МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР
ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРОО

Европын Холбоо
хамтран санхүүжүүлэв

ADB

IRIM
INDEPENDENT RESEARCH INSTITUTE OF MONGOLIA

ХҮНС, ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ, ХӨНГӨН ҮЙЛДВЭРИЙН САЛБАРТ ЖЕНДЭРИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО (2018-2025)-ЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭ

Үнэлгээний тайлан

Улаанбаатар хот, 2026

Тайланг хүлээлгэн өгсөн мэдээлэл:

Хүргүүлсэн хугацаа	25/05/2026
Хэнд	Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам (ХХААХҮЯ) Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ) Азийн хөгжлийн банк (АХБ) НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага (НҮБ-ын ХХААБ)
Хаанаас	IRIM судалгааны хүрээлэн Төслийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний баг

Талархал

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендерийн талаар баримтлах бодлогын үнэлгээг Азийн хөгжлийн банк (АХБ)-ны санхүүжилттэй "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+) төслийн дэмжлэгээр хийж гүйцэтгэв. Тайланд тусгагдсан агуулга нь санхүүжүүлэгч байгууллагуудын байр суурийг илэрхийлэхгүй болно. Бодлогын үнэлгээг санхүүжүүлсэн Азийн хөгжлийн банк болон Европын Холбоонд талархал илэрхийлье.

Товчилсон үгсийн жагсаалт

ААН	Аж ахуй нэгж
ААНБ	Аж ахуй нэгж байгууллага
АББД	Ажлын байрны бэлгийн дарамт
АХБ	Азийн Хөгжлийн Банк
ГБХ	Гэр бүлийн хүчирхийлэл
ЖДҮ	Жижиг дунд үйлдвэрлэл
ЖДҮГ	Жижиг Дунд Үйлдвэрлэлийн Газар
ЖСЗ	Жендэрийн Салбар Зөвлөл
ЖСХ	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл
ЖЭТБХСДСТ	Жендэрийн Эрх Тэгш Байдлыг Хангах Салбар Дундын Стратеги Төлөвлөгөө
ЗГ	Засгийн Газар
МАА	Мал аж ахуй
МБАНХ	Монголын Бэлчээр Ашиглагчдын Нэгдсэн Холбоо
МБСБ	Мэргэжлийн Боловсрол Сургалтын Байгууллага
МОНЭС	Монголын Эмэгтэйчүүдийн Сан
МСҮТ	Мэргэжил Сургалт Үйлдвэрлэлийн Төв
МЭЕГ	Мал Эмнэлгийн Ерөнхий Газар
НҮБХХ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр
НҮБ-ын ХХААБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүнс Хөдөө Аж Ахуйн Байгууллага
ӨЭМТ	Өрхийн эрүүл мэндийн төв
ПК	Политехник коллеж
ТАСЗ	Төрийн Албаны Салбар Зөвлөл
ТББ	Төрийн бус байгууллага
УАӨ	Уур амьсгалын өөрчлөлт
УИХ	Улсын Их Хурал
ҮСХ	Үндэсний Статистикийн Хороо
ХАА	Хөдөө аж ахуй
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХХАА	Хүнс, хөдөө аж ахуй
ХХААГ	Хүнс, Хөдөө Аж Ахуйн Газар
ХХААХҮ	Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэр
ХХААХҮС	Хүнс Хөдөө Аж Ахуй Хөнгөн Үйлдвэрийн Салбар
ХХААХҮЯ	Хүнс Хөдөө Аж Ахуй Хөнгөн Үйлдвэрийн Яам
ХШҮ	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ
ШХА	Швейцарын хөгжлийн агентлаг

Хүснэгт, дүрс, шигтгээний жагсаалт

Хүснэгт 1. Салбарын ажиллах хүчний тархалт, хүйсээр (ҮСХ, 2025) 11
Хүснэгт 2. Салбарын албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид, хүйсээр (ҮСХ, 2025) 11
Хүснэгт 3. Сарын дундаж цалин, салбар ба хүйсээр (ҮСХ, 2025, мян.₮) 12
Хүснэгт 4. Үнэлгээний оноо өгөх шкал 13
Хүснэгт 5. Үнэлгээний ерөнхий логик хүрээ 14
Хүснэгт 6. Мэдээлэл цуглуулсан арга, мэдээлэл авсан талууд 14
Хүснэгт 7. Үнэлгээний зорилтот бүлгүүд 15
Хүснэгт 8. Зорилт тус бүрийн хэрэгжилтийн тойм 18
Хүснэгт 9. Зорилт 1-ийн хэрэгжилтийн тойм 21
Хүснэгт 10. Зорилт 1.1-ийн хэрэгжилтийн тойм 23
Хүснэгт 11. Зорилт 1.2-ын хэрэгжилтийн тойм 26
Хүснэгт 12. Зорилт 1.3-ын хэрэгжилтийн тойм 29
Хүснэгт 13. Зорилт 1.4-ийн хэрэгжилтийн тойм 32
Хүснэгт 14. Зорилт 2-ийн хэрэгжилтийн тойм 37
Хүснэгт 15. Зорилт 2.1-ийн хэрэгжилтийн тойм 40
Хүснэгт 16. Зорилт 2.2-ын хэрэгжилтийн түвшин 49
Хүснэгт 17. Зорилт 2.3-ын хэрэгжилтийн түвшин 56
Хүснэгт 18. Төв аймгийн цагдаагийн газар үйл ажиллагаандаа жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлж буй сайн жишээ 58
Хүснэгт 19. Зорилт 2.4-ын хэрэгжилтийн түвшин 61
Хүснэгт 20. Зорилт 2.5-ын хэрэгжилтийн түвшин 68
Хүснэгт 21. Зорилт 2.6-ын хэрэгжилтийн түвшин 73
Хүснэгт 22. Зорилт 2.7-ын хэрэгжилтийн түвшин 77
Хүснэгт 23. Зорилт 2.8-ын хэрэгжилтийн түвшин 80
Хүснэгт 24. Байршлын шилжилтийн ажилтнуудын ажил-амьдралын нөхцөлд үзүүлсэн нөлөөлөл 83
Хүснэгт 25. Зорилт 3-ын хэрэгжилтийн тойм 86
Хүснэгт 26. Зорилт 3.1-ийн хэрэгжилтийн тойм 87
Хүснэгт 27. Их дээд сургууль, коллежид суралцагчдын тоо 89
Хүснэгт 28. ХХААХҮ-ийн мэргэжлээр төгсөгчдийн тоо, дэд салбараар, 2022-2025 89
Хүснэгт 29. Зорилт 3.2-ийн хэрэгжилтийн тойм 93
Хүснэгт 30. ОУБ-ын төслүүдийн хүрээнд шинэ загвар, технологийн туршлагыг нэвтрүүлсэн байдал 99
Хүснэгт 31.ХАА-н салбарт дижитал хүртээмжийг дэмжих чиглэлээр хийгдсэн үйл ажиллагаанууд 100
Хүснэгт 32. Зорилт 3.3-ийн хэрэгжилтийн тойм 101
Хүснэгт 33. Зорилт 3.4-ийн хэрэгжилтийн тойм 104
Хүснэгт 34. ХХААХҮЯ-д сүүлийн 8 жилийн хугацаанд хэрэгжсэн төслүүдийн мэдээлэл 107

Дүрс 1. Үнэлгээний арга зүй, үр дүнгийн хураангуй 8
Дүрс 2. ХХААХҮС-т жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2025) 10
Дүрс 3. ХХААХҮС-т жендэрийн талаар баримтлах бодлогын зорилтууд 10
Дүрс 4. OEC-DAC, Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүд 13
Дүрс 5. Үнэлгээнд сонгогдсон аймгуud 15
Дүрс 6. Үнэлгээнд оролцогчдын тархалтын мэдээлэл (нийт түүвэр=814) 16
Дүрс 7. Судалгаанд оролцогчдын нас, хүйсийн суварга 17
Дүрс 8. Үнэлгээнд хамрагдсан үр шим хүртэгчдийн боловсролын түвшин, хувиар (n=814) 17
Дүрс 9. Үнэлгээнд хамрагдсан үр шим хүртэгчдийн гэрлэлтийн байдал, хувиар (n=814) 17
Дүрс 10. Чанарын ярилцлагуудын хүрээнд үүссэн кодуудын сүлжээний шинжилгээ (co-occurance analysis) 19
Дүрс 11. Чанарын ярилцлагуудын хүрээнд үүссэн кодуудын агуулгыг ангилах шинжилгээ (analysis by descriptor) 19
Дүрс 12. Бодлогын хэрэгжилтэд өгсөн оролцогч талуудын үнэлгээ, % (n=59) 20
Дүрс 13. Зорилго 1-ийн хүрээнд чанарын ярилцлагуудад тулгуурлан хийсэн харилцан хамаарлын сүлжээний шинжилгээ (co-occurance analysis) 22

Дүрс 14. Зорилго 2-ын хүрээнд чанарын ярилцлагуудад тулгуурлан хийсэн харилцан хамаарлын сүлжээний шинжилгээ (co-occurance analysis) 39
Дүрс 15. Зорилт 2.1-ийн хүрээнд төлөвлөгдсөн ажлуудын гүйцэтгэл 42
Дүрс 16. Сүүлийн 4 жилийн хугацаанд ХАБЭА-н сургалт зааварчилгаанд хамрагдсан байдал, % (n=814) 47
Дүрс 17. Хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд илүү сөрөг нөлөөтэй дэд салбарыг тодорхойлсон байдал, % (n=814) 48
Дүрс 18. Шинэ ажилтандаа жендэрийн агуулгаар мэдээлэл, сургалт өгдөг эсэх, хувиар (n=325) 55
Дүрс 19. Жендэрийн төлөвлөгөөтэй эсэх, оролцогчдын бүлгээр (n=325) 57
Дүрс 20. Жендэрийн тэгш байдлын төлөвлөгөөтэй байгууллагуудад шинэ ажилтанд жендэрийн мэдээлэл өгдөг байдал, (n=84) 58
Дүрс 21. Хүчирхийлэл, дарамт, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх мэдээлэл, сургалт зохион байгуулагддаг эсэх, (n=665) 60
Дүрс 22. ГБХ-ийн хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг эсэх, (n=489) 61
Дүрс 23. ГБХ-ийн хохирогчийг ажлын байранд хамгаалах, дэмжих арга хэмжээ бий эсэх, (n=489) 61
Дүрс 24. ГБХ-ийн хохирогч малчин эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдэд үзүүлэх тусламж ба урьдчилан сэргийлэх мэдээллийн байдал (n=814) 63
Дүрс 25. Малчдын дунд зохион байгуулсан дэмжлэгүүдэд оролцсон байдал, түүнийг үр дүн сайн гэж үнэлсэн байдал (n=432) 64
Дүрс 26. Байгууллага/хоршоо/нөхөрлөлийн үйл ажиллагаанд аль хүйс давамгай оролцдог эсэх, оролцогчдын хүйсээр (n=325) 66
Дүрс 27. Ногоочдын дунд зохион байгуулсан дэмжлэгүүдэд оролцсон байдал, түүний үр дүнг сайн гэж үнэлсэн үнэлгээ, хувиар (n=135) 70
Дүрс 28. Дэмжлэгт эрэгтэй, эмэгтэй ногоочид тэгш хамрагдсан эсэх (n=135) 72
Дүрс 29. УАӨ-д дасан зохицож аж ахуйгаа эрхлэх, нийцүүлэх чиглэлээр сургалтад хамрагдсан хувь (n=814) 75
Дүрс 30. Хөдөө аж ахуйн зохистой дадлын сургалт, зөвлөгөөний зохион байгуулалт ба үр нөлөө (n=432) 76
Дүрс 31. Нийгмийн хариуцлагатай мал аж ахуйн сургалтын хамрагдалт болон олон нийтийн байгаль орчинд ээлтэй үйлдвэрлэл, үйлчилгээний хэрэглээг дэмжих хандлагын өөрчлөлт, хувиар (n=432) 76
Дүрс 32. Өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэхэд чиглэсэн дэмжлэгийн хэрэгжилт, сүүлийн 4 жилээр, (n=814) 78
Дүрс 33. Дэмжлэгт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил оролцох боломжтой эсэх, (n=814) 78
Дүрс 34. Дэмжлэг авсан эсэх болон зах зээлийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцлийн хамаарлын шинжилгээ (n=432) 81
Дүрс 35.Ариун цэврийн зөөврийн төхөөрөмж ашигладаг малчин өрх, (n=432) 90
Дүрс 36. Ариун цэврийн зөөврийн төхөөрөмжийн талаар мэдээлэлтэй байдал, (n=407) 90
Дүрс 37. Ариун цэврийн зөөврийн төхөөрөмж ашигладаггүй шалтгаан, (n=132) 90
Дүрс 38. Өрхийн хүнсний аюулгүй байдлын талаарх ойлголт, мэдээлэлтэй байдалд гарсан өөрчлөлт, (n=814) 92
Дүрс 39.Нэмүү өртгийн талаарх мэдээлэлтэй байдал, дэд салбараар, (n=814) 96
Дүрс 40. Нэмүү өртгийн талаарх мэдээлэл авсан эх сурвалж, давтагдсан хувиар (n=573) 96
Дүрс 41.ХАА салбарт хөдөлмөр хөнгөвчлөх дэвшилтэт тоног төхөөрөмжийн танилцуулга, 2024 99

Агуулга

Таархал 2

Товчилсон үгсийн жагсаалт 3

Хүснэгт, дүрс, шигтгээний жагсаалт 4

Агуулга 6

Хураангуй 8

I. Бодлогын танилцуулга 10

II. Салбарын хүний нөөцийн жендэрийн нөхцөл байдал 11

III. Үнэлгээний арга зүй, аргачлал 13

Зорилго, зорилт 13

Үнэлгээний дизайн, хамрах хүрээ 13

Үнэлгээний газар зүйн хамрах хүрээ, түүвэр 14

Өгөгдлийн шинжилгээ 16

Оролцогчдын хүн ам зүйн мэдээлэл 16

IV. Үнэлгээний нэгдсэн үр дүн 18

Зорилго 1. Салбарын бодлого төлөвлөлтийн хэрэгжилтийг дэмжих жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал, арга зүйг нэвтрүүлэх 21

Зорилт 1.1 Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх тогтолцоог хөгжүүлэх 23

Зорилт 1.2 Салбарын бодлого төлөвлөлтөд жендэрийн дүн шинжилгээ, жендэрийн үнэлгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэх; 26

Зорилт 1.3 Салбарын бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн статистик мэдээлэл, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийн ашиглалтыг хэвшүүлэх 29

Зорилт 1.4 Салбарын бүх түвшинд жендэрт ээлтэй байгууллагын соёлыг бүтээх төрийн албаны манлайллыг хөгжүүлэх. 31

Бүлгийн дүгнэлт 35

Зорилго 2: Салбарын хүний нөөцийн хөгжлийг дэмжин жендэрийн тэгш оролцоо, тэгш хариуцлагыг бүх түвшинд нэмэгдүүлэх 37

Зорилт 2.1 Салбарын төрийн ба хувийн хэвшлийн байгууллагуудад ажиллагч эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ХАБЭА, нийгмийн хамгааллыг сайжруулж, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих; 40

Зорилт 2.2 Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх үйл явц, тогтолцоог жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх. 48

Зорилт 2.3 Ажлын байранд жендэрийн ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртөгсдийг ажлын байранд нь хамгаалах, дэмжих механизмыг төрийн болон хувийн хэвшлийн ААНБ-уудад бүрдүүлэх; 56

Зорилт 2.4 Малчин гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, залгамж халааг бэлтгэх нийгэм соёл, эдийн засгийн цогц арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх 61

Зорилт 2.5 Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнийн үйлдвэрлэлийн технологи, сургалт, санхүү-зээлийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлж, эмэгтэйчүүд ажиллах нөхцөлийг сайжруулах 68

Зорилт 2.6 Хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг малчин, тариаланч эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэн эзэмшүүлж, нийгмийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх 73

Зорилт 2.7 ЖДҮ, өрхийн үйлдвэрлэлд ажиллаж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, орон нутагт суурилсан мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ, бизнес инкубаторын хүртээмжтэй тогтолцоо бий болгох; 77

Зорилт 2.8 Салбарт ажиллагч эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн жендэрийн тэгш оролцоог дэмжих орон нутгийн удирдлага, шийдвэр гаргагчдын чадавхыг сайжруулж, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх; 79

Бүлгийн дүгнэлт 85

Зорилго 3. Үндэсний ба олон улсын түвшин дэх жендэрийн түншлэл, хамтын ажиллагаагаар салбарын хөгжлийг дэмжих 86

Зорилт 3.1 Салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн салбар хоорондын зохицуулалт, хамтын ажиллагааг дэмжих; 87

Зорилт 3.2 Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, охидын аж байдлыг сайжруулах НҮБ-ын тогтоолын хэрэгжилтийг манлайлах чадавхыг бэхжүүлэх; 93

Зорилт 3.3 Жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд тулгуурлан үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх; 100

Зорилт 3.4. Салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад донор орнууд, ОУБ-ын хамтын ажиллагааны уялдаа, үр өгөөжийг сайжруулах; 104

Бүлгийн дүгнэлт 109

V. Ерөнхий дүгнэлт 111

VI. Зөвлөмж 113

VII. Ашигласан материалын жагсаалт 115

VIII. Хавсралтууд 116

Хавсралт 1. ХХААХҮ-н салбарт тэтгэлэгт хамрагдсан суралцагчдын тоо, хүйсээр, 2023-2025 116

Хавсралт 2. ХХААХҮ-н салбарын тэргүүлэх болон эрэлттэй мэргэжлээр суралцагчдын тоо, сургуулиар 117

Хураангуй

Энэхүү үнэлгээг Хүнс, Хөдөө Аж Ахуй, Хөнгөн Үйлдвэрийн Салбар (ХХААХҮС)-т 2018-2025 оны хугацаанд хэрэгжүүлсэн салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилт, үр дүн, тогтвортой байдлыг үнэлэх зорилгоор 2026 оны 2-5 сарын хугацаанд IRIM судалгааны хүрээлэнгийн үнэлгээний баг орон нутгийн ТББ-уудтай хамтран хийж гүйцэтгэлээ.

Тус бодлого нь салбар дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэй, эрэгтэй салбарын иргэдийн тэгш оролцоо, хүртээмжийг дэмжих, салбарын бодлого, үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлт, хүний нөөцийн удирдлагад жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг нэвтрүүлэх зорилгоор батлагдан хэрэгжсэн. Ингэхдээ Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, үндэсний хэмжээний жендэрийн болон хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдтэй уялдсан бөгөөд салбарын хэмжээнд жендэрийн асуудлыг бодлогын түвшинд авч үзсэн анхны цогц бөгөөд урт хугацааны баримт бичгүүдийн нэг юм.

Бодлогыг хэрэгжүүлэх хугацаанд ХХААХҮ-ийн салбар нь уур амьсгалын өөрчлөлт, зуд, цөлжилт, цар тахал, хөдөлмөрийн нөхцөл, шилжилт хөдөлгөөн зэрэг олон хүчин зүйлсийн нөлөөнд өртөж салбарын хүний нөөц, бүтэц, оролцоонд олон сорилтуудтай тулгарсан. Ялангуяа, салбарын хөдөлмөр эрхлэлтэд эмэгтэйчүүдийн оролцоо буурах, техникийн болон удирдах түвшний ажилд хүйсийн ялгарал хадгалагдах, орон нутагт ажиллах боловсон хүчний хомсдол үүсэх зэрэг асуудлууд нь тус бодлогын хэрэгжилт, жендэрийн асуудлыг салбарын тогтвортой хөгжилтэй уялдуулан авч үзэх шаардлагыг улам бүр нэмэгдүүлж байв.

Бодлогын хэрэгжилтийн дунд шатны үнэлгээг 2021 онд хийсэн бөгөөд үнэлгээгээр бодлого тодорхой ахицуудыг эхлүүлсэн боловч салбарын хэмжээнд жендэрийн асуудлыг бодлого, хөтөлбөрт системтэй нэгтгэх, орон нутгийн онцлог болон малчин, тариаланч эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээг илүү тусгах шаардлагатай байгааг онцолж байв.

Уг үнэлгээнээс хойш хийгдсэн ажлууд, гарсан ахицыг үнэлэх зорилгоор энэхүү үнэлгээг үндэсний болон орон нутгийн түвшний төрийн байгууллага, хөгжлийн түншүүд, иргэний нийгмийн байгууллага, зорилтот үр шим хүртэгчдийн оролцоонд тулгуурлан 890 гаруй талуудын өгсөн мэдээлэлд тулгуурлан хийж гүйцэтгэлээ.

Үнэлгээний үр дүнгээр ХХААХҮ-ийн салбарт сүүлийн 8 жилийн хугацаанд хэрэгжсэн жендэрийн бодлого "хэсэгчлэн" буюу 47%-ийн хэрэгжилттэй дүгнэгдлээ.

Дүрс 1. Үнэлгээний арга зүй, үр дүнгийн хураангуй

Тус бодлого нь салбарын хэмжээнд жендэрийн асуудлыг бодлогын түвшинд авч үзэх, жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг салбарын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх, талуудын ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд тодорхой хувь нэмэр оруулсан байна. Бодлогын хүрээнд сургалт, мэдээлэл түгээх ажил, олон талт хамтын ажиллагаа, эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайллыг дэмжих үйл ажиллагаа, орон нутгийн түвшний чадавхжуулах арга хэмжээнүүд харьцангуй идэвхтэй хэрэгжсэн нь бодлогын хэрэгжилтийн гол онцлог байв. **Олон улсын байгууллага, төсөл хөтөлбөрүүдтэй хамтарсан үйл ажиллагаанууд жендэрийн асуудлыг салбарын хүрээнд илүү өргөн авч үзэхэд дэмжлэг болсон байна.**

Салбар дундын хамтын ажиллагааны хүрээнд олон нийтийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, оролцоог дэмжих, малчид, тариаланчдад зориулсан сургалт, мэдээллийн ажлууд тодорхой үр дүнтэй хэрэгжсэн. Мөн ихэнх төсөл, хөтөлбөрүүдэд хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашиглах, эмэгтэйчүүдийн оролцооны шалгуур тавих зэрэг сайн туршлагууд байна. Орон нутгийн түвшинд эмэгтэй малчид, тариаланчдын манлайллыг дэмжих, хамтын менежмент, нэмүү өртгийн сүлжээ, хоршоо, бичил жижиг үйлдвэрлэлд оролцуулах чиглэлээр тодорхой ахицууд ажиглагдсан. Гэсэн хэдий ч бодлогын хэрэгжилт нь **ихэвчлэн сургалт, уулзалт, хэлэлцүүлэг, төсөлд суурилсан богино хугацааны үйл ажиллагаанд төвлөрсөн** бөгөөд **институцийн тогтолцоог бэхжүүлэх, бодлогын хэрэгжилтийг системтэй удирдах, үнэлэх механизм харьцангуй сул хэвээр** байна. Тухайлбал, салбарын хэмжээнд хүйсээр ангилсан мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоо бүрэн хөгжөөгүй, бодлогын хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд тодорхой бус, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ тогтмол хийгдээгүй, хэрэгжилтийн үр дүнг дэд салбаруудын төлөвлөлт, төсөв, хүний нөөцийн бодлогод системтэй тусгах ажлууд хангалтгүй байв. Хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаанууд нь төслийн хугацаа, санхүүжилтээс хамааралтай байсан бөгөөд тогтвортой институцийн механизм болж төлөвшөөгүй байна. Мөн **төв болон орон нутгийн түвшний хэрэгжилтийн ялгаа өндөр,** үйлчилгээ, сургалт, мэдээллийн хүртээмж харилцан адилгүй байгаа нь бодлогын үр нөлөөг жигд бус болгож байв.

Эдгээрийн дүнд салбарын хүний нөөц, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд жендэрийн тэгш бус байдал хадгалагдсан хэвээр байна. Удирдах түвшин, техникийн чиглэлийн ажил мэргэжил, мал эмнэлэг, инженерчлэл зэрэг салбарт хүйсийн хэвшмэл ойлголт, ажлын орчны нөхцөл, орон нутгийн дэд бүтцийн асуудал эмэгтэйчүүдийн оролцоонд нөлөөлсөн хэвээр байна. Судалгааны үр дүнгээс харахад зарим байгууллагад жендэрийн мэдээлэл, сургалт хангалтгүй, ялгаварлан гадуурхалт ба дарамтын эрсдэлийг ойлгох, таних чадавх сул байгаа нь илэрсэн.

Нөгөө талаас, салбарын бодлого нь үндэсний хэмжээний жендэрийн болон хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдтэй ерөнхийдөө уялдаатай байсан ч хэрэгжилтийн түвшинд **салбар дундын зохицуулалт, нэгдсэн удирдлага сул байв.** Хамтын ажиллагаанд тулгуурласан "зөөлөн" механизм илүү идэвхтэй хэрэгжсэн бол мэдээллийн нэгдсэн систем, тогтвортой платформ, нэгдсэн санхүүжилт, бодлогын хариуцлагын тогтолцоо зэрэг "хатуу" механизмын хөгжил хангалтгүй байжээ. Иймээс бодлогын хэрэгжилт олон сайн санаачилга, тусгайлсан төслүүдээр дэмжигдсэн боловч тэдгээрийг **урт хугацааны институцийн тогтолцоонд бүрэн шингээж чадаагүй** байна.

Тогтвортой байдлын хувьд бодлогын хүрээнд бий болсон сайн туршлага, хамтын ажиллагаа, сургалтын материал, орон нутгийн санаачилгууд цаашид үргэлжлэх боломжтой ч санхүүжилт, хүний нөөц, институцийн дэмжлэг сул тохиолдолд тасалдах эрсдэлтэй байна. Иймд цаашид жендэрийн асуудлыг салбарын бодлого, төсөв, хүний нөөц, хяналт-шинжилгээ үнэлгээ (ХШҮ)-ний тогтолцоонд системтэй уялдуулж, хүйсээр ангилсан мэдээлэл, орон нутгийн чадавх, үр дүн хэмжих механизмыг бэхжүүлэх шаардлагатай байна.

I. Бодлогын танилцуулга

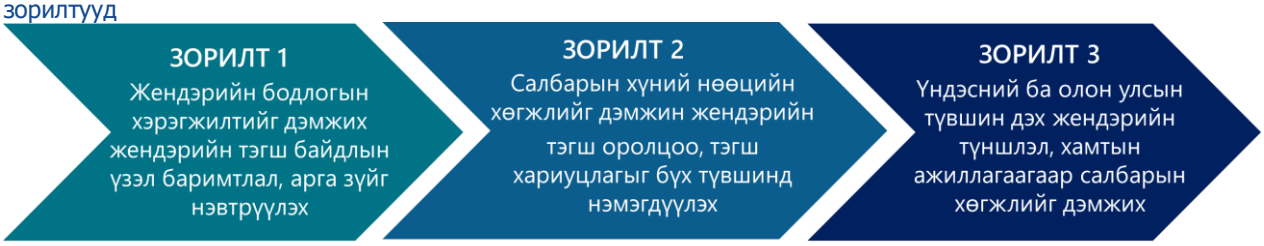
Дүрс 2. ХХААХҮС-т жендэрийн талаар баримтлах бодлого (2018-2025)

Юуны өмнө 2018–2025 онд хэрэгжсэн салбарын жендэрийн бодлогын хүрээ, зорилт, тус бодлогыг хэрэгжүүлснээр салбарын хөгжилд ямар өөрчлөлт авчрахыг зорьсныг товч танилцуулъя.

Уг бодлого нь салбарт тулгамдаж буй асуудлуудыг судалгаанд суурилан[1] тодорхойлж, олон талын оролцоотой хэлэлцүүлсний үндсэн дээр боловсруулсан, цогц шинжтэй бодлого юм. Нийт 3 зорилт, 16 үйл ажиллагааны чиглэлтэй бөгөөд 2 үе шаттай, үе шат бүрд үйл ажиллагааны чиглэл тус бүрээр 4–8 дэд үйл ажиллагаа төлөвлөгдөн хэрэгжсэн. Ингэснээр үйл ажиллагааны түвшинд нийт 165 дэд үйл ажиллагааг төлөвлөсөн өргөн хүрээтэй бодлогын баримт бичиг юм.

Бодлогын гол зорилго нь салбарын ажилтнууд болох малчид, тариаланчид, үйлдвэрлэгчид, өрх, гэр бүл, бүлэг нөхөрлөлүүдийн ажлын орчин, амьдралын чанарыг сайжруулахад оршсон. Үүнийг хэрэгжүүлэхдээ дараах 3 харилцан уялдаатай чиглэлүүдэд тулгуурласан.

Дүрс 3. ХХААХҮС-т жендэрийн талаар баримтлах бодлогын зорилтууд



Өөрөөр хэлбэл, бодлогын үзэл баримтлал нь уг салбарт хүн төвтэй хөгжлийг хангах зорилгоор институцийн тогтолцоог бүрдүүлж, үүнийг түншлэл, хамтын ажиллагааны дэмжлэгээр хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн байна.

Бодлогын баримт бичигт салбарын оролцогч талуудын жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг тодорхойлон бодлого төлөвлөлтөд тусгах нь тэдний ажлын орчин нөхцөл, амьдралын чанарыг сайжруулахад хувь нэмэр оруулах төдийгүй тэднээс гарах бүтээгдэхүүн үйлчилгээг сайжруулснаар нийгэм дэх жендэрийн эрх тэгш байдалд хувь нэмэр оруулах арга зам болно гэж үзсэн тухай бодлогын баримт бичигт дурдсан байна. Өөрөөр хэлбэл, энэ **салбарт ажиллаж буй талуудын амьдралын чанарыг сайжруулахад энэ бодлого хувь нэмэр оруулах нь тэднээс гарах бүтээгдэхүүн үйлчилгээг сайжруулах** үндэс болно гэдгийг бодлогод онцгойлон авч үзжээ.

Иймд энэхүү үнэлгээгээр хариулт өгөх шаардлагатай үнэлгээний гол асуулт бол уг бодлого салбарын оролцогч талуудын амьдралын чанарыг сайжруулахад хувь нэмэр оруулж чадсан эсэх тухай асуулт юм.

[1] ХХААХҮС-ын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ, ХХААХҮЯ, ЖҮХ, АХБ, 2017

II. Салбарын хүний нөөцийн жендэрийн нөхцөл байдал

Хөдөлмөр эрхлэлт ба оролцоо

ХХААХҮ-ийн салбар нь Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний 50% орчмыг бүрдүүлдэг өргөн хүрээтэй салбар бөгөөд эдийн засгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чухал салбар хэвээр байна. Нийт дүнгээр авч үзвэл салбар дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 47.8% байгаа нь жендэрийн хувьд харьцангуй тэнцвэртэй мэт харагдаж байгаа ч дэд салбаруудын түвшинд авч үзвэл хөдөлмөрийн жендэрийн бүтэц харилцан адилгүй байна.

Хүснэгт 1. Салбарын ажиллах хүчний тархалт, хүйсээр (ҮСХ, 2025)

Салбар / Дэд салбар	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь
Нийт ажиллах хүч	**1,355,667**	**736,807**	**618,860**	**45.60%**
1. Бусад салбар	**703,493**	**396,656**	**306,837**	**43.60%**
2. ХХААХҮ-ийн салбар (нийт)	**652,174**	**340,151**	**312,023**	**47.80%**
• Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт	305,013	183,835	121,178	39.70%
• Боловсруулах үйлдвэрлэл	108,743	62,028	46,715	42.90%
• Бөөний болон жижиглэн худалдаа, засвар	195,081	82,233	112,847	57.90%
• Зочид буудал, хоол үйлчилгээ	43,337	12,055	31,282	72.20%

Хөдөө аж ахуйн салбарт эрэгтэйчүүд давамгайлж байгаа бол боловсруулах үйлдвэрлэл харьцангуй тэнцвэртэй боловч эрэгтэйчүүд давамгай хэвээр байна. Харин худалдаа, үйлчилгээний салбаруудад эмэгтэйчүүдийн оролцоо илүү өндөр, ялангуяа зочид буудал, нийтийн хоолны салбарт эмэгтэйчүүд давамгайлсан бүтэцтэй байна.

Ажил мэргэжлийн жендэрийн ялгарлын үзүүлэлтээс[2] харахад худалдаа, үйлчилгээний салбарт жендэрийн ялгарал 64.5 байгаа нь хөдөлмөрийн хуваарилалт ихээхэн ялгаатай, тодорхой мэргэжилд нэг хүйс давамгайлж байгааг илтгэнэ. Харин хөдөө аж ахуйн салбарт уг үзүүлэлт 39.9% байгаа нь ялгарал харьцангуй бага боловч хэвээр хадгалагдсаар байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 2. Салбарын албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид, хүйсээр (ҮСХ, 2025)

Салбар	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь
Нийт (улсын дүн)	531,493	316,361	215,132	40.5%
• ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт	337,043	193,846	143,197	42.5%
• **Боловсруулах үйлдвэрлэл**	35,769	19,394	16,375	45.8%
• Бөөний ба жижиглэн худалдаа, засвар	51,125	26,050	25,075	49.0%
• **Зочид буудал, нийтийн хоол**	13,411	3,207	10,204	76.1%

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт хөдөө аж ахуйн салбарт хамгийн өндөр төвлөрч байгаа нь энэ салбарт хөдөлмөрийн баталгаагүй байдал, нийгмийн хамгааллын хүртээмж сул байгааг илтгэнэ. Энэ салбарт эрэгтэйчүүд дийлэнх хувийг эзэлж байна. Харин үйлчилгээний салбарт эмэгтэйчүүд давамгай оролцож байгаа бөгөөд мөн адил цалин бага, тогтворгүй шинжтэй ажлын байранд төвлөрөх хандлагатай байна.

Орлого, цалин хөлсний ялгаа

Салбаруудын дундаж цалинг хүйсээр харьцуулахад бүх салбарт эрэгтэйчүүдийн цалин эмэгтэйчүүдээс өндөр байна. Ялангуяа боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт цалингийн зөрүү хамгийн их байгаа нь тус салбарт өндөр цалинтай ажлын байр, албан тушаалд эрэгтэйчүүд давамгайлж байж болзошгүйг

[2] Энэ үзүүлэлт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн харилцан адилгүй ажил мэргэжлээр ажиллах хандлагын талаар мэдээлэл өгдөг. 0-д ойр → эрэгтэй, эмэгтэй тэнцүү (ялгаа бага), 100-д ойр → маш их ялгаатай (нэг хүйс давамгай)

илтгэнэ. Худалдаа, үйлчилгээ болон зочид буудал, нийтийн хоолны салбаруудад эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр байгаа хэдий ч цалингийн түвшин харьцангуй доогуур, мөн хүйсийн зөрүү хэвээр хадгалагдаж байна.

Хөдөө аж ахуйн салбарт цалингийн зөрүү бусад салбартай харьцуулахад бага боловч нийт цалингийн түвшин улсын дунджаас доогуур байгаа нь энэ салбарт ажиллагчдын орлогын түвшин нийтдээ доогуур байгааг илтгэнэ. Иймд жендэрийн орлогын ялгаа нь зөвхөн нэг салбарын хүрээнд бус, салбар хоорондын бүтэц, хөдөлмөрийн хуваарилалттай уялдан илэрч байгаа бөгөөд эмэгтэйчүүд харьцангуй бага орлоготой ажлын байранд төвлөрөх хандлагатайг харуулж байна.

Хүснэгт 3. Сарын дундаж цалин, салбар ба хүйсээр (ҮСХ, 2025, мян.₮)

Салбар	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Хүйсийн зөрүү (эрэгтэй-эмэгтэй)
Улсын дундаж	2,726.9	3,035.5	2,429.7	**+605.8**
• **ХАА, ой, загас агнуур**	2,190.1	2,250.3	2,115.5	+134.8
• **Боловсруулах үйлдвэрлэл**	2,885.2	3,328.7	2,353.3	**+975.4**
• **Худалдаа, засвар үйлчилгээ**	2,148.5	2,362.8	1,953.0	+409.8
• **Зочид буудал, хоол үйлчилгээ**	1,832.2	1,920.2	1,778.6	+141.6

Нэрлэсэн цалингийн индексээс харахад ХХААХҮ-ийн дэд салбаруудын цалингийн өсөлт харилцан адилгүй байна. Тухайлбал, улсын дундаж 117.5 мян.төг байхад хөдөө аж ахуйн салбарт 112.6 мян.төг байгаа нь цалингийн өсөлт улсын дунджаас доогуур, харин боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт уг үзүүлэлт 133.3 мян.төг байгаа нь цалингийн өсөлт харьцангуй өндөр байгааг харуулж байна. Мөн зочид буудал, нийтийн хоолны салбарт 118.4 мян.төг, худалдаа, засвар үйлчилгээний салбарт 106.7 мян.төг байгаа нь дэд салбаруудын хооронд өсөлтийн түвшин ялгаатай байгааг илэрхийлж байна. Энэ нь салбар хооронд орлогын өсөлтийн ялгаа байсаар байгааг илтгэж байна.

Ажлын ачаалал, илүү цагийн хөдөлмөр

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга (2022)-ын 91.1-д ажилтныг ажил олгогчийн санаачилгаар ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл, ээлжийн ажлын цаг, долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэл болон ажлын цагийг нэгтгэн бодох ердийн ажлын цагийн нийлбэрээс хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно гэжээ. Үндэсний Статистикийн Хороо (ҮСХ)-ны Ажиллах хүчний болон албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа (2022)-нд дурдсанаар хөдөлмөр эрхэлж буй таван хүн тутмын хоёр нь илүү цагаар ажиллаж байгаа ба эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс 20.9%-аар илүү цагаар ажиллаж байна. Ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх, илүү цагаар ажиллуулах нь ажиллагчдын бие, сэтгэцийн эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх, ажил-амьдралын тэнцвэрийг алдагдуулахын сацуу гэр бүл төлөвлөлт, хүүхдийн хүмүүжил, ажлын бүтээмжид сөргөөр нөлөөлдөг болохыг баталсан. Гэвч ХХААХҮ-ийн салбарт ажлын ачаалал, илүү цагийн хөдөлмөрийг нарийвчилсан тусгасан мэдээлэл хараахан гараагүй байна.

Боловсрол, ур чадвар

ХХААХҮ-ийн салбарын хүрээнд ажиллагчдын боловсрол, ур чадварын түвшнийг илэрхийлэх үндэсний статистик мэдээлэл, ялангуяа салбарын түвшинд хүйсээр задалсан нарийвчилсан үзүүлэлт хязгаарлагдмал байна. Хөдөө аж ахуйн салбарын танилцуулга (2024)-д нийт малчдын 27.6% нь бүрэн дунд боловсролтой, 6.3% нь техникийн болон тусгай мэргэжлийн боловсролтой байна. Залуу малчдын боловсролын түвшингээр авч үзвэл суурь боловсролтой малчдын 6.1%, бүрэн дунд боловсролтой малчдын 6.3%-ийг эзэлж байна. Боловсролгүй малчдын байршлаар авч үзэхэд судалгааны талбар болох Завхан, Хөвсгөл аймгууд улсын дунджаас их байгаа нь тогтоогдсон. Малчин өрхийн хүүхдүүдийн сургуулийн өмнөх боловсролд хамрагдалт 2024 оныг 2023 онтой харьцуулахад 2,606-аар буурсан үзүүлэлттэй байна.

III. Үнэлгээний арга зүй, аргачлал

Зорилго, зорилт

Үнэлгээний үндсэн зорилго нь Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбар (ХХААХҮС)-ын жендэрийн бодлогын (2018–2025) үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үр дүнг үндэсний түвшинд үнэлэхэд оршино. Мөн цаашид хэрэгжүүлэх бодлогын/стратегийн төлөвлөгөөний зорилго, чиглэлийг тодорхойлоход шаардлагатай гол асуудлуудыг илрүүлж, бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулах зөвлөмж боловсруулахыг зорьсон.

Энэ хүрээнд 2026 оны 2–5 дугаар сарын хугацаанд бодлогын хэрэгжилттэй холбоотой анхдагч болон хоёрдогч мэдээллийг үе шаттайгаар цуглуулж, дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр энэхүү тайланг боловсруулав.

Үнэлгээний дизайн, хамрах хүрээ

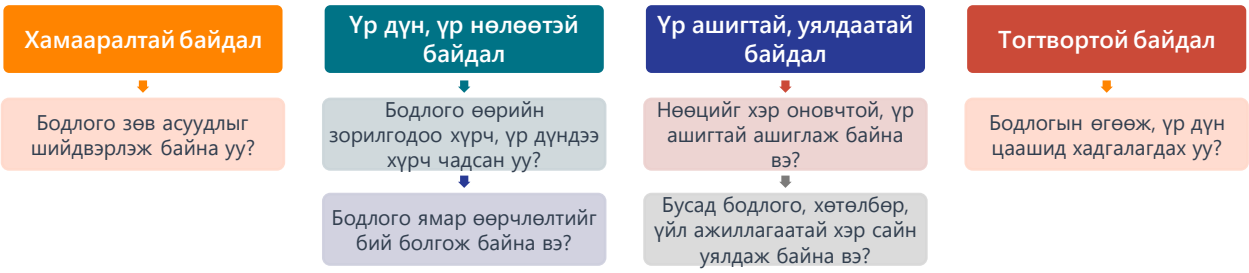
Үнэлгээний дизайныг боловсруулахдаа дараах нөхцөл байдлуудыг харгалзан үзсэн.

Нэгдүгээрт, тус бодлого нь 8 жилийн хугацаанд хэрэгжсэн, 6 дэд салбарыг хамарсан, нийт 165 дэд үйл ажиллагаатай өргөн хүрээтэй бодлогын баримт бичиг тул энэ удаагийн үнэлгээнд сүүлийн 4 жил буюу 2 дахь шатны хэрэгжилтэд төвлөрсөн. Үр дүнтэй байдал (effectiveness)-ыг үнэлэхдээ зөвхөн үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг авч үзэхээс гадна, үр дүнгийн түвшинд бодит өөрчлөлт гарсан эсэхийг тодорхойлох зорилгоор **үр дүнд суурилсан (results-based) үнэлгээний хандлагыг** ашигласан.

Хоёрдугаарт, бодлогод суурь болон зорилтот түвшний үзүүлэлтүүд тодорхойлоогүй байсан тул хэрэгжилтийг туршилтын (experimental) загвараар үнэлэх боломжгүй байв. Иймээс үнэлгээг бодлого хэрэгжиж дуусах үеийн бодит нөхцөл байдалд тулгуурлан, тус бодлого **одоогийн нөхцөл байдалд хэрхэн хувь нэмэр оруулсныг тодорхойлох (contribution-based)** хандлагаар гүйцэтгэсэн.

Шинжилгээг хийхдээ Олон улсын эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын Хөгжлийн тусламжийн хорооны (OECD-DAC) үнэлгээний 6 шалгуур үзүүлэлтүүдийг баримталсан (Дүрс 4).

Дүрс 4. OEC-DAC, Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүд



Үр дүнтэй байдлыг дүгнэхдээ хэрэгжилтийн байдалд тулгуурлан 100 хүртэлх хувиар үнэлж, Хүснэгт 4-д харуулсан 5 шкалаар дүгнэв. Үүнд:

Хүснэгт 4. Үнэлгээний оноо өгөх шкал

Хэмжилт	Оноо	Тайлбар	Өнгөний код
Бүрэн хэрэгжсэн	91-100%	Зорилт, үйл ажиллагаанууд үр дүнтэй хэрэгжиж, үр дүнг бий болгосон.	
Сайн хэрэгжсэн	76-90%	Зорилт, үйл ажиллагаанууд хэрэгжсэн ч үр дүн харилцан адилгүй.	
Дунд түвшинд хэрэгжсэн	51-75%	Зорилт, үйл ажиллагаануудын ихэнх хэсэг нь хэрэгжсэн боловч үр дүн бага гарсан.	

Хэсэгчлэн хэрэгжсэн	26-50%	Зорилт, үйл ажиллагаануудын зарим хэсэг нь хэрэгжсэн ч ихэнх үйл ажиллагаанууд нь үр дүн бага гарсан.	
Сул/Хэрэгжээгүй	0-25%	Зорилт, үйл ажиллагаанууд хэрэгжээгүй, эсвэл тодорхой бус байсан.	

Хүснэгт 5. Үнэлгээний ерөнхий логик хүрээ

Шалгуур үзүүлэлт	Үнэлгээний асуултууд	Мэдээллийн эх сурвалж
1.Хэрэгцээнд нийцсэн/Хамааралтай байдал	Бодлогын хүрээнд төлөвлөгдсөн ажлууд нь салбарын бодит хэрэгцээнд нийцсэн үү? Бодлогын үйл ажиллагаанууд нь хүрэх үр дүнтэй хэр хамааралтай томьёологдсон бэ?	• Баримт бичгийн шинжилгээ • Оролцогч талуудын чанарын ярилцлага (n=62)
2.Үр дүн, үр нөлөөтэй байдал	Бодлогын хүрээнд төлөвлөсөн үр дүн, өөрчлөлт бодитоор бий болсон эсэх?	• Баримт бичгийн судалгаа • Оролцогч талуудын чанарын ярилцлага (n=62) • Үр шим хүртэгчдийн тоон асуумж (n=814)
3.Үр ашигтай, уялдаатай байдал	Үйл ажиллагаанууд хоорондоо хэр уялдаатай байсан бэ? Салбар дундын стратеги болон бусад бодлоготой хэр нийцсэн бэ? Нөөцийг хэр үр ашигтай ашигласан бэ?	• Баримт бичгийн судалгаа • Оролцогч талуудын чанарын ярилцлага (n=62)
4.Тогтвортой байдал	Хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны үр дүн цаашид хадгалагдах, үргэлжлэх боломж хэр байна вэ?	• Баримт бичгийн судалгаа • Оролцогч талуудын чанарын ярилцлага (n=62)

Хүснэгт 6. Мэдээлэл цуглуулсан арга, мэдээлэл авсан талууд

	Арга	Мэдээллийн эх сурвалж
1	Баримт бичгийн судалгаа	• Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (ЖЭТБХСДСТ), (2022-2031) • ХХААХҮС-т жендэрийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийн тайлангууд (2019-2025) • Аймгуудын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах стратеги төлөвлөгөө, тайлан (2021-2025)
2	Ганцаарчилсан ярилцлага (n=62)	• Аймгийн жендэрийн салбар хорооны төлөөлөл, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн • Аймгийн ХХААГ, сумдын хүнс, хөдөө аж ахуйн (ХХАА)-н тасгийн мэргэжилтнүүд • Аймгийн ХГБХХГ, хамгаалах байр, хүчирхийллийн эсрэг үйл ажиллагааг явуулдаг байгууллагууд, хувь хүн • МСҮТ, Политехник коллежийн төлөөлөл • Аймгийн ЖДҮ-ийн орон нутгийн хэлтэс • Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч • Хүний эрхийн үндэсний комиссын орон нутаг дахь гишүүн/референт • Аймгийн Хүүхэд, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын хэлтэс • Сумдын засаг дарга нар • ХХАА-н салбарын төрийн бус байгууллагууд
3	Кейс ярилцлага (n=10)	• ЖДҮ-ийг дэмжих зээл, тусламж, дэмжлэг авсан малчид, тариаланч, өрхийн үйлдвэрлэгчид
4	Асуумж судалгаа (n=814)	• Малчид, тариаланчид, • ЖДҮ, хөнгөн үйлдвэр, хүнсний үйлдвэр эрхлэгчид • Мал эмнэлгийн төлөөллүүд

Үнэлгээний газар зүйн хамрах хүрээ, түүвэр

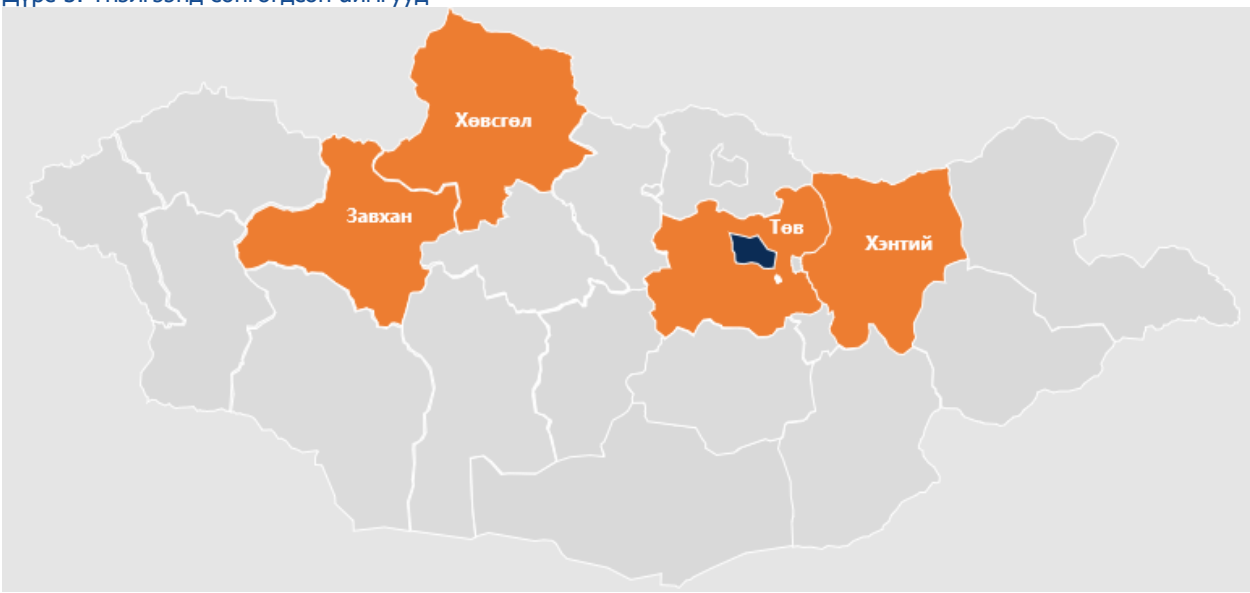
Нийт **62 оролцогч талуудаас чанарын ярилцлага, 814 үр шим хүртэгчдээс тоон асуумжийн аргаар** үнэлгээний анхдагч мэдээллийг цуглуулсан. Тоон судалгааны түүврийн хэмжээг статистикийн стандарт аргачлалын дагуу ±3 хувийн алдааны хязгаартайгаар тооцож, үндэсний түвшинд төлөөлөх чадварыг хангахуйц байдлаар тогтоосон. Түүврийн эх олонлогийг салбарын үндсэн оролцогч талууд

болох **малчин өрх, газар тариалан эрхлэгчид, жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгчид болон мал эмнэлгийн салбарын ажилтнуудаас** бүрдүүлсэн.

Нийт түүврийг эдгээр зорилтот бүлгүүдийн эзлэх хувийн жинд тулгуурлан хуваарилсан бөгөөд малчин өрх 427, газар тариалангийн салбар 129, жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгчид 220, мал эмнэлгийн салбарын төлөөлөл 24 оролцогчийг тус тус хамруулсан. Ингэснээр салбарын бүтэц, эдийн засгийн үйл ажиллагааны онцлогийг түүвэрт тусгах боломжийг бүрдүүлсэн (Хүснэгт 7).

Газар зүйн хувьд судалгаанд Монгол Улсын дөрвөн бүсийг төлөөлөх **Завхан, Хөвсгөл, Төв, Хэнтий аймгуудыг** сонгож, аймаг бүрд 200 оролцогчийг тэнцүү хуваарилсан. Аймаг тус бүрд аймгийн төв болон хоёр сумыг хамруулснаар суурин болон хөдөөгийн ялгааг тусгасан дотоод төлөөллийг хангасан **нийт 12 байршлыг**[3] хамруулсан.

Дүрс 5. Үнэлгээнд сонгогдсон аймгууд



Хүснэгт 7. Үнэлгээний зорилтот бүлгүүд

Зорилтот бүлэг	Эх олонлог	Түүвэрлэлтийн хувь	Түүврийн хэмжээ
Малчин өрх	195,700	63.1	432
Газар тариалан эрхлэгч ААН	16,581	16.6	135
ЖДҮ эрхлэгч/Боловсруулах ААН	82,471	26.2	213
Мал эмнэлгийн салбарт ажиллагсад	1,081	4.2	34
Нийт	**295,833**	**100**	**814**

Түүврийг аймаг дотор хуваарилахдаа салбарын үйл ажиллагааны төвлөрөл, онцлогийг харгалзан тохируулга хийсэн. Тухайлбал, аймгийн төвүүдэд жижиг, дунд үйлдвэр болон газар тариалан эрхлэгчдийн эзлэх хувийг нэмэгдүүлж, харин сумдын түвшинд малчин өрхийн төлөөллийг өндөр байхаар хуваарилсан.

Мөн энэхүү үнэлгээ нь жендэрийн нөхцөл байдлыг судлах зорилготой тул түүврийн дотоод бүтцэд жендэрийн тэнцвэрийг хангахад онцгой анхаарсан. **Мал аж ахуйн салбар дахь улсын хэмжээнд ажиллах хүчний бүтэцтэй уялдуулан эрэгтэй, эмэгтэй оролцогчдын харьцааг ойролцоогоор 60:40 байхаар тусгасан бол бусад зорилтот бүлгүүдийн хувьд 50:50 харьцааг** баримталсан. Энэ нь

[3] Завхан аймгийн Улиастай, Их Уул, Тосонцэнгэл сумд; Хөвсгөл аймгийн Мөрөн, Галт, Жаргалант сумд; Төв аймгийн Зуунмод, Баянчандмань, Жаргалант сумд; Хэнтий аймгийн Хэрлэн, Өмнөдэлгэр, Цэнхэрмандал сумд

жендэрийн ялгаатай хэрэгцээ, оролцоо болон шийдвэр гаргалтын түвшний ялгааг харьцуулан шинжлэх боломжийг бүрдүүлсэн.

Өгөгдлийн шинжилгээ

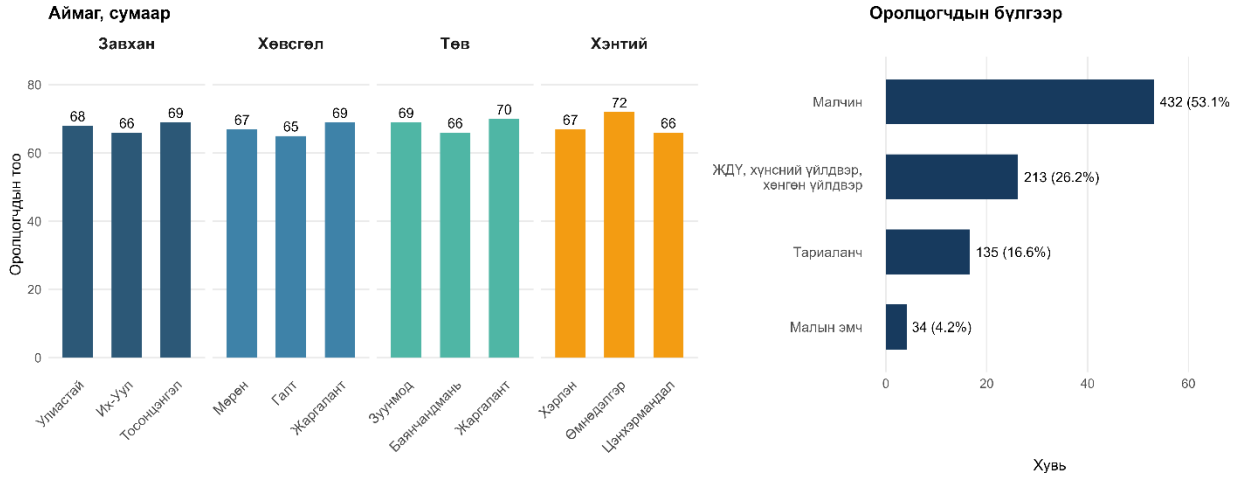
Цуглуулсан тоон болон чанарын өгөгдөлд энгийн бүлэглэлт (descriptive) болон солбицуулсан бүлэглэлт (crosstab), хамаарлын шинжилгээнүүдийг хийхийн зэрэгцээ чанарын өгөгдлийг кодлон, тоогоор илэрхийлсэн чанарын шинжилгээ (quantified qualitative analysis) буюу хам илрэх/сүлжээний шинжилгээ (co-occurrence analysis), дескриптор шинжилгээ (descriptor analysis)-ийг гүйцэтгэсэн.

Эдгээр шинжилгээний үр дүнг бусад ялгаатай эх сурвалж (баримт бичиг, статистик, ярилцлага, асуумж)-ийн мэдээлэлтэй харьцуулан баталгаажуулж, триангуляцийн аргаар нэгтгэн үнэлгээний дүгнэлтийг боловсруулав.

Оролцогчдын хүн ам зүйн мэдээлэл

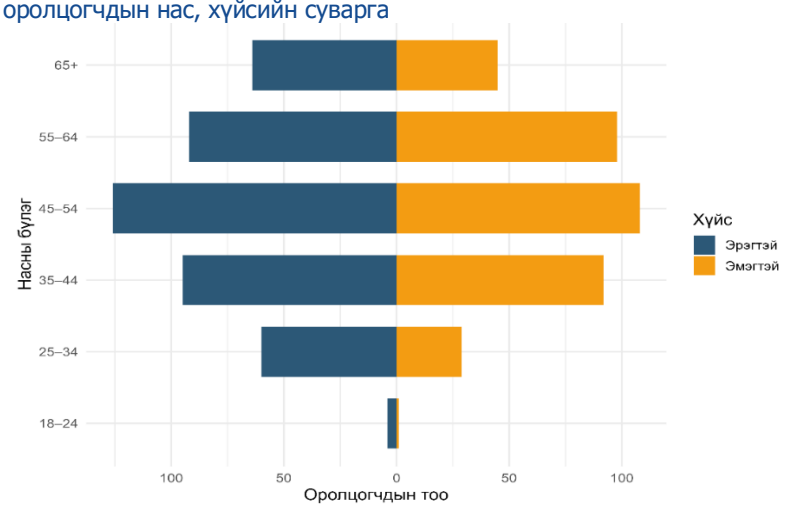
Үр шим хүртэгчдийн судалгааг сонгогдсон аймаг бүрийн зорилтот сумдаас харьцангуй жигд хамруулснаар түүврийн нутаг дэвсгэрийн төлөөлөх чадварыг хангасан. Оролцогч талуудын төлөөллийг малчид, тариаланчид, жижиг дунд үйлдвэрлэл (ЖДҮ) эрхлэгчид, хүнсний болон хөнгөн үйлдвэрийн ажиллагчид, малын эмч зэрэг салбарын үндсэн оролцогч талуудын улсын статистикт эзлэх бүтэц, харьцаатай нийцүүлж бүрдүүлснээр үнэлгээний төлөөлөх чанарыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлсэн.

Дүрс 6. Үнэлгээнд оролцогчдын тархалтын мэдээлэл (нийт түүвэр=814)



Нас, хүйсийн бүтцээс харахад оролцогчдын дийлэнх нь хөдөлмөрийн идэвхтэй дунд насны буюу 35–64 насны бүлэгт төвлөрсөн бөгөөд хүйсийн харьцаа харьцангуй тэнцвэртэй байна. Энэ нь хөдөө аж ахуй (ХАА)-н салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлог бүтэцтэй уялдаатай байж болзошгүй бөгөөд дэд салбаруудын хувьд нас, хүйсийн харьцаанд статистикийн хувьд ач холбогдолтой ялгаа ажиглагдаагүй, харьцангуй жигд тархалттай байна.

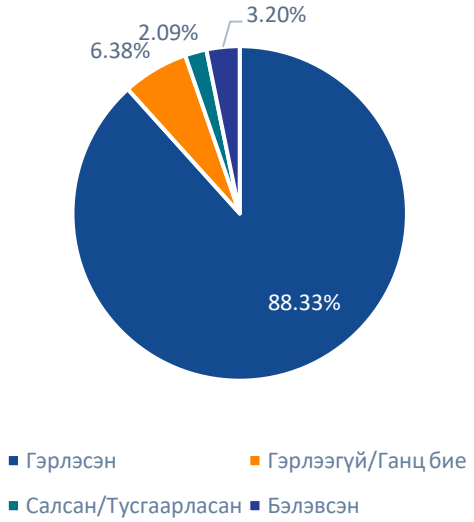
Дүрс 7. Судалгаанд оролцогчдын нас, хүйсийн суварга



Боловсролын түвшний бүтцэд бүрэн дунд болон бакалаврын боловсролтой иргэд зонхилж байгаа нь түүврийн боловсролын суурь харьцангуй тогтвортой байгааг харуулж байна. Гэрлэлтийн байдлын хувьд оролцогчдын дийлэнх нь гэр бүлтэй байгаа нь өрхийн бүтэц давамгайлсан нийгэм-хүн ам зүйн онцлогийг илэрхийлж байна. Ийм бүтэц нь судалгааны үр дүнг тайлбарлахад оролцогчдын нийгмийн суурь нөхцөлийг ойлгоход чухал ач холбогдолтой юм.

Дүрс 8. Үнэлгээнд хамрагдсан үр шим хүртэгчдийн боловсролын түвшин, хувиар (n=814)

Дүрс 9. Үнэлгээнд хамрагдсан үр шим хүртэгчдийн гэрлэлтийн байдал, хувиар (n=814)



Тоон судалгаанд **оролцогчдын хүн ам зүйн бүтэц нь нутаг дэвсгэр, нас, хүйс, боловсрол, өрхийн шинж байдлын хувьд харьцангуй тэнцвэртэй бөгөөд үндэсний статистикийн дундаж үзүүлэлтүүдтэй ойролцоо байна.** Иймд судалгааны үр дүнг салбарын бодит нөхцөл байдалтай уялдуулан тайлбарлах боломж хангагдсан гэж үзэж болно.

IV. Үнэлгээний нэгдсэн үр дүн

Үнэлгээний үр дүнг нэгтгэн авч үзвэл 2018-2025 оны хугацаанд ХХААХҮС-т баримталсан жендэрийн бодлогын хэрэгжилт нь **үйл ажиллагааны түвшинд хэсэгчлэн хэрэгжсэн (47%) боловч системийн түвшинд хязгаарлагдмал нөлөө үзүүлсэн** гэсэн нэгдсэн дүгнэлт гарч байна. Өөрөөр хэлбэл, бодлого нь салбарын хэмжээнд тогтвортой, системтэй өөрчлөлт бий болгоход хангалттай үр дүнд хүрээгүй бөгөөд жендэрийн тэгш байдлын нөхцөл байдлыг сайжруулахад үзүүлсэн нийт хувь нэмэр харьцангуй сул байна.

Бодлогын хэрэгжилтийн онцлогийг нэгтгэн дүгнэхэд:

- Үйл ажиллагаа нь ихэвчлэн **мэдлэг мэдээлэл олгох, оролцоог нэмэгдүүлэхэд төвлөрсөн, гэвч эдгээрээс үүдэх бодит үр дүн (мэдлэг, зан үйлийн өөрчлөлт) хэсэгчлэн илэрсэн.**
- Хэрэгжилт нь ихэвчлэн **хамтын ажиллагаанд тулгуурласан, салбарын яамнаас тус бодлогын хэрэгжилтэд хуваарилсан, зориулсан төсөв болон манлайлал дутмаг байсан.**
- Хэрэгжилт нь дэд салбарын хувьд **мал аж ахуй, газар тариалангийн салбаруудад** төвлөрсөн шинжтэй байв.

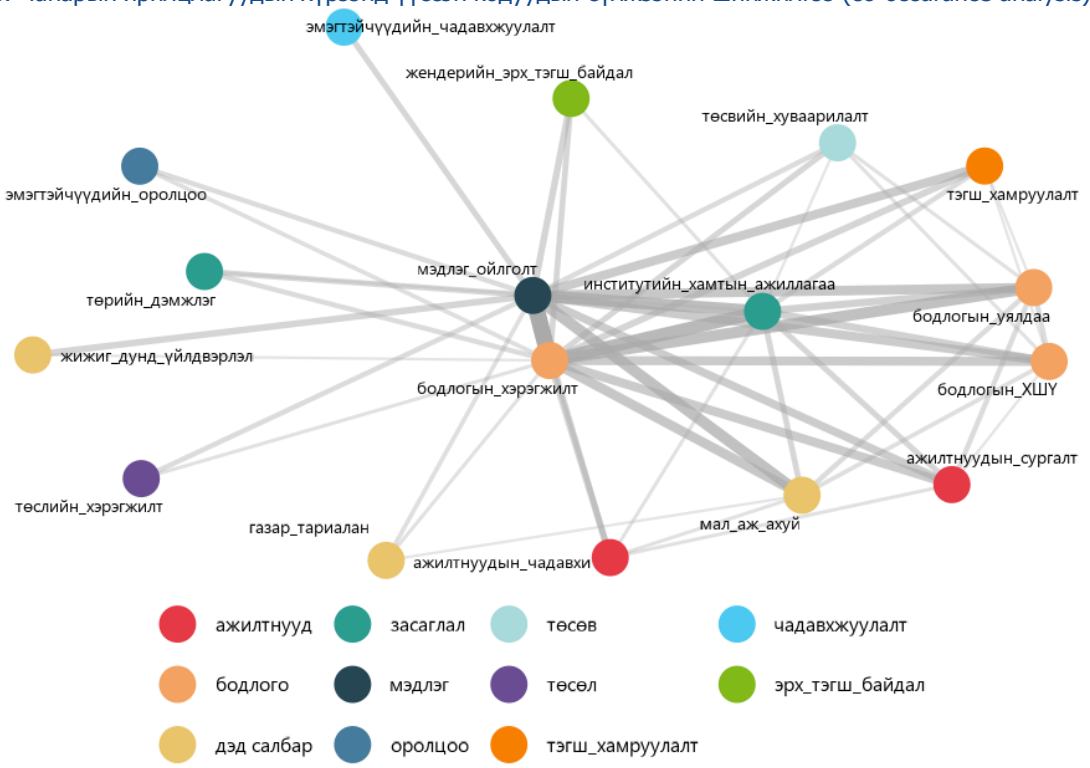
Энэ нь бодлогын хэрэгжилт үйл ажиллагааны түвшинд илүү идэвхтэй байсан боловч төсөв, институт, зан үйлийн өөрчлөлт зэрэг системийн суурь хүчин зүйлс дээр тодорхой ахиц бага гарсан байна.

Хүснэгт 8. 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 ажиллагаануд өргөн хэрэгжиж, эмэгтэйчүүдийн оролцоо, эдийн засгийн чадавхыг дэмжихэд тодорхой үр дүн гарсан байна. Гэсэн хэдий ч эдгээр үйл ажиллагаа нь ихэвчлэн төсөл, хөтөлбөрөөс хамааралтай, салбарын хэмжээнд тогтмол хэрэгжих институцчилсан тогтолцоо бүрэн бүрдээгүй, сургалтын нэгдсэн агуулга, үр дүнгийн хяналт-шинжилгээ, орон нутгийн хүртээмж сул хэвээр байна. Түүнчлэн салбарын уламжлалт хөдөлмөрийн хуваарь, жендэрийн хэвшмэл ойлголт, эмэгтэйчүүдийн цагийн болон асаргааны 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%)**	

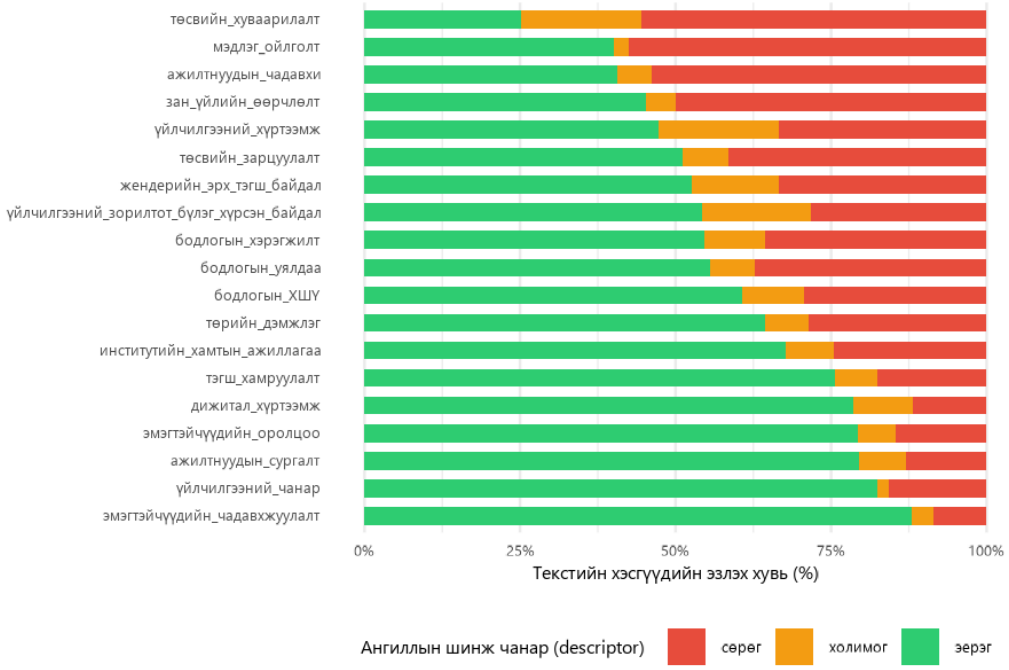
Уг нөхцөл байдлыг зорилт тус бүрээр дэд бүлгийн үр дүнгүүдэд тулгуурлан дүгнэж байгаагаас гадна нийт ярилцлагын агуулгад үүсгэсэн кодуудын сүлжээний шинжилгээ (co-occurance analysis) (Дүрс 10) болон агуулгын ангиллын шинжилгээ (descriptor analysis) (Дүрс 11)-ний нэгтгэлүүд батлан харуулж байна.

Дүрс 10. Чанарын ярилцлагуудын хүрээнд үүссэн кодуудын сүлжээний шинжилгээ (co-occurance analysis)



Сүлжээний шинжилгээнээс харахад бодлогын хэрэгжилт нь цөөн тооны үйл ажиллагаанд төвлөрсөн, харин институтийн болон системийн түвшний хүчин зүйлс сул уялдаатай харагдаж байна (Дүрс 10). Харин дескриптор (descriptor) шинжилгээнээс оролцоо, чадавхжуулалт зэрэг чиглэлд эерэг үнэлгээ давамгайлж байгаа боловч төсөв, мэдлэг, зан үйлтэй холбоотой үзүүлэлтүүдэд сөрөг үнэлгээ өндөр байна (Дүрс 11).

Дүрс 11. Чанарын ярилцлагуудын хүрээнд үүссэн кодуудын агуулгыг ангилах шинжилгээ (analysis by descriptor)



Бодлогын хэрэгжилт үйл ажиллагааны хувьд ерөнхий 5 чиглэлд төвлөрснөөс малчид, тариаланчдад чиглэсэн ажлууд хамгийн сайн үнэлгээтэй (Малчид 51%, Тариаланчдыг дэмжих 62%). Харин уур амьсгалын өөрчлөлт (УАӨ)-д дасан зохицох чадавх болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй (ХАБАЭ)-н нөхцөл байдал салбарын эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын онцлогийг харгалзан сайжруулах ажлууд дунд болон сул түвшинд үнэлэгдсэн байна (Дүрс 12).

Дүрс 12. Бодлогын хэрэгжилтэд өгсөн оролцогч талуудын үнэлгээ, % (n=59)

Ингэснээр бодлогын хэрэгжилт нь үйл ажиллагааны түвшинд тодорхой ахиц гаргасан боловч системийн түвшний өөрчлөлт, үр нөлөө бий болгоход шаардлагатай суурь хүчин зүйлс, ялангуяа төсөв хуваарилалт, институтийн уялдаа, зан үйлийн өөрчлөлтийг бий болгох чиглэлүүдэд хангалттай хөгжөөгүй нь харагдаж байна.

Бодлогын гурван зорилт тус бүрийн хэрэгжилтийн дэлгэрэнгүйг дараагийн бүлгүүдэд танилцууллаа.

Зорилго 1. Салбарын бодлого төлөвлөлтийн хэрэгжилтийг дэмжих жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлал, арга зүйг нэвтрүүлэх

Хүрэх үр дүн: Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт үнэлгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хийх арга хэрэгсэл, мэдлэг чадавх бүрдэж, жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоо хөгжинө.

Тайлангийн энэхүү бүлэгт төвлөрөн бичих Зорилго 1 нь салбарын бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ (ХШҮ)-ний бүх үе шатанд жендэрийн мэдрэмжийг бий болгоход гол хөшүүрэг болохуйц чухал зорилго юм. Ерөнхий тойм зургаар нь харж үзвэл, Зорилго 1-ийн хүрэх үр дүн нь зөвхөн бодлогын баримт бичигт жендэрийн асуудлыг тусгах төдий бус, харин:

- Жендэрийн дүн шинжилгээ хийх;
- Нотолгоонд суурилсан жендэрийн төлөвлөлт хийх;
- Хэрэгжилтийг хянах, үнэлэх чадавхыг бэхжүүлэх;
- Жендэрт ээлтэй төрийн албаны манлайллыг хөгжүүлэх;
- Улмаар салбарын хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцооны өөрчлөлт бий болгоход чиглэсэн.

Иймд энэхүү зорилго нь "хүний нөөц" болон "хамтын ажиллагаа, түншлэл" зэрэг бусад тодорхой нэг ажилд төвлөрсөн зорилгуудыг дэмжихүйц **системийн, институтийн, арга зүйн суурь урьдач нөхцөлийг** бий болох зорилго учраас бодлогын чанар, үр нөлөөг тодорхойлох стратегийн ач холбогдолтой юм.

Зорилго 1-ийн хүрээнд **нийт 4 зорилт, 21 үйл ажиллагаа** төлөвлөгдсөн бөгөөд үүний гүйцэтгэлийг 24 шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлэхээр уг бодлогод тусгажээ. Үүнийг байгууллагуудын төлөвлөгөө, тайланд баримт бичгийн шинжилгээг хийх, мөн оролцогч талуудтай хийсэн гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад тулгуурлан үнэлсэн үр дүнг зорилт тус бүрээр дэд бүлэгт ангилан танилцууллаа.

Салбарын бодлого төлөвлөлтийн хэрэгжилтийг дэмжих жендэрийн эрх тэгш байдлын үзэл баримтлал, арга зүйг нэвтрүүлэх хүрээнд хийсэн ажлын үр дүнг тоймлон харвал салбарын түвшинд гарч буй өөрчлөлт нь жигд, системтэй бус, **институтийн механизм бүрэн төлөвшөөгүй буюу 39% "хэсэгчлэн" хэрэгжсэн** байна.

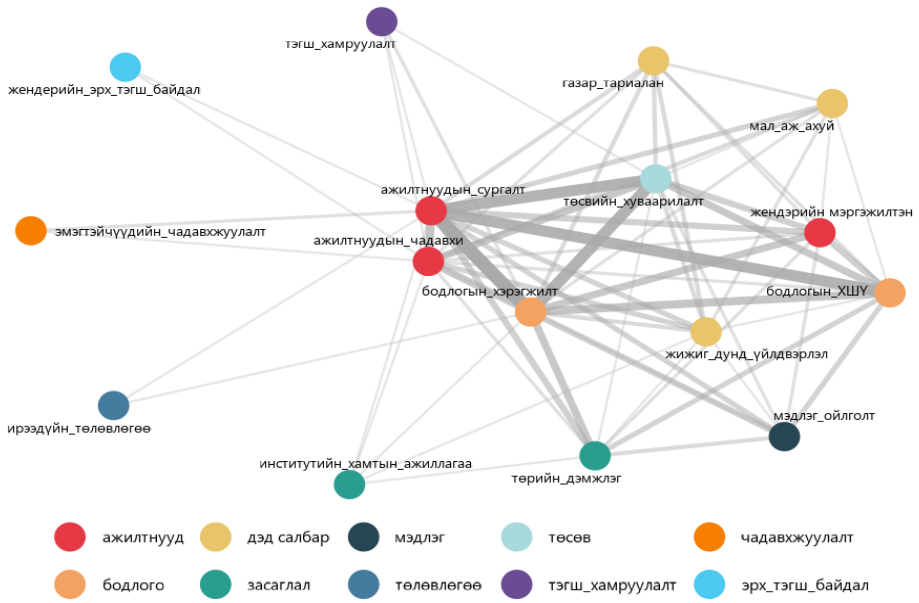
Хүснэгт 9. Зорилт 1-ийн хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
1.1	Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх тогтолцоог хөгжүүлэх	Хэсэгчлэн 33%	Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг тайлагнах, мэдээлэх, салбарын ажилтнуудыг чадавхжуулах чиглэлээр тодорхой сургалт, зөвлөгөөнүүд зохион байгуулагдсан боловч бодлогыг хэрэгжүүлэх институтийн бүтэц, тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй байна. Жендэрийн асуудлаар чиг үүргийн тогтолцоо бүрэн бүрдээгүй, ялангуяа аймаг, сумдын түвшинд хэрэгжилт сул байна. Мөн бодлогын хэрэгжилтийг хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, байгууллагын төлөвлөгөөтэй системтэй уялдуулах, тогтмол тайлагнах тогтолцоо хангалтгүй байна.
1.2	Салбарын бодлого төлөвлөлтөд жендэрийн дүн шинжилгээ, жендэрийн үнэлгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй	Дунд түвшинд 53%	Малчин эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн амьдрал, оролцоо, хэрэгцээг судалсан жендэрийн дүн шинжилгээ, зөвлөгөөн, хэлэлцүүлгүүд өргөн хүрээнд хэрэгжиж, хүйсээр ангилсан өгөгдөл, стратеги боловсруулах ажил эхэлсэн. ЖДҮ-ийн санхүүжилтийн хүртээмжийг хүйсээр ангилан тайлагнах, эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлд тодорхой үр дүн гарсан. Гэвч жендэрийн үнэлгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй

	төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэх;		төсөвлөлтийн арга зүйг бодит төсөв, бодлого төлөвлөлтөд системтэй нэвтрүүлсэн жишээ цөөн, ихэнх ажил нь сургалт, мэдлэг олголтын түвшинд төвлөрсөн байна.
1.3	Салбарын бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн статистик мэдээлэл, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийн ашиглалтыг хэвшүүлэх	Хэсэгчлэн 25%	Салбарын зарим тайлан, судалгаанд хүйсээр ангилсан мэдээллийг ашиглаж эхэлсэн, мөн малчин өрхийн мэдээллийг бүртгэх цахим системийн хөгжүүлэлт хийгдсэн зэрэг нь эерэг ахиц болсон. Гэсэн хэдий ч салбарын хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистикийн нэгдсэн тогтолцоо бүрдээгүй, мэдээлэл нь салбар бүрт харилцан адилгүй, системгүй байна. Жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг бодлого, төсөл, ХШҮ-нд тогтмол ашиглах, хувь хүн болон өрхийн түвшний өөрчлөлтийг хэмжих үнэлгээний практик бүрэн хэвшээгүй хэвээр байна.
1.4	Салбарын бүх түвшинд жендэрт ээлтэй байгууллагын соёлыг бүтээх төрийн албаны манлайллыг хөгжүүлэх.	Хэсэгчлэн 43%	Байгууллагын соёл, ажил-амьдралын тэнцвэр, ажилтнуудын нийгмийн хамгааллыг дэмжих чиглэлээр тодорхой бодит ажлууд хэрэгжсэн байна. Тухайлбал, цэцэрлэг байгуулах, хүүхдийн өрөө ажиллуулах, ажилтнуудад уян хатан нөхцөл олгох, менторшип хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зэрэг санаачилгууд гарсан. Мөн жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллагын соёл, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сургалт, мэдээллийн ажил хийгджээ. Гэвч эдгээр үйл ажиллагаа ихэвчлэн яам болон төв байгууллагад төвлөрсөн, орон нутгийн түвшинд хэрэгжээгүй, сайн туршлагыг үнэлэх, түгээх, байгууллагын соёлыг системтэй үнэлэх тогтолцоо бүрдээгүй байна.
	Хэрэгжилтийн түвшин	**Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (39%)**	

Одоогийн байдлаар, Зорилго 1-ын хүрээнд төлөвлөгдсөн ажлууд нэг удаагийн үйл ажиллагааны түвшинд илүү төвлөрч байгааг цаашид системийн өөрчлөлт рүү шилжүүлж, салбарын төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний бүхий л үйл явцад бүрэн шингээх шаардлагатай. Ялангуяа, чанарын судалгааны мэдээлэлд хийсэн сүлжээний шинжилгээнээс Зорилго 1-ын үр дүнг тоймлон харвал (Дүрс 13), ХХААХҮС-ын оролцогч талуудын хооронд тодорхой хэмжээний уялдаа холбоо бүрдсэн боловч энэхүү харилцаа нь хэт төвлөрсөн бүтэцтэй байна.

Дүрс 13. Зорилго 1-ийн хүрээнд чанарын ярилцлагуудад тулгуурлан хийсэн харилцан хамаарлын сүлжээний шинжилгээ (co-occurance analysis)



Тухайлбал, сүлжээний дүн шинжилгээний төв хэсэгт байгаа цөөн тооны асуудлууд нь олон талт холбоосоор бусад асуудлуудтай холбогдож байгаа ч ажилтнуудын сургалт, чадавх, жендэрийн мэргэжилтний асуудлууд дээр илүү их төвлөрч байгаа дүр зураг харагдаж байна. Харин захын хэсэгт байрлах зангилаануудын холбоос харьцангуй цөөн, зарим тохиолдолд тусгаарлагдсан шинжтэй

байгаа нь эдгээр захад байрлах төлөвлөгөө, хамтын ажиллагаа, төрийн дэмжлэг зэрэг асуудлууд нь анхаарлын төвөөс гадуур буюу энэ чиглэлд хийгдсэн ажил сул байгааг харуулж байна.

Энэхүү бүтэц нь салбарын **бодлогын хэрэгжилт, зохицуулалт тодорхой хэмжээнд төв байгууллагад түшиглэсэн, мөн "дээрээс доош" чиглэлийн сургалт, чадавхад төвлөрсөн** шинж давамгайлж байгаа бөгөөд урт хугацааны төлөвлөлт, хамтын ажиллагаа, тэгш байдлыг хангахуйц зорилтот бүлэгт чиглэсэн ажлууд сул байгааг илтгэнэ. Иймд сүлжээний шинжилгээний үр дүн нь салбарын хэмжээнд чадавх бэхжүүлэх ажлууд хийгдэж эхэлсэн боловч түүний тэнцвэргүй, хүртээмжгүй, цаашлаад орон нутгийн болон хөдөөгийн иргэдийн уялдаа холбоог нэмэгдүүлэх, үйл ажиллагааг системтэйгээр хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгааг харуулж байна.

Зорилго 1-ийн хүрээнд хэрэгжсэн дээрх ажлуудаас **мэдлэг олгох, оролцоог нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаанууд институтийн дэмжлэгтэй уялдан харьцангуй сайн хэрэгжсэн** нь талууд жендэрийн асуудалд анхаарал хандуулж эхэлж байгааг илтгэж байна. Цаашид салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт хийх арга зүй, жендэрийн үнэлгээ, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд тусгах зэрэг мэдлэг, чадавх бэхжүүлэх бүхий л түвшинд, бүх дэд салбар чиглэлийн ажилтнуудад жигд хүргэж, тогтмолжуулах шаардлагатай байна. Үүний дараагаар, уг зорилгод заагдсан салбарын жендэрийн бодлого төлөвлөлт, төсөвлөлт, цаашлаад хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоо илүү жендэрийн эрх тэгш байдлыг бүрэн хангах боломж бүрдэнэ.

Зорилт 1.1 Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх тогтолцоог хөгжүүлэх

Жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх тогтолцоог хөгжүүлэх хүрээнд гарсан ахиц дэвшлүүд төрийн захиргааны төв байгууллагын түвшинд төвлөрсөн, харин орон нутаг, сумдын түвшинд хэрэгжилт дутмаг буюу **бүхэлд нь авч үзвэл хэсэгчлэн хэрэгжилттэй (33%) гэж дүгнэгдлээ.**

Зорилт 1.1-ийн хүлээгдэж буй үр дүн нь ХХААХҮ-ийн салбарын бодлого төлөвлөлт, түүний хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг **жендэрийн мэдрэмжтэй хийх мэдлэг чадавх нэмэгдэж,** жендэрийн тэгш байдлыг хангах **тогтолцоог хөгжүүлэх** юм. Уг зорилтот үр дүн нь салбарын бодлогын бүх шатанд жендэрийн асуудлыг системтэйгээр нэгтгэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлэх ач холбогдолтой. Өөрөөр хэлбэл, зорилт 1.1 нь зөвхөн баримт бичгийн түвшинд бус, хэрэгжилт, хариуцлага, чадавх, тогтолцооны түвшинд бодит өөрчлөлт бий болгоход чиглэсэн. Энэхүү үр дүнд хүрэхийн тулд төлөвлөсөн дараах 5 ажлыг заасан 6 шалгуур үзүүлэлтээр үнэллээ.

Хүснэгт 10. Зорилт 1.1-ийн хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Үнэлгээний тайлбар
1.1.1.	Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн явцыг салбарын удирдах ажилтны жил бүрийн зөвлөгөөн, байгууллагуудын мэдээллийн цагаар мэдээлэх, тайлагнах ажлыг тогтмолжуулах	Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн явцыг мэдээлэх, тайлагнах арга хэмжээг тусгасан төлөвлөгөө	**Сул (25%)**	Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг танилцуулсан талаар тайлангуудад дурдсан боловч түүнийг тусгайлан заасан төлөвлөгөө, давтамжтай арга хэмжээ байхгүй байна.
		Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн явцыг мэдээлсэн, тайлагнасан арга хэмжээний тоо	**Хэсэгчлэн (50%)**	2019-2021 онуудад бодлогын хэрэгжилтийг танилцуулах ажлуудыг үндэсний чуулган, сургалтуудын хүрээнд хийсэн. Цар тахлын үед сургалт, мэдээллийн ажил төсөвгүй болсноос үүдэлтэй хийгдээгүй. 2023-2025 оноос ЖэТБХТХ, тогтоомж, бодлогын талаарх мэдээллийг МАА-н

				салбарын албан хаагчдад олгосон сургалтуудын хүрээнд хийсэн.
1.1.2.	Салбарын үйл ажиллагааны чиглэлүүдийн жендэрийн агуулгыг тодорхойлон зэрэглэж, жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлагыг ажлын байртай холбон хуваарилах	Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлага хүлээсэн ажилтны тоо, байгууллага, хүйсээр	**Хэсэгчлэн (50%)**	Яам, аймаг, сумдын түвшинд жендэрийн асуудлыг гол төлөв нэг ажилтанд хавсран хариуцуулж байгаа бөгөөд салбарын бусад ажилтнуудын чиг үүрэгтэй системтэй уялдуулаагүй хэвээр байна. Ялангуяа анхан шатны буюу сумдын түвшинд жендэрийн дэд хороо байгуулах, хариуцсан ажилтан томилох, чиг үүргийг тодорхой хуваарилсан тогтолцоо сул хэвээр байна.
1.1.3.	Харьяа агентлаг, аймгуудын ХХААГ, сумын ХХАА-ын тасагт жендэрийн асуудлыг ажилтнууд сэлгээгээр хариуцан ажиллах удирдамжийг бүх түвшинд хэрэгжүүлэх зохицуулалтыг хийх	Жендэрийн асуудлыг сэлгэн хариуцсан ажилтнуудын тоо, байгууллага, хүйсээр,	**Хэрэгжээгүй (0%)**	
1.1.4.	ХАА-н үйлдвэрлэлд шинжлэх ухааны ололтыг нэвтрүүлэх төвийн зөвлөхүүд, ЖДҮ-ийн зөвлөх, салбарын ахмад шинжээчдээр жендэрийн сургагч багш нарын баг бүрдүүлэн сургах	Жендэрийн сургагч багш болсон салбарын ажилтнуудын тоо, хүйсээр	**Сул (25%)**	ЖҮХ-оос зохион байгуулсан сургагч багшийн сургалтанд ХХААХҮЯ-аас Хүнсчдийн холбооны мэргэжилтэн болон ХХААБО-ны ҮЭ-ийн хорооны дарга, Мал эмнэлгийн ерөнхий газар болон Жижиг дунд үйлдвэрлэлийн газраас төлөөлөл хамрагджээ.
1.1.5.	ЖСЗ-ийн гишүүд болон агентлаг, байгууллагад жендэрийн асуудлаар ажиллах ажилтнуудын сургалт, мэргэжил арга зүйн дэмжлэг авах хэрэгцээг судлан дараагийн шатны жендэрийн бодлого төлөвлөлтөд тусгах	ЖСЗ-ийн гишүүд, агентлаг, байгууллагын жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтнуудын сургалт, мэргэжил арга зүйн дэмжлэгийн хэрэгцээг тодорхойлсон судалгааны тайлан, зөвлөмж.	**Хэсэгчлэн (50%)**	Анх 2019 онд салбарын жендэрийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлсон. Үүнээс хойш, 2021 онд Сэлэнгэ аймгийн ХХААГ, Төв аймгийн Батсүмбэр сумтай хамтарсан арга зүйн сургалт, дэмжлэг үзүүлжээ. 2024 оны жилийн эцсээр яам болон харьяа байгууллагын албан хаагчдыг чадавхжуулах ажлуудыг зохион байгуулсан.
	Хэрэгжилтийн түвшин	**33.3 % Хэсэгчлэн хэрэгжилттэй**		

Үнэлгээний үр дүнгээс харахад ХХААХҮС-ын **жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх институтийн тогтолцоо системтэйгээр бэхжээгүй** байна. Тодруулбал, бодлогын хэрэгжилт нь салбарын хэмжээнд тодорхой зохион байгуулалт, хариуцлагын бүтэц, үнэлгээнд суурилсан байдлаар хэрэгжихээс илүүтэйгээр байгууллагуудын түвшинд нийт ажилтнуудын ажлын чиг үүрэгт уялдаж, тусаагүй буюу "хавсран гүйцэтгэх" хэлбэрээр нэг албан хаагчид төвлөрсөн хэв шинжтэй байна. Мөн бодлогын хэрэгжилт салбарын төлөвлөлттэй уялдуулан хэрэгжих нөхцөл хангагдаагүйгээс шалтгаалан салбарын мэргэжилтнүүдийн **бодлогын талаарх ойлголт сул**, **мэдээллийн хүртээмж хангалтгүй** байна. Тухайлбал, ХХААХҮС-т жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлтийн тайланг 2019 оноос хойш 2025 он хүртэл жил тутам гаргаж байгаа боловч түүний явцыг талуудад мэдээлэх, таниулах арга хэмжээ хийгдээгүй, шалгуур үзүүлэлтүүдийн дагуу тайлагнаж буй байдал хангалтгүй буюу жил тутам өөр үзүүлэлтүүдээр тайлагнасан дүр зураг харагдаж байна. Мөн сум, аймаг, яамны түвшний ажилтнуудын хувьд салбартаа хэрэгжиж буй бодлогын талаар огт мэдээлэлгүй байгаа нь бодлогын хэрэгжилтийн явцыг мэдээлэх, тайлагнах ажил сул хийгдсэн байгааг харуулж байна. Мөн Хүнс Хөдөө Аж Ахуй Хөнгөн Үйлдвэрийн Яам (ХХААХҮЯ)-ны жил тутмын үйл ажиллагааны тайланд

жендэрийн бодлого, түүнтэй холбоотой ажлыг огт дурдаагүй байгаа нь тогтолцооны түвшинд уялдаа бага байгааг харуулж байна.

Зорилт 1.1.2-ын хүрээнд салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг хариуцлагыг ажлын байр, чиг үүрэгтэй уялдуулах чиглэлээр ахиц гарч эхэлж байна. Өмнөх жилүүдэд жендэрийн асуудлыг яам, харьяа агентлагуудын түвшинд цөөн албан хаагч хавсран хариуцаж, бусад нэгж, салбарын ажилтнуудын чиг үүрэгтэй уялдаа сул байсан бол 2026 оноос яамны бүх албан хаагчдын үр дүнгийн гэрээнд "ёс зүй, жендэрийн асуудлаар хэрэгжүүлсэн ажлаа тайлагнах" агуулгыг тусгасан нь жендэрийн асуудлыг байгууллагын хэмжээнд илүү өргөн хүрээнд үүрэгжүүлж, хариуцлагажуулах чиглэлд гарсан чухал дэвшил байна. Ингэснээр жендэрийн асуудал нь зөвхөн нэг ажилтны хариуцдаг тусгай чиглэл бус, харин бүх албан хаагчдын ажлын төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй холбогдох суурь нөхцөл бүрдэж эхэлжээ.

Гэхдээ энэ нь автоматаар "ажлын байрны тодорхойлолт бүрт жендэрийн чиг үүрэг институцчилагдсан" гэсэн үг биш бөгөөд ажлын байрны тодорхойлолтод туссанаар салбар хариуцсан мэргэжилтэн ямар жендэрийн мэдээлэл бүрдүүлэх, ямар үзүүлэлт хариуцах, ямар тайлагнал хийх зэрэг чиг үүргүүд илүү нарийвчлагдаж тодорхой тусах ёстой. Энэ чиглэлд одоогоор ахиц гараагүй. Үр дүнгийн гэрээнд оруулсан өөрчлөлт одоогоор яамны төв түвшинд эхлэл төдий хэрэгжиж байгаа бөгөөд яамны мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагуудаас харахад оролцогч талууд энэхүү өөрчлөлтийн талаар мэдээлэл багатай байсан.

Нэг ажилтан жендэрийн асуудлыг хавсран хариуцаж, бусад ажилтнуудын чиг үүрэгтэй уялдаагүй байгаа нөхцөл байдал нь орон нутгийн түвшинд ч ижил ажиглагдаж байна. Аймгуудын түвшинд жендэрийн асуудлыг гол төлөв төрийн захиргааны удирдлагын хэлтэс, хууль эрх зүйн хэлтэс болон нийгмийн бодлогын хэлтсийн мэргэжилтнүүд үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ хавсран хариуцаж байна. Харин ихэнх суманд жендэрийн дэд хороо байгуулагдаагүй, жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан томилогдоогүй, чиг үүрэг тодорхой хуваарилагдаагүй байгаа нь бодлогын хэрэгжилт анхан шатны түвшинд хязгаарлагдмал хүрч байгааг харуулж байв.

Мөн шалгуур үзүүлэлтэд (1.1.2) заасан аймаг, сумдын түвшинд жендэрийн асуудлыг "сэлгэн хариуцах ажилтны тоо"-ны хувьд 2018–2021 оны хөндлөнгийн үнэлгээнд энэ механизм огт хэрэгжээгүй талаар тэмдэглэсэн. 2025 оны байдлаар уг үйл ажиллагаатай холбоотой нотолгоо, баримт мөн олдоогүй нь уг ажил огт хэрэгжээгүй болохыг илтгэж байна.

Салбарын хэмжээнд жендэрийн сургагч багш бэлтгэх, чадавх бэхжүүлэх чиглэлд шалгуур үзүүлэлт (1.1.3) болох "сургагч багш болсон ажилтны тоо"-той холбоотойгоор 2021 оны ХХААХҮС-ын жендэрийн үйл ажиллагааны тайланд дурдсанаар Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ)-оос үе шаттай зохион байгуулж буй сургагч багшийн анхан шатны сургалтад салбарын төлөөлөөс хамрагдсан. Мөн 2024 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайланд Мал Эмнэлгийн Ерөнхий Газар (МЭЕГ) болон Жижиг Дунд Үйлдвэрийн Газар (ЖДҮГ)-аас 2 мэргэжилтэн сургагч багш болох сургалтад хамрагдсан мэдээллүүд байна. Гэвч бодлогын зорилтод заасан **"сургагч багшийн баг бүрдүүлэх" түвшинд хүрээгүй, мөн зөвлөх үйлчилгээний төв, ахмад шинжээчдийн оролцоо бичиг баримтуудад огт дурдагдаагүй** байна.

Мөн институтийн түвшинд бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай үндсэн элементүүд, тухайлбал жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд яамны **дотоод ХШҮ хийгдээгүй, хэрэгжилтийн газар, хэлтсүүдийн жилийн төлөвлөгөө болон яамны нэгдсэн төлөвлөгөөтэй уялдуулан задалж төлөвлөсөн байдал дутмаг** байгаа нь тогтолцооны гол сул талууд байна. Ялангуяа, 2022 оноос хойшхи ХХААХҮЯ-ны үйл ажиллагааны үнэлгээний тайлангуудад жендэрийн бодлогын талаар огт дурдаагүй, жендэрийн асуудлыг тусгаагүй байгаа нь салбар доторх мэдээлэл, тайлагналт, үйл ажиллагааны уялдаа сул байгааг илтгэнэ.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19.1.9-т төрийн захиргааны төв байгууллага жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн тайланг Жендэрийн үндэсний хороонд дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны дотор хүргүүлэхээр заасан. Жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг тайлагнах, явцыг мэдээлэх ажлын хүрээнд ярилцлагад оролцогчдын мэдээлснээр яамны жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтан **жилд 1 удаа Жендэрийн үндэсний хороонд салбарын хэмжээнд хийгдсэн ажлуудыг нэгтгэн тайлагнадаг** боловч энэ нь бодлогын хэрэгжилтийг удирдах, зохицуулах бүрэн, өргөн цар хүрээтэй тогтолцоог орлож чадахгүй юм.

Мөн **2022 оноос өнөөг хүртэл бодлогын хэрэгжилтийн тайлангууд нь салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын агуулга, шалгуур үзүүлэлттэй шууд уялдаагүй** байгаа нь бодлогын хэрэгжилтийн явцыг мэдээлэх, тайлагнах, түүний дагуу цаашид хэрэгжилтийг сайжруулах боломжийг хязгаарлаж байгааг харуулж байна.

Яам дотооддоо салбарын ажилтнуудад бодлогын хэрэгжилтийг тайлагнах, мэдээлэх үйл ажиллагааг 7 хоног бүрийн Пүрэв гарагт зохион байгуулдаг 'Мэдээллийн цаг'-аар хүргэдэг талаар тайланд дурдсан. Гэвч уг орон зай нь бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнг мэдээлэх, тайлагнах гэхээс илүүтэй сургалт, семинарт хамрагдсан талаарх туршлага, үйл ажиллагааны шинжтэй мэдээллийг яамны албан хаагчдад хүргэдэг байна. Цаашлаад, **аймаг, сумдын түвшинд аль алинд нь бодлогын хэрэгжилтийг мэдээлэх тогтолцоо бий болоогүй,** хүртээмж болон тогтмол байдал хангалтгүй байгаа талаар 2023-2025 оны бодлогын хэрэгжилтийн тайлангууд болон хөндлөнгийн үнэлгээний тайлангуудад дурдагдсан байна.

Зорилт 1.1 нь салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний суурь нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой зорилт байсан бөгөөд төлөвлөсөн үйл ажиллагаанууд нь зорилтот үр дүнтэй оновчтой уялдсан байсан. Гэсэн хэдий ч хэрэгжилт нь ихэвчлэн төрийн захиргааны төв байгууллагын түвшинд төвлөрсөн, салбарын бусад түвшинд хангалтгүй байна. Ялангуяа бодлогыг дунд болон анхан шатны байгууллагын төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд бүрэн уялдуулах, ажлын байрны тодорхойлолт, чиг үүрэгт тусгах, чадавхжуулах, бодлогын хэрэгжилтийг таниулах, мэдээлэх байдлууд орхигдсон тал ажиглагдаж байна.

Зорилт 1.2 Салбарын бодлого төлөвлөлтөд жендэрийн дүн шинжилгээ, жендэрийн үнэлгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэх;

Мэдлэг, хандлага өөрчлөх, ур чадвар олгох буюу чадавх бэхжүүлэх хүрээнд ихэнх хэсэгт хэрэгжилттэй байгаа ч, жендэрийн үнэлгээ, төсөвлөлтийн арга зүйг бодит нотолгоонд суурилж нэвтрүүлсэн, хэрэгжүүлсэн санаачилга **дунд түвшинд** буюу бүхэлд нь авч үзвэл **53% хэрэгжилттэй дүгнэгдлээ.**

ХХААХҮС-ын бодлого төлөвлөлтөд жендэрийн дүн шинжилгээ, үнэлгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүй, нэвтрүүлэхийн тулд бодлого, хөтөлбөр, төсөв, эрх зүйн баримт бичигт жендэрийн дүн шинжилгээ, үнэлгээг системтэй нэвтрүүлэх шаардлагатай. Тиймээс зорилт 1.2 нь жендэрийн үнэлгээ, судалгаа, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт, ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн санхүүгийн дэмжлэгийн арга зүйг бодит шийдвэр гаргалттай уялдуулахыг зорьжээ. Дараах хүснэгтэд уг зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлсэн 5 үйл ажиллагаа ба түүний хэрэгжилтийг үнэлэх 6 шалгуур үзүүлэлт тус бүрд хамаарах нотолгоонд үндэслэсэн хэрэгжилтийн түвшнийг нэгтгэн харуулав.

Хүснэгт 11. Зорилт 1.2-ын хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Үнэлгээний тайлбар
1.2.1	Шинээр боловсруулсан хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрийн төсөлд	Жендэрийн үнэлгээ хийгдсэн хууль тогтоомж, бодлогын баримт	**Сул (25%)**	2024 онд МАА-н салбарын 5 хуулийн төсөлд үр нөлөөний үнэлгээг хийсэн боловч түүнд жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийсэн эсэх нь тодорхойгүй, мөн салбарын стратегийн

	жендэрийн үнэлгээ хийж хэвших	бичиг, хөтөлбөрийн төслийн тоо,		баримт бичгүүдэд (2021–2024) жендэрийн дүн шинжилгээ системтэй хийгдээгүй хэвээр байна.
1.2.2	Малчин эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн амьдралын хэв маяг, нийгмийн идэвх оролцоо, ирээдүйн төлөвлөгөөнд гарч буй өөрчлөлтийг орон нутаг бүрээр тогтмол судлан мал аж ахуйн салбарын бодлого төлөвлөлтөд нэгтгэх ажлыг эхлүүлэх	Малчин эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн амьдралын хэв маяг, нийгмийн идэвх оролцоо, ирээдүйн төлөвлөгөөнд гарч буй өөрчлөлтөд хийсэн судалгааны тайлан, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо,	**Дунд түвшинд (75%)**	"Эрэгтэй, эмэгтэй залуу малчдын амьдрал, ахуй дахь жендэрийн дүн шинжилгээ" (2021) судалгаа хийгдэж, түүний мөрөөр малчид болон эмэгтэй малчдын үндэсний чуулган, зөвлөгөөнүүдийг зохион байгуулсан. Үүний үр дүнд МАА-н салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах сургалтуудыг үндэсний хэмжээнд хийж, нотолгоог бүрдүүлэх, стратеги боловсруулах хүртэл хэмжээнд хэрэгжиж байна. Гэхдээ малчдын нийгмийн идэвх оролцоо, ирээдүйн төлөвлөгөөнд гарч буй өөрчлөлттэй холбоотой мөшгөсөн, давтан судалгаанууд хараахан хийгдээгүй байна.
1.2.3	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг салбарын сонгосон байгууллагуудад туршин нэвтрүүлэх	Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг ашигласан салбарын байгууллагын тоо, дэд салбар тус бүрээр,	**Сул (25%)**	"Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт" үндэсний форум (2023), санхүүгийн мэргэжилтнүүдэд сургалт зэрэг чадавх бэхжүүлэх, мэдлэг олгох түвшний үйл ажиллагаа хэрэгжсэн боловч түүнийг салбарын төсөвлөлтөд ашигласан жишээ, тайлан байхгүй байна.
1.2.4	ЖДҮ-д олгох санхүүгийн дэмжлэгийг хүртээмжтэй, тэгш шударга бөгөөд орон нутгийн, эмэгтэй эрэгтэйчүүд, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн байдлаар хүргэх оновчтой тогтолцоог олон талын оролцоотой тодорхойлон эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх	ЖДҮ-д олгох санхүүгийн дэмжлэгийг хүртээмжтэй, шударга хуваарилах талаар гаргасан эрх зүйн зохицуулалт Санхүүгийн дэмжлэг хүртсэн ЖДҮ эрхлэгчдийн тоо, хүйсээр,	**Сайн (90%)**	ЖДҮ-ийн санхүүжилтийн шалгуур үзүүлэлтийн дагуу зээл авсан иргэдийн мэдээллийг хүйсээр задлан шинжилж, тогтмол тайлагнаж байна. Тухайлбал, ЖДҮХС нь 2025 онд 139 эмэгтэй бизнес эрхлэгч аж ахуйн нэгжид 20.0 тэрбум төгрөгийн хөнгөлөлттэй зээлийн санхүүжилтийг олгосон бөгөөд энэ нь нийт олгосон зээлийн 43%-ийг эзлэж байна.
1.2.5	Малчин, фермер, газар тариалан эрхлэгч өрхүүдийн хувийн хэрэгцээний газар өмчлөл, бэлчээрийн болон газар тариалангийн зориулалтын газрын эзэмшилт, өвөлжөө, хаваржаа, уст цэгийн эзэмшилтийн байдалд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх.	Малчин, фермер, газар тариалан эрхлэгч өрхүүдийн газар өмчлөл, эзэмшилт, уст цэгийн эзэмшилтэд хийсэн дүн шинжилгээний тайлан, зөвлөмж.	**Хэсэгчлэн (50%)**	Хөдөө орон нутагт хувийн хэрэгцээний газар өмчлөх эрх эрэгтэйчүүдийн дунд 15.4%, эмэгтэйчүүдийн дунд 3.2% байгаа нь газар өмчлөл, эзэмшилд эрэгтэйчүүд албан ёсоор давамгайлж байгааг харуулсан бүртгэл судалгаа болсон. Үүнд үндэслэн цаашид энэ чиглэлд малчин өрхийн өгөгдлийг бүртгэх ажлыг нэгдсэн сангаар дамжуулан гүйцэтгэх ажил хийгдэж байна.
Хэрэгжилтийн түвшин		**Дунд түвшинд хэрэгжилттэй 53%**		

Зорилт 1.2-ын хүрээнд хэрэгжсэн үйл ажиллагаануудын үр дүнгээс харахад салбарын бодлого төлөвлөлтөд жендэрийн дүн шинжилгээ, үнэлгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлэх чиглэлд зарим тодорхой ахиц гарсан боловч дээрх зорилт 1.1-тэй адил хэрэгжилт жигд бус,

хэсэгчилсэн шинжтэй байна. Тухайлбал, "жендэрийн үнэлгээ хийсэн бодлогын баримт бичгийн тоо" хэмээх шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд 2020-2022 оны тайлангуудад уг үйл ажиллагаа хэрэгжээгүй гэж тэмдэглэгдсэн бол 2023 онд Жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сангаас хөнгөлөлттэй зээл олгох, сонгон шалгаруулах, дамжуулан зээлдүүлэх, эргэн төлүүлэх, хяналт тавих журамд хууль зүйн дүгнэлт хийлгэж, 2024 онд МАА-н салбарын 5 хуулийн төсөлд үр нөлөөний үнэлгээ хийсэн талаар дурдсан байна. Гэвч эдгээр нь салбарын хэмжээнд буюу бүрэн хэмжээний жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ эсэх нь тодорхойгүй, мөн салбарын стратегийн баримт бичигт (2021–2024) жендэрийн дүн шинжилгээ системтэй хийгдээгүй байгаа нь энэ чиглэлийн хэрэгжилт сул байгааг илтгэнэ.

Харин **малчин эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн амьдрал, оролцоо, төлөвлөгөөний өөрчлөлтийг судлах чиглэлд бодит ахиц** ажиглагдаж байна. Шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд 2021 онд "Эрэгтэй, эмэгтэй залуу малчдын амьдрал, ахуй дахь жендэрийн дүн шинжилгээ" судалгаа хийгдэж, 2023 онд 1000 малчин эмэгтэй оролцсон үндэсний зөвлөгөөн, мөн 260 эмэгтэй малчин оролцсон салбарын чуулган зохион байгуулагдсан нь судалгаа, хэлэлцүүлгийн үйл ажиллагаа бодитоор хийгдсэнийг нотолж байна. Уг судалгааны үр дүнд малчин өрхийн мэдээллийг хүйсээр ангилан бүртгэх саналыг 2023 оны 01/3526 тоот албан бичгээр ҮСХ-нд хүргүүлсэн. Мөн ЖДҮ-ийн санхүүжилтийн мэдээллийг хүйсээр ангилан тайлагнах тогтолцоо бүрдсэн нь **жендэрийн статистик сайжрах эхлэл тавигдсан**ыг харуулж байна. Мөн судалгааны үр дүнг ашиглан МАА-н салбарын жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих стратегийн төслийг боловсруулж эхэлсэн нь бодлого төлөвлөлтөд жендэрийн асуудлыг нэгтгэх бодит алхам хийгдсэнийг нотолж байна. Энэ хүрээнд 2024 оноос хойш ХХААХҮЯ болон НҮБ-ын ХХААБ-ын хамтран эмэгтэйчүүдийн мал аж ахуй, биологийн олон янз байдлын менежментэд оролцох үүрэг, тулгамдсан асуудал болон жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх зорилгоор "Мал аж ахуйн салбар дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь' сэдэвт сургалтыг зохион байгуулсан. Үүний үргэлжлэл болгож, 2025 онд ХХААХҮЯ, НҮБ-ын ХХААБ-тай хамтран "Тогтвортой мал аж ахуйн хөгжилд биологийн олон янз байдал, жендэрийн талаарх нотолгоог нэмэгдүүлэх" төслийн хүрээнд "Мал аж ахуйн салбар дахь жендэрийн тэгш байдлын стратегийн төсөл"-ийн загвар боловсруулах сургалт, семинарыг зохион байгуулсан[4]. Дээрх үр дүнгээс харахад мал аж ахуйн салбарт жендэрийн асуудал, түүнтэй холбоотой өгөгдөл судалгаа, хэлэлцүүлэг, бодлого төлөвлөлтийн түвшинд уялдуулах, ашиглах чиглэлээр тодорхой ахиц гарчээ. Судалгаа, зөвлөгөөнүүд нь малчин эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хэрэгцээ, оролцоог тодорхойлох суурь мэдээллийг бүрдүүлж, хүйсээр ангилсан статистик, стратеги боловсруулах ажил эхэлсэн нь бодлогын түвшний бодит өөрчлөлтийн эхлэл болсон. Гэсэн хэдий ч өгөгдөл, судалгааг бодлогын хэрэгжилттэй илүү уялдуулах, ашиглалтыг нэмэгдүүлэх, тогтмолжуулах, нэгэнт гарсан бодлого, хөтөлбөрийн үр нөлөөг тогтмол хэмжих, өгөгдөл цуглуулах, үнэлгээ хийх чиглэлд өргөжүүлэх шаардлагатай байна.

Байгууллагын хүрээнд жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүйг ашигласан талаар тайлангуудад дурдаагүй, зөвхөн 2023 оны 4 дүгээр сарын 11-ний өдөр Сангийн яамтай хамтран зохион байгуулсан "Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт" үндэсний форумд салбарын 8 албан хаагч оролцсон, 2025 онд НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ)-тэй хамтран санхүүгийн мэргэжилтнүүдэд сургалт зохион байгуулсан зэрэг чадавх бэхжүүлэх, мэдлэг олгох түвшний үйл ажиллагаанууд хэрэгжсэн байна. Иймд **жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн арга зүй нь бодит төсөв төлөвлөлтөд нэвтрээгүй**, харин бэлтгэл хангах, мэдлэг, хандлагыг өөрчлөх шатанд байна.

ЖДҮ-ийн санхүүжилтийн шалгуур үзүүлэлтийн дагуу 2020 онд 107 эмэгтэй бизнес эрхлэгчид 9.7 тэрбум төгрөг, 2025 онд 139 эмэгтэй бизнес эрхлэгчид 20 тэрбум төгрөгийн зээл олгосон, мөн 2025 онд ЖДҮХС нь 139 эмэгтэй бизнес эрхлэгч аж ахуйн нэгжид 20.0 тэрбум төгрөгийн хөнгөлөлттэй зээлийн санхүүжилтийг олгосон бөгөөд энэ нь нийт олгосон зээлийн 43%-ийг эзэлж байгаа зэрэг үзүүлэлт нь

[4] https://mofa.gov.mn/news/TIME/6915898307a19340d6cb0a95

санхүүгийн дэмжлэгийг хүйсээр ангилан бүртгэх, хүртээмжийг сайжруулах чиглэлд ахиц гарсныг илтгэж байна. Үүнээс гадна, ХХААХҮЯ-ны 2023 оны жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланд дурдсанаар Канад Улсын Гадаад Хэргийн яамны дэмжлэгтэйгээр Азийн сантай хамтран хэрэгжүүлж буй төслийн хүрээнд "Жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сангаас хөнгөлөлттэй зээл олгох, сонгон шалгаруулах, дамжуулан зээлдүүлэх, эргэн төлүүлэх, хяналт тавих" журамд нэмэлт өөрчлөлт оруулах эсэх талаар хууль зүйн дүгнэлтийг хөндлөнгийн мэргэжлийн байгууллагаар хийлгэсэн дүгнэлт хэлэлцүүлэгт Хуулийн хэлтсийн дарга, Байнгын төлөөлөгчийн газрын шинжээч, ЖДҮГ-ын дарга нар оролцож, уг асуудлыг хэлэлцжээ. ЖДҮ-ийн зээлийн журам болон холбогдох **хууль эрх зүйн баримт бичигт эмэгтэйчүүд, зорилтот бүлгийг дэмжих ажлууд нь салбарын хоорондын хамтын ажиллагааны хүрээнд илэрч, хэлэлцүүлэгдэж байгаа** нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын өөрчлөлт бодитой хийгдэх суурь бүрдэж байгааг харуулж байна.

Малчин, фермер, өрхийн газар өмчлөл, эзэмшлийн жендэрийн дүн шинжилгээний хувьд шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд 2025 оны тайланд газар өмчлөлийн хүйсийн ялгаа (эрэгтэйчүүдийн 15.4%, эмэгтэйчүүдийн 3.2%) тодорхой дурдагдаж, өвөлжөө, хаваржааны эзэмшил ихэвчлэн өрхийн тэргүүний (гол төлөв эрэгтэй) нэр дээр шилждэг уламжлалт хэв маяг нь жендэрийн тэгш бус байдлыг гүнзгийрүүлж байгааг онцолсон. Энэ нь **салбарын түвшинд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж эхэлсэн** чухал үр дүн бөгөөд бодлого боловсруулахад ашиглах боломжтой нотолгоо бүрдэж эхэлснийг харуулж байна. Гэсэн хэдий ч уг дүн шинжилгээ нь бие даасан судалгааны тайлан, зөвлөмж хэлбэрээр бус, зөвхөн хэрэгжилтийн тайлан дахь хураангуй мэдээллээр хязгаарлагдсан, мөн шалгуур үзүүлэлтэд заасан "дүн шинжилгээний тайлан, зөвлөмж"-ийн бүрэн шаардлагыг хангахгүй байна.

Зорилт 1.3 Салбарын бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн статистик мэдээлэл, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийн ашиглалтыг хэвшүүлэх

Салбарын бодлого төлөвлөлт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн статистик мэдээллийг цуглуулах, хүйсээр ангилан тайлагнах чиглэлд тодорхой ахиц гарсан боловч жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийг системтэй ашиглах, институтийн түвшинд хэвшүүлэх ажил бүрэн хэрэгжээгүй тул хүлээгдэж буй үр дүнд сул байдлаар хүрсэн буюу **бүхэлд нь авч үзвэл 25% хэрэгжилттэй байна.**

ХХААХҮ-ийн салбарын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн статистик мэдээлэл, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтийн ашиглалтыг хэвшүүлэх зорилтот үр дүн нь бодлогын шийдвэр гаргалтыг нотолгоонд суурилсан, хүртээмжтэй, ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэх үндсэн нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн. Энэ нь салбарын бүх түвшинд хүйсээр ангилсан мэдээллийг тогтмол цуглуулах, нэгтгэх, ашиглах, мөн бодлого, хөтөлбөр, төсөл, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтүүдийг системтэй нэвтрүүлэхийг шаардана. Иймд зорилт 1.3 нь зөвхөн мэдээлэл бүрдүүлэхээс гадна түүнийг бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээний практикт тогтмол ашиглах, институтчилэхэд чиглэсэн суурь ач холбогдолтой зорилт юм.

Энэхүү үр дүнд хүрэхийн тулд 4 үйл ажиллагааг төлөвлөж, 5 шалгуур үзүүлэлтээр хэрэгжилтийг үнэлэхээр заажээ. Дараах хүснэгтэд цуглуулсан мэдээлэлд үндэслэн дээрх үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн түвшнийг нэгтгэн харуулав.

Хүснэгт 12. Зорилт 1.3-ын хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Үнэлгээний тайлбар
1.3.1.	Салбар дахь жендэрийн нөхцөл байдалд мониторинг хийхэд шаардагдах үзүүлэлтүүдийг салбарын үйл ажиллагааны чиглэл бүрээр шинэчлэн	Салбарын танилцуулга, үйл ажиллагааны тайлан дахь хүний нөөцийн мэдээлэлд хүйсээр	**Сул (25%)**	ҮСХ-оос гаргадаг Хөдөө аж ахуйн салбарын танилцуулгад малчдын хүйсийн мэдээлэл буй боловч бусад газар

	тодорхойлж ҮСХ-ны мэдээлэлд нэгтгэх ажлыг тогтмолжуулах	ангилагдсан мэдээллийн эзлэх хувь		тариалан, хүнс г.м чиглэлд салбарт ажиллагчдын хүйсээр ангилсан мэдээлэл тусгагдаагүй байна.
1.3.2.	ХХААХҮ-ийн салбарт ажиллагчдын ажлын орчин нөхцөлийг үнэлэх ажлын байрны зураг авалтад ашиглах жендэрийн мэдрэмжтэй шалгуур үзүүлэлтүүдийг салбарын үйл ажиллагааны чиглэл тус бүрээр, байгууллагын хүчин чадлаас хамааран ялгавартай боловсруулж туршин нэвтрүүлэх	ҮСХ-ны мэдээллийн тогтолцоонд ХХААХҮ-ийн салбарын хүний нөөцийн талаар ашиглаж буй үзүүлэлтийн тоо	**Сул (25%)**	ҮСХ-ны мэдээллийн тогтолцоонд салбарын хүний нөөцийн талаарх үзүүлэлт дутмаг байна. Гол төлөв харьяа байгууллага тус бүр дээр хүний нөөцийн мэдээлэл бүртгэгдэж, шаардлагатай тохиолдолд нэгтгэн цуглуулах байдлаар ашиглаж байна.
1.3.3.	ХХААХҮЯ, түүний харьяа төрийн байгууллагын ажилтнуудын ажлын ачааллыг ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу тэнцвэртэй хуваарилсан байдлыг хяналт үнэлгээний тогтолцоонд үзүүлэлт болгон оруулах	Ажилтнуудын ажлын ачааллын хуваарилалтыг хяналт үнэлгээний тогтолцоонд үзүүлэлт болгон ашиглаж буй байгууллагын эзлэх хувь	**Сул (25%)**	Уг үзүүлэлтийг ашиглаж буй байгууллагын талаар нэгтгэсэн тоон мэдээлэл байхгүй байна. Гэсэн хэдий ч, салбарын хүний нөөцийн стратегийн хүрээнд ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг гүйцэтгэж, түүний дотор ажлын ачааллыг үнэлүүлсэн туршлага байна.
1.3.4.	Хөтөлбөр, төслийн хэрэгжилтийн үнэлгээнд хувь хүн, айл өрхөд гарсан өөрчлөлтийг хэмжих жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлэх боломжийг судлан түншлэлийн хүрээнд хэлэлцүүлэх.	• Хувь хүн, айл өрхөд гарсан өөрчлөлтийг хэмжих жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтүүдийг нэвтрүүлэхэд чиглэсэн хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр, • Хүйсээр ангилсан мэдээллийг үндэслэл болгон ашигласан бодлогын баримт бичиг, төсөл хөтөлбөрийн тоо,	**Сул (25%)**	Жендэрийн мэдрэмжтэй, жендэрийн хариуцлагатай мал аж ахуйн чиглэлд гол төлөв залуу болон эмэгтэй малчдыг гол бүлэг болгон харсан олон ажлууд хийгдсэн боловч түүнийг хувь хүн, айл өрхийн түвшинд буулган өөрчлөлтийг хэмжих, үнэлэн бодлогод тусгасан ажил дутмаг байна.
Хэрэгжилтийн түвшин		**Сул хэрэгжилттэй (25%)**		

Зорилт 1.3-ын хүрээнд хэрэгжсэн үйл ажиллагаануудын үр дүнгээс харахад салбарын хэмжээнд жендэрийн статистик мэдээллийг ашиглах чиглэлд тодорхой ахиц гарсан боловч системийн түвшинд бүрэн хэвшээгүй байна. Тухайлбал, шалгуур үзүүлэлт болох "тайлан дахь хүйсээр ангилсан мэдээллийн эзлэх хувь"-ийн хүрээнд 2019 оноос хойш салбарын тайлан, мэдээлэлд хүйсээр ангилсан үзүүлэлтүүдийг хэсэгчлэн тусгаж эхэлсэн, 2023 онд ЖДҮ-ийн зээл авсан 249 аж ахуйн нэгжийн 43% нь эмэгтэй, 2024 онд МАА-н түүвэр судалгаанд 2956 судалгаанд оролцогчийн 48% нь эмэгтэй байсан зэрэг тоон мэдээллийг хүйсээр ангилан тайлагнах болсон нь бодит ахиц юм. Мөн МАА-н бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газраас **Малын үндэсний бүртгэл мэдээллийн нэгдсэн сангийн** https://livestock.mofa.gov.mn цахим системд 2024 онд малчин гэр бүлийн гишүүдийг бүртгэх боломжтой нэмэлт хөгжүүлэлтийг хийж гүйцэтгэсэн нь салбарын статистикийн суурь тогтолцоо бүрэлдэж эхэлснийг харуулж байна. Гэсэн хэдий ч ҮСХ-ны мэдээллийн тогтолцоонд ашиглагдаж буй үзүүлэлтийн тооны хувьд салбарын бүх чиглэлд жигд хэрэгжилт хангагдаагүй, зөвхөн зарим салбарт (жишээ нь "Хөдөө аж ахуйн салбарын танилцуулга") хүйсээр ангилсан мэдээлэл бүртгэгдэж эхэлсэн

боловч салбарын хүний нөөцийн хэмжээнд бүрэн нэвтрээгүй байна. Энэ нь мэдээллийн системийн уялдаа, стандартчилал сул байгааг илтгэнэ. Оролцогч талуудтай хийсэн ярилцлага мөн адил уг үр дүнг баталж байгаа бөгөөд салбарын хэмжээнд хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийн хүртээмж, нэгдмэл байдал харилцан адилгүй буюу тухайлбал, салбарын ажиллагчдын хүйсээр ангилсан нээлттэй нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдээгүй бөгөөд дэд салбар бүр өөрийн бүртгэлээс мэдээллийг хэсэгчлэн татах эсхүл ҮСХ-ны мэдээлэлд тулгуурлах, эсвэл зарим тохиолдолд механик байдлаар тооцоолох шаардлагатай байдгийг дурдсан. Харин хүнс, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын тоон мэдээллийг ХХААХҮЯ-ны вэб сайтад ерөнхий тоон үзүүлэлт байдлаар гаргаж байгаа[5] боловч нэгдсэн мэдээллийн сангаар дамжуулан, эсхүл бүх ангиллуудад задаргаатайгаар харах, ашиглах боломж хязгаарлагдмал байгаа нь энэ чиглэлийн мэдээллийн тогтолцоо сул байгааг илтгэнэ. Иймд хүйсээр ангилсан мэдээлэл салбарын нийт бүртгэл, тайлан, статистикт жигд, тогтмол тусгагдаж хэвшүүлэх шаардлага байгаа нь харагдаж байна.

Ажлын ачааллын хуваарилалтыг хяналт үнэлгээнд ашиглах байгууллагын шалгуур үзүүлэлттэй холбоотой бодит тоон нотолгоо хангалтгүй, зөвхөн зарим судалгаанд (жишээ нь: 26.1–71.4% ажилтнууд ажлын ачааллаа өндөр гэж үнэлсэн) дүн гарсан боловч энэ нь хяналт-шинжилгээний системд үзүүлэлт хэлбэрээр бүрэн нэвтрээгүй байна.

Хөтөлбөр, төслийн үнэлгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлт нэвтрүүлэх зорилтын хүрээнд 2023–2025 онд хөдөө аж ахуй, тэр дундаа мал аж ахуйн салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг тусгах, жендэрийн мэдрэмжтэй, жендэрийн хариуцлагатай мал аж ахуйг хөгжүүлэх олон сургалт, уулзалт хэлэлцүүлгүүд өрнөж залуу малчид, малчин өрхүүд, эмэгтэй малчдын асуудлыг хэлэлцжээ. Тухайлбал, 2023 онд зохион байгуулсан "Мал аж ахуйн сэргэлт" залуу малчдын үндэсний чуулган[6], Хөдөөгийн сэргэлт ба жендэрийн мэдрэмжтэй салбарын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, боломж ба шийдэл уулзалт, "Залуу малчдын сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл"-ийн хүрээнд хийгдсэн залуу малчдын сургалт[7], 2024 онд СКАЛА олон улсын хөтөлбөрөөс зохион байгуулсан "Монгол Улсын Үндэсний тодорхойлсон хувь нэмэр (ҮТХН)-т жендэрийн эрх тэгш байдлыг тусгах нь" сургалт семинар[8], 2025 онд "Тогтвортой мал аж ахуйн шилжилтэд биологийн олон янз байдал ба жендэрийн нотолгоог нэмэгдүүлэх" төслийн хүрээнд ХХААХҮЯ, НҮБ-ын ХХААБ-тай хамтран Жендэрийн хариуцлагатай мал аж ахуйн сургалт[9], семинаруудыг гүйцэтгэсэн. Энэ мэт малчин залуучууд болон малчин өрхүүдийн аж байдлыг ойлгох, сайжруулах, чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн олон удаагийн сургалт, чуулган, уулзалт зохион байгуулагдсан боловч "хувь хүн, өрхийн түвшний өөрчлөлтийг хэмжих үзүүлэлтүүдийг бодитоор ашигласан баримт бичгийн тоо"-ны талаар мэдээлэл дутмаг байна. Өөрөөр хэлбэл, хэлэлцүүлэг, судалгааны түвшинд хийгдсэн боловч бодлогын баримт бичиг, үнэлгээний практикт шалгуур үзүүлэлтүүдийг гаргаж нэгдсэн байдлаар тогтмол цуглуулах, өөрчлөлтийг хэмжих дадал салбарт бүрэн нэвтрээгүй байна.

Зорилт 1.4 Салбарын бүх түвшинд жендэрт ээлтэй байгууллагын соёлыг бүтээх төрийн албаны манлайллыг хөгжүүлэх.

Салбарын хэмжээнд жендэрт ээлтэй байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, төрийн албаны манлайллыг хөгжүүлэх чиглэлд тодорхой ахиц, бодит үйл ажиллагаанууд хэрэгжсэн боловч хэрэгжилт нь

[5] ХХААХҮЯ: Хоол үйлдвэрлэл: https://mofa.gov.mn/branch/huns/616facfe73bc4a5fc70f222d
[6] Мал аж ахуйн сэргэлтийн хүрээнд 10 хөтөлбөр хэрэгжүүлнэ
[7] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн 2023 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан
[8] НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр уур амьсгалын өөрчлөлтийн арга хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй байхын чухлыг онцоллоо | United Nations Development Programme
[9] Жендэрийн хариуцлагатай мал аж ахуйн сургалт боллоо

Улаанбаатар хотод төвлөрсөн, орон нутгийн түвшинд харилцан адилгүй, зарим чиглэлд системчлэл, нотолгоо хангалтгүй байгаа тул хүлээгдэж буй **үр дүнд хэсэгчилсэн байдлаар (43%) хүрсэн байна.**

Салбарын бүх түвшинд жендэрт ээлтэй байгууллагын соёлыг төлөвшүүлж, төрийн албаны манлайллыг хөгжүүлэх зорилтот үр дүн нь байгууллагын жендэрийн мэдрэмжтэй дотоод орчин, хүний нөөцийн бодлого, удирдлагын шийдвэр гаргалтад бодитоор нэвтрүүлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн. Энэ нь ажилтнуудын тэгш оролцоо, боломж, хамгаалал, хөгжил, ажил-амьдралын тэнцвэрийг хангах замаар байгууллагын гүйцэтгэл, тогтвортой байдлыг сайжруулах стратегийн ач холбогдолтой юм. Энэ үр дүнд хүрэхийн тулд 7 үйл ажиллагааг төлөвлөж, хэрэгжилтийг 7 шалгуур үзүүлэлтээр үнэлэхээр заажээ. Үр дүнг дараах хүснэгтэд тоймлон харуулав.

Хүснэгт 13. Зорилт 1.4-ийн хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Түвшин	Тайлбар
1.4.1.	Жендэрт ээлтэй, олон янз байдлыг дэмжсэн байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх чиглэлээр хувийн хэвшлийн байгууллагуудад зөвлөн ажиллах боломжтой албан хаагчдыг салбарын үйл ажиллагааны чиглэл, түвшин бүрт тодорхойлон сургалтад хамруулж, чиглэл удирдамж өгөх	ХХААХҮ-ийн салбарын орон тооны бус зөвлөл, хороодын нийт гишүүдийн хүйсийн харьцаа	**Хэсэгчлэн (50%)**	Жендэрийн эрх тэгш байдал, Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ХХХАХҮ-ийн салбар дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын асуудлуудаар 21 аймгийн хэмжээнд олон удаагийн цахим уулзалт, хурал чуулганууудыг зохион байгуулж, хамрагдсан ажилтнуудын хүйсийн харьцааг бүртгэх, тайлагнах ажлууд сайн хийгдэж байна. Гэвч шалгуур үзүүлэлтийг хэмжихэд шаардагдах мэдээлэл дутмаг байна.
1.4.2.	Орон нутагт ажиллах албан хаагчдын гэр бүлийн гишүүдийг ажлын байраар хангах, хүүхдүүдийг сургууль цэцэрлэгт хамруулах нөөц боломжийг судлан, холбогдох зохицуулалтыг хийх,	Хувийн хэвшлийн байгууллагуудад жендэрт ээлтэй байгууллагын соёлын асуудлаар зөвлөх ур чадвар эзэмшсэн албан хаагчдын тоо, хүйсээр, дэд салбараар	**Хэсэгчлэн (50%)**	Мал аж ахуйн чиглэлд төр, хувийн хэвшлийнхнийг хамруулсан үндэсний чуулганаар жендэрийн асуудлыг хөндөн хэлэлцсэн арга хэмжээг зохион байгуулсан. Гэхдээ сургагч багш нарыг бэлтгэсэн сургалтаас өөрөөр зөвлөх ур чадварыг олгох, баталгаажуулах, олгох чиглэлд бодитой хийгдсэн ажил дутмаг учраас хүйсээр болон дэд салбараар ангилсан мэдээлэл байхгүй байна.
1.4.3.	Ажлын орчин нөхцөл, ажил-ар гэрийн тэнцвэрийн талаар санал хүсэлт гаргах, хамтран шийдвэрлэх нээлттэй, найрсаг, харилцан итгэлцсэн уур амьсгал, соёлыг бий болгох чиглэлээр олон улсын туршлагыг судлан нэвтрүүлэх,	Орон нутагт гэр бүлийн гишүүдийг нь ажлын байраар хангасан, хүүхдүүдийг нь сургууль цэцэрлэгт хамруулсан албан хаагчдын тоо, албан тушаалаар, хүйсээр	**Хэсэгчлэн (50%)**	ХХААХҮЯ-ны албан хаагчдын хүүхдүүдийг цэцэрлэгт хамруулах ажил хийгдсэн. Хамрагдсан хүүхдүүдийн эцэг эхийн албан тушаал, хүйсийн талаарх мэдээлэл дутмаг байна. ХХААХҮЯ-ны хувьд 2024 оны жилийн эцсийн байдлаар нийт 43 албан хаагч шилжсэнээс 5 албан хаагч гэр бүлийн хамт орон нутаг уруу шилжин ажиллаж байна. Тэдгээр албан хаагчдын гэр бүлийн хүмүүсийг ажлын байраар хангасан, хүүхдүүдийг нь цэцэрлэгт хамруулах ажлуудыг хийжээ. Гэвч энэ нь нэг удаагийн шилжилтийн ажлын хүрээнд хийгдсэн бөгөөд бусад чиглэлд байгууллагын соёлыг сайжруулах ажлууд дутмаг байна.
1.4.4.	Жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллагын соёлыг бүрдүүлсэн байгууллага, удирдах ажилтныг шалгаруулан сурталчилж,	Шалгарсан байгууллагын тоо дэд салбараар, удирдах ажилтны тоо, хүйсээр	**Сул (25%)**	Салбарын харьяа байгууллагууд болон хувийн хэвшлийнхэнд сургалтууд хийгдсэн хэдий ч, байгууллагын соёлыг үнэлдэг тогтолцоо, шалгаруулдаг арга хэмжээ байхгүй.

	сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх			
1.4.5.	Салбарын төрийн албанд ажиллаж буй бага насны хүүхэдтэй эцэг эхчүүдэд зориулсан ажлын уян хатан цагийн зохицуулалтыг туршин нэвтрүүлэх,	Ажлын уян хатан цагийн зохицуулалтыг туршин нэвтрүүлсэн байгууллагын тоо, байршлаар	**Сул (25%)**	Уян хатан цагийн зохицуулалтыг бага насны хүүхэдтэй, хөхүүл эхчүүдэд олгох хуулийн зохицуулалт байгаа. Түүний дагуу шаардлагатай тохиолдолд чөлөө олгож байгаа бүртгэл мэдээлэл зөвхөн яам дээр байна. Бусад харьяа байгууллагууд дээр энэ талаар мэдээлэл гарахгүй байна.
1.4.6.	Төрийн албан хаагчдын тогтвортой ажиллах, хөгжих боломжоор хангах, эмэгтэйчүүд удирдах албан тушаалд дэвшин ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх мерит зарчмыг хэрэгжүүлэхэд ХХААХҮ-ийн салбарын төрийн албаны салбар зөвлөл ба ЖСЗ-ийн хамтарсан төлөвлөгөө гарган баталж хэрэгжүүлэх,	Төрийн албанд мерит зарчмыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр ТАСЗ ба ЖСЗ-ийн хамтарсан төлөвлөгөөний мөрөөр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо	**Хэсэгчлэн (50%)**	Уг хамтарсан төлөвлөгөөний мөрөөр 4 төрлийн арга хэмжээ хэрэгжсэн ч, түүнийг тусгасан албан ёсны төлөвлөгөө, түүний хэрэгжилтийн нэгдсэн тайлагнал дутмаг байна.
1.4.7.	Зэрэг дэв, цалин урамшууллын нэмэгдэл, гадаад дотоодын мэргэжил дээшлүүлэх, туршлах судлах сургалтын талаарх мэдээллийг бүх ажилтанд ил тод болгох талаар хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах,	Мэргэжил дээшлүүлэх, туршлага судлах сургалтын талаарх мэдээллийг ил тод болгосон байгууллагын тоо	**Хэсэгчлэн (50%)**	ХХААХҮЯ дээр "Мэдээллийн цаг"-аар дамжуулан зэрэг дэв, сургалт, урамшууллын мэдээллийг хүргэж байна. Гэвч харьяа байгууллагууд мэдээлэл хүргэж байгаа талаар мэдээ, тайлан байхгүй байна.
	Хэрэгжилтийн түвшин	**Хэсэгчилсэн хэрэгжилттэй (43%)**		

Зорилт 1.4-ийн хүрээнд хэрэгжсэн үйл ажиллагаануудын үр дүнгээс харахад салбарын хэмжээнд жендэрт ээлтэй байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан боловч хэрэгжилт нь жигд бус, **ихэвчлэн төрийн захиргааны төв байгууллагын түвшинд төвлөрсөн,** системчлэл сул байна. Юуны өмнө, **хувийн хэвшилд жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллагын соёлыг түгээх чадавх бүрдүүлэх хүрээнд сургагч багш, ментор бэлтгэх ажлууд хэрэгжсэн** нь бодит ахиц юм. Тухайлбал, 2023 онд ЖДҮГ-аас 16,950 бизнес эрхлэгчдэд сургалт зохион байгуулсан нь "жендэрт ээлтэй байгууллагын соёлын асуудлаар зөвлөх ур чадвар эзэмшсэн албан хаагчдын тоо" гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд тодорхой үр дүн гарсныг илэрхийлж байна. Гэвч эдгээр зөвлөхүүдийн нэгдсэн бүртгэл, тэдний бодит зөвлөх үйлчилгээний хамрах хүрээ тодорхойгүй байгаа нь энэ чиглэлийн үр нөлөөг бүрэн үнэлэх боломжийг хязгаарлаж байна. Мөн түүнчлэн төрийн байгууллагуудын хүрээнд, 2023 болон 2025 оны бодлогын хэрэгжилтийн тайланд дурдсанаар, ХХААХҮ-ийн салбарын төрийн албан хаагчдын хүрээнд зохион байгуулагдсан "Менторшип" хөтөлбөрийн чадавхжуулах сургалтын агуулгад жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх цахим сургалтыг багтааж 7 менторын дэмжлэгтэйгээр 19 менти бэлтгэж сургалт, мэдээлэл хүргэжээ.

Салбарын хэмжээнд **албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, ажил-амьдралын тэнцвэрийг дэмжих чиглэлээр тодорхой ажлууд хэрэгжсэн** байна. Тухайлбал, бодлогын хэрэгжилтийн 2023 онд тайланд дурдсанаар, яам болон харьяа байгууллагын албан хаагчдад зориулсан орон сууцны барилгын ажлыг нийслэлийн Хан-Уул дүүрэгт эхлүүлсэн (Сайдын 2022 оны А/390, 2023 оны А/104, А/169 тушаалууд), мөн байгууллагын дэргэд цэцэрлэг байгуулж 2023 оны байдлаар нийт 140 хүүхэд хамрагдсан, цаашид хүүхдийн өрөө, номын сан байгуулах зэрэг санаачилгууд төлөвлөгдсөн байна. Үүнээс гадна аймгуудын ХХААГ-т 4 аймагт хүүхдийн өрөө байгуулсан, 3 аймагт байгуулахаар бэлтгэл

хангаж байгаа[10] зэрэг тодорхой ахицууд гарч байна. Мөн ХХААХҮЯ-ны Хүүхэд хамгааллын бодлогыг боловсруулах ажил, яамны 'Эцэг эхийн зөвлөл'-ийн ажлын хүрээнд албан хаагчдын хүүхдүүдийн эрүүл мэндийг дэмжих эрүүл мэндийн үзлэг, урьдчилан сэргийлэх ажлууд, "Хүүхэд хүмүүжлийн эерэг арга" сургалт зэрэг ажлуудыг гүйцэтгэжээ. Гэвч эдгээр үйл ажиллагааны нотолгооноос харахад дэмжлэгийн **ихэнх хэсэг нь нийслэл, яаманд төвлөрсөн, харин харьяа байгууллагуудын хувьд хэрэгжилт харьцангуй хязгаарлагдмал,** тогтвортой бус байна. Тухайлбал, орон сууц, цэцэрлэг зэрэг томоохон дэмжлэгүүд нь хотын төвд хэрэгжсэн бол орон нутагт зөвхөн цөөн тооны хүүхдийн өрөө байгуулагдсан, зарим аймагт багтаамжийн асуудлаас шалтгаалан хэрэгжилт зогссон байна. Мөн орон нутгийн бүх байгууллагыг хамарсан нэгдсэн бодлого, хүртээмжийн статистик мэдээлэл дутмаг байгаа нь дэмжлэг жигд бус байгааг илтгэнэ.

Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 12 дугаар тогтоол, Засгийн газрын тэмдэглэлийн хүрээнд Дархан-Уул аймаг руу ХХААХҮЯ болон зарим харьяа байгууллагуудыг нүүлгэн шилжүүлж, 2024 оны жилийн эцсийн байдлаар яамны түвшинд нийт 43 албан хаагч шилжин ажилласнаас 5 албан хаагч гэр бүлээрээ амьдарч байна. яамны албан хаагчдын хувьд өөрсдийн хүсэлтийн дагуу сар бүр ТНБД-ын тушаалаар шилжүүлэн ажиллаж байгаа тухай тэмдэглэжээ. Орон нутагт ажиллах албан хаагчдын гэр бүлийн гишүүдийг ажлын байраар хангах, хүүхдүүдийг сургууль цэцэрлэгт хамруулах нөөц боломжийг судлан, холбогдох зохицуулалтыг хийх хүрээнд 2 албан хаагчийн гэр бүл Дархан-Уул аймагт төрийн ажилд орсон бол 3 гэр бүлийн хүн хувиараа ажиллаж байна. Албан хаагчдын 30 орчим хүүхдээс 5 нь 0-2 насны бөгөөд 25 орчим хүүхдийг сургууль, цэцэрлэгт хамруулсан зэрэг тодорхой жишээ хэрэгжсэн. Гэвч энэ нь нэг удаагийн шилжилтийн хүрээнд хэрэгжсэн бөгөөд салбарын хэмжээнд орон нутагт ажиллах албан хаагчдад чиглэсэн нийтлэг бодлого, тогтолцоо болж хэвшээгүй байна. Хэдийгээр бодитой ажлууд хэрэгжиж, тодорхой үр дүн (цэцэрлэг, орон сууц, хүүхдийн өрөө гэх мэт) гарсан боловч эдгээр нь салбарын хэмжээнд тэгш, хүртээмжтэй байдлаар хэрэгжээгүй, ялангуяа хөдөө орон нутгийг харьцангуй орхигдуулсан шинжтэй байна.

Ажил-амьдралын тэнцвэр, байгууллагын соёлыг сайжруулах чиглэлд бодит үр дүн гарсан байна. Тухайлбал, 2020 онд 100 хүүхдийн цэцэрлэг байгуулж, 2023 онд 140 хүүхэд хамрагдсан, мөн 2023 онд 110 албан хаагчаас санал асуулга авч (51 эмэгтэй, 28 эрэгтэй) ажлын орчны үнэлгээ хийсэн, олон улсын туршлагыг (АНУ, Австрали, Шинэ Зеланд, Англи, БНСУ) хүний нөөцийн стратегид тусгасан зэрэг нь "ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг дэмжих дэд бүтэц", "санал хүсэлт гаргах оролцоо", "олон улсын туршлага нэвтрүүлэлт" зэрэг шалгуур үзүүлэлтүүд бодитоор хэрэгжсэнийг харуулж байна. Энэ нь байгууллагын соёлын өөрчлөлт бодит үйл ажиллагаанд шилжиж эхэлснийг илтгэнэ. Харин **байгууллагын соёлыг үнэлэх, сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх чиглэлд хэрэгжилт сул** байна. Мөн "жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллагын соёл бүрдүүлсэн байгууллагын тоо" гэсэн үндсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд нотлох баримт хангалтгүй байна. Мөн бага насны хүүхэдтэй ажилтнуудад зориулсан цагийн уян хатан зохицуулалтын хувьд 2023 онд Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасны дагуу хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлага, 0-5 насны хүүхэдтэй, албан хаагчид хүүхдээ асрах, эмнэлэгт сахиж хэвтэх, өндөр настай эцэг, эхээ асрах болон гадаадын улс оронд эмчилгээнд авч явах, мөн албан хаагчийн өөрийн эрүүл мэндийн шалтгаанаар гэх мэт асуудлаар 23 албан хаагчид чөлөө олгосон жишээ байгаа боловч "уян хатан цагийн зохицуулалтыг туршин нэвтрүүлсэн байгууллагын тоо" гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд салбарын хэмжээнд нэгдсэн мэдээлэл байхгүй, хэрэгжилт туршилтын шатанд байна.

[10] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн 2023 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан

Төрийн албанд мерит зарчмыг хэрэгжүүлэх чиглэлд төрийн албаны салбар зөвлөл (ТАСЗ) ба жендэрийн салбар зөвлөл (ЖСЗ)-ийн хүрээнд зэрэг дэвийн ил тод байдал, гүйцэтгэлийн үнэлгээний шинэчлэл гэх мэт 4 орчим арга хэмжээ хэрэгжсэн нь "хамтарсан төлөвлөгөөний мөрөөр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо" гэсэн үзүүлэлтийг тодорхой хэмжээнд хангаж байна. Гэвч албан ёсны төлөвлөгөө, түүний хэрэгжилтийн нэгдсэн тайлагнал дутмаг байна.

Мэдээллийн ил тод байдлын хувьд яамны түвшинд "Мэдээллийн цаг"-аар дамжуулан зэрэг дэв, сургалт, урамшууллын мэдээллийг тогтмол хүргэж байгаа бөгөөд 2023 онд 29 албан хаагч мэдээлэл танилцуулсан нь "ил тод болгосон байгууллагын тоо" гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн тодорхой ахиц юм. Гэвч энэ нь салбарын хэмжээнд (орон нутаг, агентлагууд) жигд хэрэгжиж буй эсэх нь тодорхойгүй байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Бүлгийн дүгнэлтийг OECD-DAC үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дагуу авч үзвэл:

1.Хамааралтай байдал. Зорилго 1-ийн хүрээнд тодорхойлсон 1.1–1.4 дэд зорилтууд нь салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай үндсэн суурь нөхцөлүүдийг (институтийн тогтолцоо, арга зүй, статистик мэдээлэл, байгууллагын соёл) бүхэлд нь хамарсан, бодлогын хувьд салбар дундын болон салбарын хэрэгцээнд оновчтой нийцсэн, ач холбогдолтой байжээ. Ялангуяа Монгол Улсын Засгийн Газраас хэрэгжүүлж байгаа Шинэ сэргэлтийн бодлогын хүрээнд хэрэгжиж буй Хөдөөгийн сэргэлтийн санаачилгууд, НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 78 дугаар чуулганы хуралдаанаар Монгол Улсаас санаачилсан "Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, охидын аж байдлыг сайжруулах тухай" тогтоол, "Үндэсний Тодорхойлсон Хувь Нэмэр болон Үндэсний Дасан Зохицох Төлөвлөгөөний Хөдөө Аж Ахуй, Газар Ашиглалтын салбарын зорилтуудыг ахиулахад дэмжлэг үзүүлэх нь" буюу СКАЛА олон улсын хөтөлбөр, "Залуу малчдын сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл", "Тогтвортой мал аж ахуйн шилжилтэд биологийн олон янз байдал ба жендэрийн нотолгоог нэмэгдүүлэх" төсөл, "Уур амьсгалын өөрчлөлтийг даван туулах болон жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогоор дамжуулан хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, охидын жендерийн тэгш байдлыг сайжруулах нь" зэрэг олон тооны төслүүдтэй уялдаатай ажиллажээ. Эдгээрийн үр дүнд ХХААХҮ-ийн салбарын бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээ, хүний нөөц, байгууллагын соёл зэрэг асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх боломжийг шинээр туршиж, судалж, бүрдүүлэхээр зорьж ажиллажээ. Хэрэгжилтийн явцад эдгээр зорилтууд нь салбарын бодит хэрэгцээтэй нийцэж байсан ч тэдгээрийг хэрэгжүүлэх институтийн бэлтгэл (хүний нөөц, бүтэц, үүрэг хариуцлага, өгөгдлийн систем) хангалтгүй байсан нь зорилтын хамаарал өндөр боловч хэрэгжих чадамж сул байсныг харуулж байна.

2.Үр ашигтай, уялдаатай байдал. Хэрэгжилтийн явцад яамны одоо байгаа нөөц, бүтэц, механизм (Жендэрийн салбар зөвлөл, мэдээллийн цаг, сургалт, төсөл хөтөлбөр, гадаад түншлэл)-ийг ашигласан нь нөөцийг үр ашигтайгаар дайчлах, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд тодорхой давуу тал болсон. Гэвч бодлогын хүрээнд хэрэгжсэн үйл ажиллагаа хоорондын уялдаа, нийцэл сул, нэгдсэн удирдлага, төлөвлөлт, тайлагналын системгүй байсан нь нөөцийн ашиглалтыг үр дүнгүй болгож байна. Тухайлбал, зохион байгуулсан сургалт, хэлэлцүүлэг, судалгааны үр дүнг бодлогын төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний үндсэн үйл явцад системтэйгээр шингээгүй, зарим тохиолдолд яам, нийслэлийн байгууллагад хэт төвлөрсөн, эсвэл бүх аймгийг хамруулалгүй жигд бус байдлаар хэрэгжсэн байна. Мөн яам болон харьяа байгууллагуудын хэрэгжилт харилцан адилгүй, ялгаатай, хамрагдалт жигд бус байгаа нь нөөцийн хуваарилалт, хүртээмжийн тэнцвэргүй байдлыг илтгэнэ. Иймд үр ашигтай байдал хэсэгчлэн хангагдсан боловч системийн түвшинд оновчтой байдал сул байна. Үр ашигтай байдлын хувьд судалгаа, сургалт, мэдээлэл, туршлага солилцох чиглэлд хамтын ажиллагаа идэвхжсэн нь эерэг тал боловч энэ нь ихэвчлэн мэдлэг, харилцаанд төвлөрсөн хэвээр байна. Харин нэгдсэн мэдээллийн сан, төлөвлөлт, санхүүжилтийн уялдаа, ХШҮ-ний тогтолцоо сул байгаагаас

бодлогын хэрэгжилт салбарын хэмжээнд жигд бус, нөөцийн үр ашиг бүрэн хангагдахгүй байх эрсдэл байна.

Уг бодлогын "Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031)"-тэй уялдаатай, нийцтэй байдлыг авч үзэхэд Зорилт 1-ийн үйл ажиллагаануудын дийлэнх нь агуулгын түвшинд нийцтэй, ялангуяа жендэрийн дүн шинжилгээ, статистик мэдээлэл бүрдүүлэх, нотолгоонд суурилсан төлөвлөлт, чадавхжуулалт, байгууллагын соёл, манлайллыг дэмжих чиглэлд сайн уялдсан байна. Эдгээр нь институтийн чадавх, өгөгдөлд суурилсан бодлого, жендэрийн интеграцчиллыг бэхжүүлэх стратегийн зорилтуудтай нийцэж байна. Харин институтийн тогтолцоо, хариуцлагын механизм, нэгдсэн өгөгдлийн систем зэрэг системийн түвшний уялдаа хангалтгүй хэвээр байна.

3.Үр дүн, үр нөлөөтэй байдал: Зорилго 1-ийн хэрэгжилтийг авч үзвэл салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх институтийн тогтолцоог бүрдүүлэх чиглэлээр тодорхой ахиц гарч, анхан шатны суурь нөхцөлүүд бүрдэж эхэлсэн боловч нийт хэрэгжилт дунджаар 40%-тай, хэсэгчилсэн түвшинд үнэлэгдэж байна. Ялангуяа яамны түвшинд сургалт, тайлагнал, чадавх бэхжүүлэх арга хэмжээнүүд, бодлогын хэлэлцүүлгүүд хийгдэж, жендэрийн асуудлаарх мэдлэг, ойлголт нэмэгдэх, бодлогын хэлэлцүүлэгт жендэрийн асуудал илүү тусгагдах, зарим нотолгоо, мэдээллийн суурь бүрдэх зэрэг эерэг өөрчлөлтүүд ажиглагдсан. Гэсэн хэдий ч хэрэгжилт бүхэлдээ институтийн түвшинд системтэй бэхжээгүй, жендэрийн талаар хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг "хавсран гүйцэтгэх" шинж давамгай хэвээр байна. Бодлогын хэрэгжилтийг төлөвлөлт–хэрэгжилт–хяналт үнэлгээний бүх шатанд уялдуулах, хариуцлагыг тодорхой хуваарилах механизм бүрдээгүй, үйл ажиллагаа нь нэгж болон албан тушаалтны түвшинд төвлөрч, салбарын хэмжээнд жигд нэвтрээгүй байна. Үүний улмаас бодлогын хэрэгжилт системийн бус, тасалдсан шинжтэй, салбарын мэргэжилтнүүдийн оролцоо, ойлголт сул хэвээр байна.

Мөн жендэрийн дүн шинжилгээ, үнэлгээ, жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийн чиглэлд судалгаа, сургалт, чиглэлд тодорхой ахиц гарсан боловч эдгээр сурсан зүйлс, бэлэн гарсан өгөгдөл, нотолгооны ашиглалт дутмаг буюу бодлого, хөтөлбөр, төсвийн үндсэн шийдвэр гаргалтад бүрэн нэвтрээгүй байна. Жендэрийн статистик мэдээллийг ашиглах чиглэлд зарим бүртгэл, тайлагнал бий болсон ч хүнс, хөнгөн үйлдвэрлэл г.м бүхий л дэд салбарын хэмжээнд нэгдсэн, стандартчилсан, тогтмол ашиглагдах өгөгдлийн тогтолцоо бүрдээгүй, улмаар нотолгоонд суурилсан шийдвэр гаргалт хангалтгүй хэвээр байна. Түүнчлэн байгууллагын соёл, манлайллын түвшинд эерэг өөрчлөлтүүд ажиглагдсан боловч эдгээр нь яам, нийслэлийн байгууллагад илүү төвлөрсөн, бүх дэд салбар, харьяа байгууллагуудад жигд нэвтрээгүй буюу тогтолцооны өөрчлөлт рүү бүрэн шилжээгүй байна.

Иймд Зорилго 1-ийн хэрэгжилтийн үр дүн, үр нөлөөг нэгтгэн дүгнэхэд жендэрийн асуудал салбарын бодлого, хэлэлцүүлэгт илүүтэй тусгагдаж, анхан шатны ойлголт, нотолгоо, зарим механизм бүрдсэн боловч эдгээр нь системийн түвшний, өргөн хүрээний өөрчлөлт бий болгох хэмжээнд хүрээгүй, бодлогын хэрэгжилт салбарын тогтолцоонд бүрэн нэвтрээгүй хэвээр байна. Цаашид бодлогын хэрэгжилтийг салбарын бүх шатанд институцчилэх, жендэрийн шинжилгээ, төсөвлөлт, өгөгдлийн тогтолцоог бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх үндсэн үйл явц руу бүрэн нэгтгэх нь чухал байна.

4. Тогтвортой байдал. Зарим сайн туршлага (жишээлбэл, хүйсээр ангилсан санхүүжилтийн бүртгэл, байгууллагын дэргэд цэцэрлэг, мэдээллийн ил тод байдал, менторшип, сургалт) бий болсон ч эдгээр нь институтийн түвшинд баталгаажаагүй, стандартчилал, журам, тогтолцоонд бүрэн суулгагдаагүй байна. Мөн хэрэгжилт ихэвчлэн төрийн захиргааны төв байгууллагад төвлөрсөн, орон нутгийн түвшний байгууллагуудад тогтвортой механизм бүрдээгүй нь урт хугацаанд үр дүн хадгалагдах эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна. Хэрэв жендэрийн асуудлыг төлөвлөлт, төсөв, ХШҮ, хүний нөөцийн бодлогын албан ёсны тогтолцоонд бүрэн нэвтрүүлж тусгахгүй бол одоогийн ахиц нь хувь хүн, төсөл, богино хугацааны санаачилгаас хамаарсан хэвээр байх төлөвтэй байна.

Зорилго 2: Салбарын хүний нөөцийн хөгжлийг дэмжин жендэрийн тэгш оролцоо, тэгш хариуцлагыг бүх түвшинд нэмэгдүүлэх

Хүрэх үр дүн: Салбарын ажиллагчдын ажлын орчин нөхцөл, тэдэнд чиглэсэн төрийн үйлчилгээ ба хүний нөөц бэлтгэх тогтолцооны жендэрийн мэдрэмж сайжирч, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс салбарын хөгжилд хувь нэмэр оруулах боломж, чадавх сайжирна.

ХХААХҮС-ын жендэрийн бодлогын Зорилго 2 нь салбарын хүний нөөцийн хөгжлийг дэмжих замаар салбарт ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт, ур чадвар, нийгмийн хамгаалал, шийдвэр гаргалт дахь тэгш оролцоо, хариуцлагыг бүх түвшинд нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн. Нийт 8 зорилтын хүрээнд 46 үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн. Эдгээрээс 40 үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг үндэсний болон аймаг, орон нутгийн түвшинд, харин бодлого, норматив зохицуулалтын шинжтэй 6 үйл ажиллагааг зөвхөн үндэсний түвшинд үнэлэхээр төлөвлөсөн.

ХХААХҮС-ын тогтвортой хөгжлийн үндэс нь хүний нөөцийн чадавх болон тэдний нийгмийн баталгаа юм. Зорилт 2-ын ач холбогдол нь салбарын ажиллагчдын хөдөлмөрлөх эрхийг хангах, ажил-амьдралын тэнцвэрийг дэмжих замаар хүний нөөцийн тогтвортой байдлыг хангах, ялангуяа малчин өрх, ЖДҮ эрхлэгчдийн залгамж халааг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр бэлтгэхэд оршино. Энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлэхэд зөвхөн ХХААХҮС-аас гадна Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яам, Боловсрол, Шинжлэх Ухааны Яам болон орон нутгийн удирдлагуудын гэх мэт салбар хоорондын нягт уялдаа, төр-хувийн хэвшлийн түншлэл нэн чухал үүрэгтэй.

Энэхүү зорилт амжилттай хэрэгжсэн тохиолдолд салбарын хэмжээнд "Зохистой хөдөлмөр"-ийн стандарт бүрэн нэвтэрч, ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллээс хамгаалах тогтолцоо институцийн түвшинд бэхэжнэ. Малчин өрхүүд болон тариаланч эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавх дээшилж, залуу халааг бэлтгэх нийгэм-соёлын таатай орчин бүрдэх боломжтой.

Үнэлгээний дүнгээр Зорилт 2-ын хүрээнд 8 чиглэлийн үйл ажиллагааг төлөвлөсөн бөгөөд хэрэгжилт дунджаар 47%-тай буюу “Хэсэгчлэн” хэрэгжсэн байна.

Хүснэгт 14. Зорилт 2-ийн хэрэгжилтийн тойм

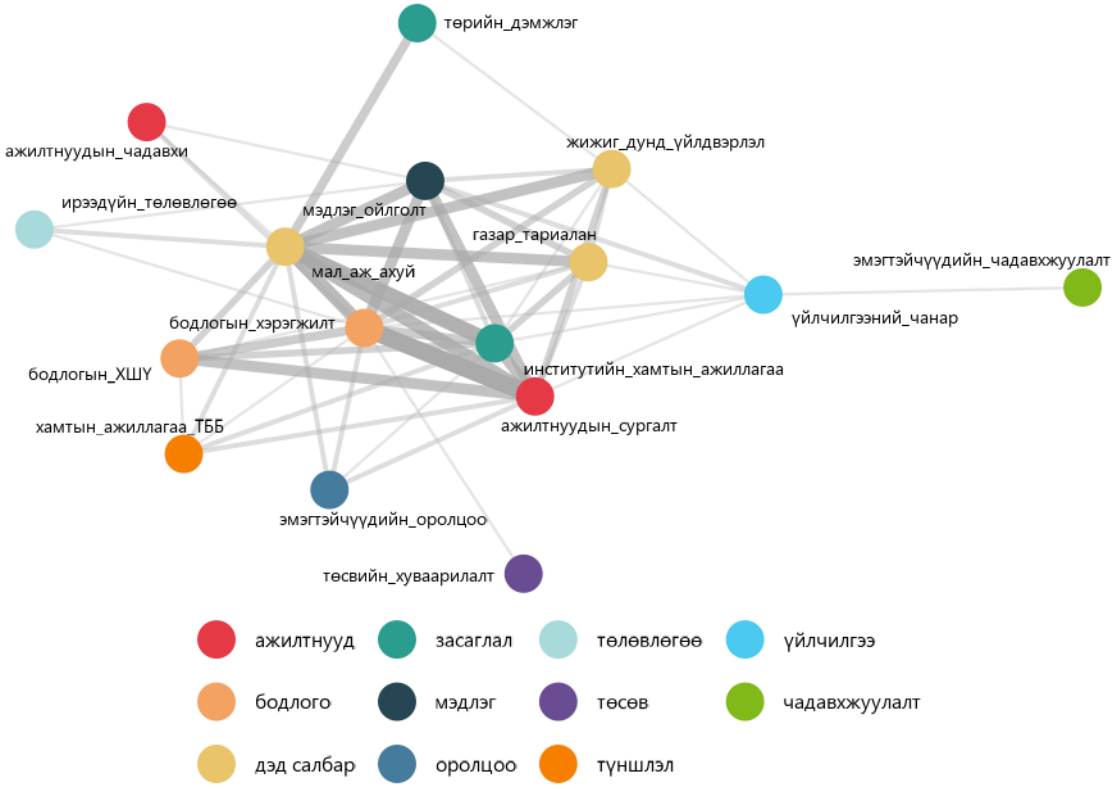
#	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
2.1	Салбарын төр ба хувийн хэвшлийн байгууллагуудад ажиллагч эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ХАБЭА, нийгмийн хамгааллыг сайжруулж, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих	Хэсэгчлэн хэрэгжилттэй (26%)	ХАБЭА-н асуудлыг зөвхөн техникийн аюулгүй ажиллагааны хүрээнд бус, ажилтны эрүүл мэнд, ажлын байрны сэтгэл ханамж, ажил-ар гэрийн, ажил-амьдралын тэнцвэрийг хангах зэрэг хүний эрхэд суурилсан, жендэрийн мэдрэмжтэй өнцгөөс авч үзэх хандлага төлөвшиж эхэлжээ. Бодлогын түвшний судалгаа, сургалтууд нэмэгдсэн ч тэдгээрийн үр дүнг дэд салбаруудын (мал аж ахуй, газар тариалан) онцлогт нийцсэн зохистой хөдөлмөрийн шалгуур үзүүлэлт болгон хөрвүүлэх, практикт институчлэх үйл явц удаашралтай байна.
2.2	Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх үйл явц, тогтолцоог жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх	Дунд түвшинд хэрэгжилттэй (54%)	Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын агуулга дахь хүйсийн хэвшмэл хандлага харьцангуй буурч, жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзах чиглэлд чанарын өөрчлөлтүүд гарч эхэлсэн байна. Эерэг өөрчлөлтүүд нь салбарын хэмжээнд бүрэн институцчлэгдэж, тогтвортой тогтолцоо болон төлөвших шатандаа байна.

2.3	Ажлын байранд жендэрийн ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртөгсдийг ажлын байранд нь хамгаалах, дэмжих механизмыг төрийн болон хувийн хэвшлийн ААНБ-уудад бүрдүүлэх	Дунд түвшинд хэрэгжилттэй (52%)	Ажлын байранд жендэрийн ялгаварлан гадуурхал, хүчирхийллээс сэргийлэх бодлого, зохицуулалтын хүрээнд тодорхой ахиц гарч, мэдээлэл, нөлөөллийн арга хэмжээнүүд хэрэгжсэн боловч эдгээр нь салбарын түвшинд бүрэн институцчлэгдээгүй, хамгааллын бодит механизм сул хэвээр байна.
2.4	Малчин гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, залгамж халааг бэлтгэх нийгэм соёл, эдийн засгийн цогц арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх	Дунд түвшинд хэрэгжилттэй (58%)	Малчин өрхийн эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоо, залуу малчдын чадавх, оролцооны тэгш байдлыг дэмжих чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан байна. Ялангуяа залуу малчдын хөтөлбөр, хоршооны оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр хэрэгжилт харьцангуй сайн байв. Гэсэн хэдий ч нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний тогтолцоо, боловсролын хамрагдалт, тоног төхөөрөмжийн дэмжлэгийн тогтвортой байдал хангалтгүй хэвээр байна.
2.5	Хүнсний ногоо, жимс жимсгэний үйлдвэрлэлийн технологи, сургалт, санхүү-зээлийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлж, эмэгтэйчүүд ажиллах нөхцөлийг сайжруулах	Хэсэгчлэн хэрэгжилттэй (50%)	Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнийн үйлдвэрлэлийн чиглэлээр эмэгтэй ногоочдын оролцоо, сургалт, зөвлөх үйлчилгээ, ногоон санхүүжилтийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр тодорхой ахиц гарч, төр, хувийн хэвшил, олон улсын байгууллагын хамтын ажиллагаанд суурилсан сайн туршлагууд бий болсон байна. Ногоон санхүүжилт, зөвлөх үйлчилгээний тогтолцоо салбарын хэмжээнд тогтвортой, хүртээмжтэй байдлаар бүрэн төлөвшөөгүй хэвээр байна.
2.6	Хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг малчин, тариаланч эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэн эзэмшүүлж, нийгмийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх	Хэсэгчлэн хэрэгжилттэй (50%)	Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох, хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг түгээх чиглэлээр сургалт, чадавхжуулах үйл ажиллагаа өргөжиж, хүйсээр ангилсан бүртгэл, жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын арга зүйг ашиглах практик тогтворжиж эхэлсэн байна. Химийн хорт бодисын хүйсийн ялгаатай нөлөөллийн талаарх судалгаа, нийгмийн хариуцлагатай уялдсан бодлогын зохицуулалт, сургалтын үр нөлөөний чанарын үнэлгээ салбарын хэмжээнд хангалтгүй хэвээр байна.
2.7	ЖДҮ, өрхийн үйлдвэрлэлд ажиллаж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, орон нутагт суурилсан мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ, бизнес инкубаторын хүртээмжтэй тогтолцоо бий болгох	Хэсэгчлэн хэрэгжилттэй (37%)	ЖДҮ болон өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгчдэд зориулсан сургалт, зөвлөх үйлчилгээ, бизнес хөгжлийн дэмжлэгийг өргөжүүлэх чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан бөгөөд эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр, мэдээллийн хүртээмж сайжирсан байна. Гэсэн хэдий ч бизнес инкубаторын тогтолцоо, орон нутгийн түвшний институтийн тогтвортой байдал, аялал жуулчлалын үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжтэй стандарт, гарын авлагын хэрэгжилт хангалтгүй хэвээр байна.
2.8	Салбарт ажиллагч эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн жендэрийн тэгш оролцоог дэмжих орон нутгийн удирдлага, шийдвэр гаргагчдын чадавхийг сайжруулж, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх	Хэсэгчлэн хэрэгжилттэй (42%)	Орон нутгийн удирдлага, ЖДҮ, өрхийн үйлдвэрлэлийг дэмжих чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан бөгөөд төр-хувийн хэвшил, төрийн бус байгууллагын хамтын ажиллагаа өргөжиж эхэлсэн байна. Гэсэн хэдий ч сайн туршлагыг түгээх, тогтвортой институтийн тогтолцоо бүрдүүлэх ажил хангалтгүй, мөн хөнгөн үйлдвэрийн салбарт эрэгтэйчүүдийн оролцоог

			нэмэгдүүлэх чиглэлээр төлөвлөсөн үйл ажиллагаа хэрэгжээгүй.
	Хэрэгжилтийн түвшин	**Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (47%)**	

Бүх талуудтай хийсэн ярилцлагын мэдээлэлд тулгуурлан салбарын хүний нөөцийг дэмжих чиглэлд өнгөрсөн хугацаанд хийгдсэн ажлуудын талаар ярилцсан мэдээлэлд сүлжээний шинжилгээ хийсэн. Үр дүнг тоймлон харвал Дүрс 14-т хамгийн өндөр давтамжаар дурдагдсан агуулгууд сүлжээний төв хэсэгт зангилаа хэлбэрээр төвлөрсөн байгаа нь салбарын бодлогын хэрэгжилт хүний нөөцийг дэмжих чиглэлээр мэдээлэл түгээх, сургалт зохион байгуулах, мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаанд илүү төвлөрснийг харуулж байна.

Дүрс 14. Зорилго 2-ын хүрээнд чанарын ярилцлагуудад тулгуурлан хийсэн харилцан хамаарлын сүлжээний шинжилгээ (co-occurance analysis)



Салбарын хүний нөөцөд чиглэсэн үйлчилгээний чанар, хүртээмж сайжрах нь эмэгтэйчүүдийн мэдлэг, ур чадвар, эдийн засгийн оролцоог нэмэгдүүлэхтэй шууд холбоотой байгаа дүр зураг мөн ажиглагдаж байгаа боловч энэхүү хамаарал ярилцлагуудад харьцангуй цөөн дурдагдсан тул сүлжээний захын хэсэгт, төвөөс алслагдсан байдлаар дүрслэгджээ.

Зорилт 2.1 Салбарын төрийн ба хувийн хэвшлийн байгууллагуудад ажиллагч эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ХАБЭА, нийгмийн хамгааллыг сайжруулж, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих;

Тус зорилтын хүрээнд нийт 11 үйл ажиллагаа төлөвлөсөн. Эдгээр үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг үнэлэхдээ **(1) бодлогын сайжруулалт, судалгаа, үнэлгээ (2) байгууллагын түвшний хэрэгжилтийн орчин, (3) салбарт ажиллагсад, олон нийтийг ХАБАЭ чиглэлд чадавхжуулах практик хэрэгжилт** гэсэн 3 чиглэлд хуваан авч үзлээ.

ХХААХҮС-ын хэмжээнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй (ХАБЭА)-н стандартыг мөрдүүлэх, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр судалгаа шинжилгээ, сургалт болон байгууллагын дотоод зохицуулалтын хүрээнд нэлээдгүй ахиц, дэвшил гарсан байна. Суурь үнэлгээний үе буюу 2017 онд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, нийгмийн хамгааллын асуудлыг жендэрийн өнцгөөс авч үзэх бодлогын орчин, статистик мэдээлэл, байгууллагын дотоод зохицуулалт хангалтгүй, ХАБЭА-н асуудал нь голчлон техникийн аюулгүй ажиллагааны хүрээнд ойлгогдож байв[11]. Харин өнөөдрийн байдлаар хөдөлмөрийн орчин, ажлын байрны нөхцөл, эрүүл мэндийн эрсдэл болон ажил-ар гэрийн амьдралын тэнцвэрийг хангах асуудлыг жендэрийн мэдрэмжтэй авч үзэх хандлага нь бодлогын болон байгууллагын түвшинд төлөвшиж эхэлжээ. Үүний үр дүнд хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн нөхцөл байдлыг тодорхойлсон судалгаа, нотолгооны ажлууд нэмэгдэж, ажилтанд ээлтэй орчныг бүрдүүлэх зарим сайн туршлагууд нэвтэрсэн байна.

Гэсэн хэдий ч эдгээр ололт амжилт нь салбарын хэмжээнд бүрэн төлөвшөөгүй, хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдийн оролцоо хангалтгүй хэвээр байна. Түүнчлэн салбарын түр болон гэрээт ажилчдын ХАБЭА-н хэрэгжилт, хувийн хамгаалах хэрэгслийн хүртээмж, хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн эрсдэлийг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр үнэлэх (жишээлбэл, ажлын ачаалал, улирлын хөдөлмөрийн нөхцөл, биеийн хүчний ачаалал, байгалийн хүчин зүйлд өртөх байдал зэрэг) тогтолцоо сул байна. Тус зорилтын хэрэгжилтийг салбарын жендэрийн бодлогын шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлэхэд хэрэгжилт 26%-тай дүгнэгдэв. Үйл ажиллагаа бүрээр нарийвчлан гүйцэтгэсэн шинжилгээний үр дүн, мэдээллийг дараагийн хэсэгт дэлгэрүүлэн танилцуулна.

Хүснэгт 15. Зорилт 2.1-ийн хэрэгжилтийн тойм

#		Үйл ажиллагаа (Ү/а)	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
Бодлогын орчин сайжруулах	2.1.1	Жендэрийн мэдрэмжтэй судалгааны үр дүнд тулгуурлан зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийг салбарын үйл ажиллагааны чиглэл тус бүрээр гаргах	Сул (20%)	Гүйцэтгэгдсэн судалгаанууд нь хөдөлмөрийн зах зээл, ажлын орчин, жендэрийн нөхцөл байдлыг тодорхойлсон хэдий ч тэдгээрийн үр дүнд тулгуурлан дэд салбар бүрийн онцлогт нийцсэн зохистой хөдөлмөрийн нэгдсэн шалгуур үзүүлэлт боловсруулагдаагүй. Цаашид ашиглаж болох судалгааны өгөгдөл, дата тодорхой хэмжээнд бүрдсэн тул "**сул хэрэгжилттэй**" гэж үнэлэв.
	2.1.2	Салбар дахь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин нөхцөл, хүний нөөцийн хөгжлийн жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого төлөвлөлтийн асуудлаар цуврал сургалт, семинарыг ҮЭ, ОУХБ-тай хамтран	Хэсэгчлэн (40%)	Олон удаагийн сургалт, чадавхжуулах үйл ажиллагаа зохион байгуулагдсан, оролцогч талуудын мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд тодорхой ахиц гарсан. Гэсэн хэдий ч сургалтын үр нөлөөг бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжилттэй уялдуулсан тогтолцоо бүрдээгүй, хамрах хүрээ, үр дүнг нэгтгэн үнэлсэн мэдээллийн сан дутмаг тул энэ үйл

[11] ХХААХҮ-ийн салбарын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний тайлан, 2017

#		Үйл ажиллагаа (Y/a)	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
		үргэлжлүүлэн зохион байгуулах		ажиллагааг **"хэсэгчлэн хэрэгжилттэй"** гэж үнэлэв.
	2.1.4	Ажлын орчин нөхцөлийг жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлж, судлах шаардлагатай чиглэлүүдийг салбарын хэмжээнд тодорхойлж судалгаа хийх	Сайн (80%)	Ажлын орчин, сэтгэл ханамж, удирдах албан тушаал дахь эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг хөндсөн тодорхой судалгаанууд хийгдсэн тул энэ чиглэлийн хэрэгжилтийг **"сайн хэрэгжсэн"** гэж үнэлэв.
	2.1.5	Газар тариалангийн салбарт ажиллагчдын тэтгэвэр тогтоох нөхцөлийг судлан хэлэлцүүлэг зохион байгуулах	Хэрэгжээгүй (0%)	Төлөвлөгөөнд туссан энэ чиглэлийн дагуу газар тариалангийн салбарын ажиллагчдын нийгмийн хамгаалал, тэтгэврийн онцлог нөхцөлийг судалсан, хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан баримт, судалгааны ажил байхгүй байна.
	2.1.8	Хөдөлмөрийн хүнд, халуун, хортой нөхцөлийн талаар мөрдөгдөж буй жагсаалтыг жендэрийн өнцгөөс үнэлж, шинэчлэх	Хэрэгжээгүй (0%)	Хөдөлмөрийн хүнд, хортой нөхцөлийн жагсаалтыг жендэрийн ялгаатай нөлөөллийн үүднээс үнэлж, шинэчлэх судалгаа, үнэлгээ, бодлогын түвшний санаачилгын талаарх баримт, нотолгоо байхгүй байна.
Байгууллагын орчныг сайжруулах	2.1.3	Салбарын төрийн захиргааны төв байгууллага, харьяа агентлаг, байгууллагуудын төрийн үйлчилгээний эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад тусдаа өрөө бий болгох	Хэсэгчлэн (40%)	Салбарын хэмжээнд ажлын байрны орчин нөхцөлийг сайжруулах, тэр дундаа хүүхдийн өрөө, амрах болон хувцас солих өрөө байгуулах чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан. Гэвч эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад зориулсан тусдаа өрөөг (хувцас солих, амрах) салбарын хэмжээнд жигд, хүртээмжтэй нэвтрүүлэх тал дээр ахиц бага байна.
	2.1.6	Салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд ХАБЭА-н асуудлыг тусгаж хэрэгжүүлэх	Сул (20%)	ХАБЭА-н зохицуулалтыг дотоод журамд тусгах чиглэлээр бодлогын удирдамж хүргүүлж, тайлагнасан ахиц байгаа ч бодит хэрэгжилт хангалтгүй байна. Ялангуяа мал аж ахуй, газар тариалангийн салбарын түр болон гэрээт ажилчдыг хамгаалах хэрэгслээр хангах, хяналт тавих механизм сул, ХАБЭА-н зааварчилгаа нь хөдөлмөрийн харилцааны салшгүй хэсэг болж төлөвшөөгүй байна.
	2.1.10	ААНБ-ууд нийгмийн хариуцлагын хүрээнд газар тариалангийн салбарт ажиллагчдыг хүйтний улиралд шилжүүлэн ажиллуулах ажлын байр бий болгох, эсвэл зуучлахад урамшуулах эдийн засгийн хөшүүргийг бий болгох,	Сул (10%)	Бодлогын баримт бичигт төлөвлөгдсөн боловч бодит хэрэгжилтийг нотлох баримт, эдийн засгийн хөшүүргийн жишээ олдоогүй байна. Салбарын хэмжээнд энэ чиглэлийн үйл ажиллагаа идэвхжээгүй, ярилцлагад оролцогчдын мэдээллээр ажил гүйцэтгэгдээгүй гэж үзсэн тул "сул хэрэгжилттэй" гэж үнэлэв.
	2.1.11	Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлж, ажилчдын хүүхдэд зориулсан цэцэрлэг байгуулах зэргээр ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан байгууллага	Сул (10%)	Яамны харьяа цэцэрлэг байгуулсан, шилжин ажилласан албан хаагчдын орон сууцны асуудлыг шийдвэрлэсэн зэрэг сайн туршлага байгаа ч энэ нь нийт салбарын хэмжээнд тогтмолжоогүй байна. Сайн туршлагыг шалгаруулах, урамшуулах, нийтэд сурталчлах тогтолцоо бүрдээгүй, үйл ажиллагаа нь цаг

#		Үйл ажиллагаа (Y/a)	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
		шалгаруулан, урамшуулан, хэвлэл мэдээллээр сурталчлах.		үеийн шинжтэй байгаа тул **"сул хэрэгжилттэй"** гэж үнэлэв.
Ажилтан, олон нийтийг чадавхжуулах	2.1.7	Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж байгууллагуудад түр гэрээгээр ажиллаж буй мэргэжлийн ба мэргэжлийн бус эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдад ХАБЭА-н зааварчилгаа өгч ажиллуулах тогтолцоог сайжруулах,	Хэсэгчлэн (40%)	ХАБЭА-н зааварчилгаа, эрсдэлийн судалгаа тодорхой хүрээнд хийгдсэн боловч салбарын түр ажилчдын ХАБЭА-н хэрэгжилтийн нэгдсэн статистик мэдээлэл, бүртгэл хангалтгүй, хяналтын механизм тодорхой бус байгаа тул энэ үйл ажиллагааг **"хэсэгчлэн хэрэгжсэн"** гэж үнэлэв.
	2.1.9	Ажлын орчин нөхцөл эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндэд хэрхэн нөлөөлж байгааг үйлдвэрлэлийн салбар, чиглэл, шат дамжлага бүрээр судалж, эрүүл мэндийн аливаа эрсдэлийг илрүүлэн сэргийлэх чиглэлээр холбогдох талуудад сургалт хийх.	Сул (25%)	Тодорхой төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд сургалт, судалгаа хийгдсэн хэдий ч салбарын хэмжээнд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөг үйлдвэрлэлийн шат дамжлага бүрээр нарийвчлан судалсан мэдээллийн сан бүрдээгүй байна. Мал аж ахуйн салбарт ажиллагсдын эрсдэлийг (гэмтэл бэртэл, байгалийн хүчин зүйл) тооцсон системтэй арга хэмжээ, урьдчилан сэргийлэх сургалт хангалтгүй байгаа тул **"сул хэрэгжилттэй"** гэж үнэлэв.
Хэрэгжилтийн түвшин			**Хэсэгчлэн 26%**	

1. Жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, үнэлгээ ба бодлогыг сайжруулах: Салбарын бодлогын орчныг сайжруулах чиглэлд судалгаанд суурилсан нотолгоо бүрдүүлэх болон сургалт, чадавхжуулах арга хэмжээнүүдийн хүрээнд тодорхой ахиц гарсан ч салбар дах зохистой хөдөлмөрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр шинэчлэх, мөн нийгмийн хамгааллын тусгайлсан зохицуулалтуудыг бүрдүүлэх чиглэлд хангалтгүй хэвээр байна.

Дүрс 15. Зорилт 2.1-ийн хүрээнд төлөвлөгдсөн ажлуудын гүйцэтгэл

Зорилт 2.1-ийн хүрээнд (Y/a: 2.1.4-д хамаарах) салбарын судалгаа, үнэлгээний чиглэлээр үе шаттай арга хэмжээнүүд хэрэгжиж, олон улсын байгууллагын дэмжлэгтэйгээр хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын орчин, хүний нөөцийн хөгжлийн талаарх нотолгоонд суурилсан мэдээллийн сан бүрдэж эхэлсэн байна. Тухайлбал, ХХААХҮС-ын хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа[12] хийгдэж, түүний үр дүнд салбарын хүний нөөцийн стратегийг[13] шинэчлэн боловсруулсан нь бодлогын орчныг бэхжүүлэхэд чухал алхам болжээ. Мөн ажлын орчин, жендэрийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох чиглэлээр дараах судалгаанууд үе шаттайгаар хийгдэж, зарим үр дүн бодлогын баримт бичигт тусгагдсан байна. Үүнд:

- "Эрэгтэй, эмэгтэй залуу малчдын амьдрал ахуй дахь жендэрийн дүн шинжилгээ" судалгаа, 2021, ЖҮХ
- "Албан хаагчдын ажлын орчин, хамт олон, сэтгэл ханамжийн судалгаа", 2023, ЖДҮГ
- "ХХААХҮЯ болон түүний харьяа байгууллагын эмэгтэй дарга нарын судалгаа", 2024, ХХААХҮЯ

Гэсэн хэдий ч дээрх судалгаанууд нь төлөвлөгөөнд тусгагдсан судалгааны нэршил, хамрах хүрээ, зорилтот асуудлуудыг бүрэн гүйцэд хамарч чадаагүй байна. Ялангуяа төлөвлөгөөнд туссан **"хөдөлмөрийн хүнд, халуун, хортой нөхцөлийн жендэрийн ялгаатай нөлөөллийн дүн шинжилгээ"** (Y/a: 2.1.1-д хамаарах), "**газар тариалангийн салбарт ажиллагчдын тэтгэвэр тогтоох нөхцөлийн судалгаа"** (Y/a :2.1.5-д хамаарах), **"зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлт тодорхойлох судалгаа"** (Y/a: 2.1.8-д хамаарах) зэрэг салбар, дэд салбарын онцлогт чиглэсэн судалгаанууд хийгдээгүй байна.

Төлөвлөгдсөн дээрх судалгаанууд гүйцэтгэгдээгүйн улмаас үр дүнд нь тулгуурлан хийхээр төлөвлөсөн хэлэлцүүлэг, салбар дундын зөвлөлдөх уулзалтууд, мөн бодлогын шинжилгээ, шинэчлэл, хэрэгжилтийн ажлууд (Y/a: 2.1.1; 2.1.5; 2.1.8-д хамаарах) бодит нэршил, агуулгаараа хэрэгжих боломжгүй болсон байна. Тодруулбал, **"зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийг жендэрийн мэдрэмжтэй шинэчлэх ажил"** (Y/a: 2.1.1-д хамаарах), **"хөдөлмөрийн хүнд, халуун, хортой нөхцөлийн жагсаалтыг жендэрийн өнцгөөс шинэчлэх ажил"** (Y/a: 2.1.8-д хамаарах), **"газар тариалангийн салбарт ажиллагчдын тэтгэвэр тогтоох нөхцөлийг хэлэлцүүлэг зохион байгуулах ажил"** (Y/a: 2.1.8-д хамаарах)-ууд хэрэгжилтгүй байна.

Сургалт, чадавхжуулах чиглэлээр (Y/a: 2.1.2-д хамаарах) салбарын албан хаагчид, үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл, малчид, мэргэжилтнүүдийг хамруулсан арга хэмжээнүүд зохион байгуулагдаж, жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, ажлын байрны орчны талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн чадавх бэхжүүлэх ажлууд хэрэгжсэн байна.Үүнд:

- "Мал аж ахуйн салбар дахь жендэрийн дүн шинжилгээ" сургалт, 2019, НҮБ-ын ХХААБ-тай хамтарсан,
- "Жендэрийн сургагч багш бэлтгэх" сургалт, 2019, Хүнсчдийн холбоо, ХХААБО-ны ҮЭ-ийн төлөөлөл оролцсон,
- "Дарамт, хүчирхийллээс ангид ажлын байрны төлөө" цахим сургалт, 2021, Монголын эмэгтэйчүүдийн сан, ҮЭ-ийн төлөөлөл оролцсон,
- "Хүнсний ногооны үйлдвэрлэл ба усалгаатай хөдөө аж ахуй" сургалт, 2021, АХБ
- "Малчдад зориулсан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн гарын авлага", 2021, ХНХЯ, Ололт амжилт ХХК зэрэг сургалт, чадавхжуулах үйл ажиллагааг гүйцэтгэжээ.

Гэвч зохион байгуулагдсан сургалтуудыг төрөлжүүлэн бүртгэх, хамрах хүрээ, үр нөлөөг нэгтгэн үнэлэх зорилготой мэдээллийн сан бүрдээгүйг онцлох нь зүйтэй.

---

[12] ХХААХҮ-ийн салбарын зах зээлийн судалгаа, 2022, МИРИМ, ХХААХҮЯ, НҮБ-ын ХААБ
[13] ХХААХҮ-ийн салбарын хүний нөөцийн стратеги 2022-2028, 2023, ХХААХҮЯ

Хэрэгжилтийн хувьд төлөвлөгдсөн 5 үйл ажиллагаанаас судалгаа, үнэлгээ (Ү/а: 2.1.4-д хамаарах) болон сургалт, чадавх бэхжүүлэх (Ү/а: 2.1.2-д хамаарах) чиглэлийн 2 үйл ажиллагаа тодорхой хэрэгжилттэй байна. Харин газар тариалангийн салбарын ажиллагчдын нийгмийн хамгааллын асуудал болон хөдөлмөрийн хүнд, халуун, хортой нөхцөлийн жагсаалтыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр үнэлж шинэчлэх чиглэлд бодит бодлогын өөрчлөлт, шийдвэр гаргалтын ахиц дэвшил ажиглагдаагүй. Энэ нь хийгдсэн судалгаа, хэлэлцүүлгийн үр дүнг бодлогын зохицуулалт болон хэрэгжилтийн түвшинд бүрэн уялдуулах, холбогдох шийдвэрүүдийг эрчимжүүлэн хэрэгжүүлэх шаардлага байгааг харуулж байна.

2. Байгууллагын орчныг сайжруулах чиглэлд: Байгууллагын орчныг сайжруулах чиглэлээр ажилтнуудад ээлтэй ажлын байрны нөхцөл бүрдүүлэх, ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг дэмжих талаар тодорхой ахиц гарсан боловч хэрэгжилт нь салбарын хэмжээнд харилцан адилгүй, ялангуяа хувийн хэвшлийг хамарсан тогтолцоо, эдийн засгийн дэмжих механизм болон нэгдсэн бүртгэл-хяналтын систем бүрдээгүй хэвээр байна.

Салбарын төрийн байгууллагын дотоод орчны нөхцөлийг сайжруулах чиглэлийн хүрээнд зарим байгууллагууд ажилтнуудад зориулсан амрах өрөө, хүүхдийн өрөө болон хувцас солих өрөө байгуулах зэрэг дэмжих шийдлүүдийг хэрэгжүүлж эхэлжээ. Яам болон харьяа агентлагуудын зүгээс ажлын орчин, нөхцөлийг сайжруулах чиглэлээр ажилтнуудын дунд судалгаа, санал асуулга тогтмол зохион байгуулж буй бөгөөд үүний хүрээнд ажилтны хүүхдийн цэцэрлэг байгуулах, 4 аймгийн ХХААГ-т хүүхдийн өрөө бий болгох, ажлын байранд хүүхдийн номын сан бий болгох зэрэг ажлуудыг гүйцэтгэжээ.[14]

Шигтгээ 1. Байгууллагын орчин, нөхцөл сайжруулах чиглэлээрх ярилцлагын хэсэг

> *... Манай байгууллага Төв аймагтаа энэ тал дээр хамгийн онцлог, үлгэр жишээ байгууллага байж чадаж байгаа. Өнгөрсөн 2024 онд ХХААХҮЯ-ны санхүүжилтээр сая та бидний орж харсан "Хүүхдийн өрөө"-г тохижуулсан. Мөн хүүхдийн өрөөний цаад талын өрөөнд амрах, хувцас солих өрөө байдаг.*
>
> *Ганцаарчилсан ярилцлагаас (Төв аймаг)*

Гэвч зорилт 2.1-т тусгагдсаны дагуу **"захиргааны төв байгууллага, харьяа агентлаг, байгууллагуудын төрийн үйлчилгээний эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад тусдаа өрөө бий болгох"** (Ү/а: 2.1.3-д хамаарах) чиглэлээр ажлын байран дээр яг тусдаа амралтын эсвэл хувцас солих өрөө бий болгосон байгууллага цөөн хэвээр байна. Байгууллагын удирдлага, албан хаагчдын түвшинд ажилтанд ээлтэй, жендэрийн хэрэгцээнд нийцсэн орчны шаардлагыг ойлгож байгаа боловч барилгын багтаамж, санхүүжилтийн хүрэлцээ, түрээсийн байр ашиглаж буй нөхцөл, хуучин барилгын дэд бүтцийн хязгаарлалт зэрэг шалтгаанаар хэрэгжилт хангалтгүй байна. Ярилцлага судалгааны мэдээллээс харахад бусад орон нутгуудтай харьцуулахад Төв болон Дархан-Уул аймгийн зарим байгууллагад ажилтны амрах өрөө, хүүхдийн өрөө зэрэг ажилтанд ээлтэй орчны шийдлүүд бий болж, энэ чиглэлд харьцангуй эерэг өөрчлөлт ажиглагдаж байгааг онцлох хэрэгтэй.

[14] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбартжендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, 2023

Шигтгээ 2. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад зориулсан тусдаа өрөө бий болгох үйл ажиллагаа

... Манай аймгийн ХХААГ-т хувцас солих өрөө гэж байдаггүй. Амрах өрөө гэж байдаг байсан боловч одоогоор засварын ажлаас шалтгаалан буцаад хаагдчихсан байгаа. Яг өнөөдрийн нөхцөл байдлаар амрах өрөө, хувцас солих өрөө, хүүхэд хөхүүлэх өрөө гэх мэт өрөөнүүд байхгүй. Ер нь ажилтнуудын хувьд эрэгтэй, эмэгтэй амралтын өрөө эсвэл бүр арга үгүйд хүрвэл дундаа 1 амралт, хувцас солих өрөө байх нь чухал хэрэгтэй гэдгийг ойлгосон.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

"Салбарын төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд ХАБЭА-н асуудлыг тусгаж хэрэгжүүлэх" (Ү/а: 2.1.3-д хамаарах) ажлын хүрээнд яамны зүгээс харьяа байгууллагуудад дотоод журамдаа холбогдох заалтыг тусгах чиглэлээр 2019 онд албан бичиг, даалгавар хүргүүлсэн бөгөөд 2021 онд харьяа байгууллагууд дотоод журамдаа тусгаж, хэрэгжүүлж байгаа талаар тайлан, мэдээлэлд тусгажээ[15]. Энэ хүрээнд байгууллагууд ХАБЭА хариуцсан ажилтан томилж, сургалтын материал, заавар, зааварчилгаа боловсруулсан хэдий ч эдгээрийг дотоод журамд системтэй нэгтгэх, хэрэгжилтэд тогтмол хяналт тавих байдал хангалтгүй байгааг ярилцлагад оролцогчид онцолсон. Ялангуяа мал аж ахуй, газар тариалангийн салбар дахь түр болон гэрээт ажилчдын хувьд ХАБЭА-н зааварчилгаа тогтмол өгөх, тусгай хамгаалах хэрэгслээр хангах, хэрэгжилтийг бүртгэх, хянах зохион байгуулалтын механизм сул хэвээр байна[16].

Шигтгээ 3. ХАБЭА-н зааварчилгааг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгаж, хэрэгжүүлэх байдал

... Сүүлийн жилүүдэд ХАБЭА-н асуудлаар төрийн байгууллагууд төдийгүй хувийн хэвшлийн удирдлагууд тодорхой хэмжээнд сургалтад хамрагдаж, ойлголтоо нэмэгдүүлж байгаа. Гэхдээ ялангуяа хувийн хэвшлийн байгууллагуудын хувьд энэ ажил ихэвчлэн сургалтын материал, зөвлөмж боловсруулах шатандаа явж байгаа бөгөөд дотоод дүрэм, журамдаа бүрэн тусгаж, ажилтнуудад тогтмол давтамжтай сургалт, зааварчилгаа өгөх тогтолцоо хараахан төлөвшөөгүй хэвээр байна.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Улирлын чанартай хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих буюу "Аж ахуй нэгж байгууллага (ААНБ)-ууд нийгмийн хариуцлагын хүрээнд газар тариалангийн салбарт ажиллагчдыг хүйтний улиралд шилжүүлэн ажиллуулах ажлын байр бий болгох, эсвэл хөдөлмөр зуучлалтай уялдуулан дэмжихэд эдийн засгийн хөшүүрэг бий болгох" (ү/а: 2.1.10) чиглэлээр жендэрийн бодлогоос гадна салбарын хүний нөөцийн стратегид[17] хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдлыг дэмжих, хүний нөөцийн хангамжийг сайжруулах чиглэлд хамаарах төлөвлөлтийн шинжтэй үйл ажиллагаанууд тусгагдсан байна. Гэвч бодит хэрэгжилтийг илэрхийлэхүйц гүйцэтгэл, үр дүн, нотолгоо баримт бичгүүдэд хангалтгүй байна.

Ярилцлагын үр дүнгээс харахад улирлын чанартай хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтворгүй байдал, орлогын тасалдал, хүний нөөцийн тогтвор суурьшилтай холбоотой асуудал нийтлэг дурдагдаж байхын дээр орон нутагт тогтвортой ажлын байр, хөдөлмөр зуучлал, ур чадварын дэмжлэг шаардлагатай байгааг оролцогчид онцолж байв.

Шигтгээ 4. Газар тариалангийн салбар дахь улирлын хөдөлмөр эрхлэлтийн хүндрэл

... Ургацын үеэр ажилтай байдаг ч өвөл болохоор орлогогүй шахуу болчихдог. Тэр үед хүмүүс жижиг бизнес хийх, өөр ажил хайх, эсвэл хот руу явах асуудал гардаг. Хэрэв улирлын ажлаа дуусаад өөр ажил руу шилжих боломж, зуучлал нь арай сайн байвал хүмүүс тогтвортой ажиллах боломжтой санагддаг.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

[15] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, 2019, 2021
[16] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, 2021, МОНЭС
[17] ХХААХҮ-ийн салбарын Хүний нөөцийн стратеги 2023-2028, 2023

Тухайн чиглэл, үйл ажиллагаатай холбоотой бодлогын түвшинд хэрэгцээ, үндэслэл байгаагаас гадна салбарт ажиллагчдын хувьд улирлын бус үеийн орлогын тогтвортой байдал, нэмэлт хөдөлмөр эрхлэлт, ур чадварын дэмжлэгийн хэрэгцээ өндөр байгаа тул цаашид энэ чиглэлийн арга хэмжээний бодит хэрэгжилтийг анхааран ажиллах нь зүйтэй байна.

Ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг дэмжих буюу **"Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж бүрдүүлж, ажилчдын хүүхдэд зориулсан цэцэрлэг байгуулах зэргээр ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан байгууллага шалгаруулан, урамшуулан, хэвлэл мэдээллээр сурталчлах"** (Y/a: 2.1.11) чиглэлээр 2023 оноос хойш яам болон харьяа байгууллагуудын түвшинд ахиц, сайн туршлагууд бий болсон байна. Мөн 2024 онд ХХААХҮЯ болон түүний харьяа байгууллагуудыг Дархан-Уул аймаг руу шилжүүлэх шийдвэр[18] гарснаар энэ чиглэлийн асуудал илүү ач холбогдол өндөртэй болжээ. Эдгээр нь албан хаагчдын гэр бүл, хүүхдийн хэрэгцээг дэмжих, ажлын орчныг хүний хөгжил, нийгмийн хариуцлагатай уялдуулах чиглэлд эерэг үр дүн үзүүлж эхэлжээ. Тухайлбал,

- 2023 онд "Хүүхэд бүр цэцэрлэгт" хөтөлбөрийн хүрээнд яамны харьяа байгууллагын албан хаагчдын цэцэрлэг байгуулж, 60 хүүхдийг хамруулсан
- 2023 онд "Ажлын байрандаа аз жаргалтай аав ээжүүд" хүүхэд хамгаалал, хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрээнд Хүүхдийн номын сан байгуулахаар төлөвлөсөн.
- 2024 онд ХХААХҮЯ-ыг харьяа байгууллагуудын хамт Дархан-Уул аймаг руу нүүлгэн шилжүүлсэн. Нийт 43 албан хаагч шилжин ажилласнаас 5 албан хаагч гэр бүлийн хамт шилжин ажилласан байна. Тухайн ондоо нийт 7 албан хаагчийн орон сууцны асуудал бүрэн шийдэгдсэн байна.[19]

Шигтгээ 5. Ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангах чиглэлээр гүйцэтгэж буй ажлын тойм

> *... Дархан-Уул аймагт байрлах манай байгууллага том байртай. Тэнд хүүхдүүдэд зориулсан жижиг булан тохижуулж, ном, тоглоомоор хангаж өгсөн. Зарим ажилтнууд том хүүхдүүдээ үлдээгээд, бага хүүхдүүдээ Дарханд авчирдаг бөгөөд тэд хичээл тараад очих газаргүй үед тухайн өрөө, буланд байрлах боломжтой.*
> *... Хүүхдийн өрөө, байгууллагын дэргэдэх цэцэрлэг байгуулах зэргээр ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангасан үйл ажиллагаа явуулсан туршлага энд тэндгүй л байгаа. Гэвч шилдэг туршлагыг шалгаруулсан, сурталчлах үйл ажиллагаа, явуулсан жишээ бол мэдэхгүй.*
>
> *Ганцаарчилсан ярилцлагаас*

Ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангах чиглэлээр хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа нь ихэвчлэн цаг үеийн шинжтэй, салбарын хэмжээнд харилцан адилгүй хэрэгжилттэй байгаа бөгөөд байгууллагын соёл болон тухайн байгууллагын онцлогоос ихээхэн хамааралтай байна. Түүнчлэн энэ чиглэлийн сайн туршлагыг тусгайлан шалгаруулах, урамшуулах болон нийтэд түгээн дэлгэрүүлэх тогтолцоо, мэдээлэл хангалтгүй байна.

3. Салбарт ажиллагсад, олон нийтийг ХАБАЭ чиглэлд чадавхжуулах (y/a: 2.1.7; 2.1.9-д хамаарах): Хувийн хэвшлийн байгууллагуудад түр, гэрээт ажиллагчдад чиглэсэн ХАБЭА-н зааварчилгаа, сургалт нь захиргааны журмаар болон байгууллагын дотоод санаачилгын түвшинд хэрэгжиж эхэлсэн боловч хэрэгжилтийн түвшин ялгаатай, бүртгэл, хяналтын механизм сул байна.

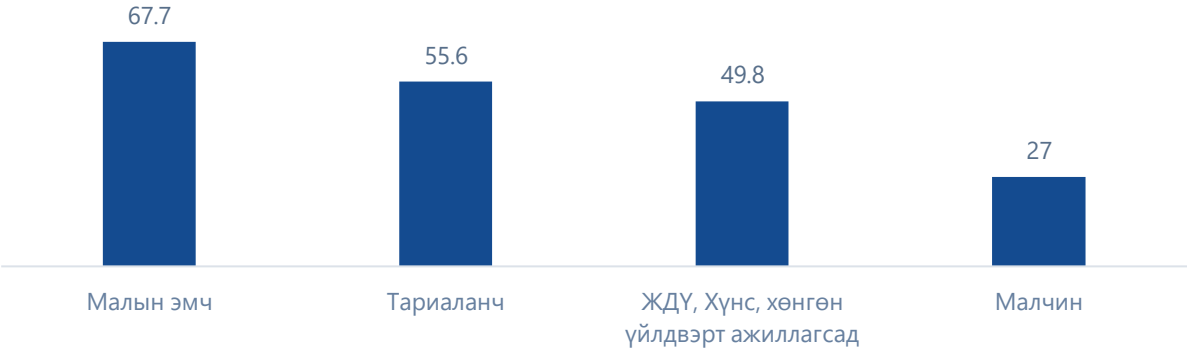
Хууль эрх зүйн хүрээнд ажил олгогч нь ажилтныг ХАБЭА-н зааварчилгаа болон хамгаалах хэрэгслээр хангах үүрэгтэй боловч энэ зохицуулалтын бодит хэрэгжилт, ялангуяа мал аж ахуй, газар тариалангийн

[18] ХХААХҮЯ болон түүний харьяа байгууллагуудыг Дархан-Уул аймагт нүүлгэн шилжүүлэх ажлыг төлөвлөн, удирдлага, зохион байгуулалтаар хангаж ажиллах чиглэл өгөх тухай, МУЗГ-ын тогтоол, 2024 оын 9 дүгээр сарын 11
[19] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, 2023, 2024

салбарын түр болон гэрээт ажилчдын хувьд хангалтгүй байна[20]. Мөн салбарын хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдэд ХАБЭА-н зааварчилгаа хэрхэн хэрэгжиж байгаа талаарх нэгдсэн статистик мэдээлэл хангалтгүй, ялангуяа түр болон гэрээт ажилчдад өгсөн зааварчилгаа, сургалтын бүртгэл, тайланг тогтмол хөтөлж нэгтгэдэггүйгээс хэрэгжилтийн талаар салбарын хэмжээнд бодитой дүгнэлт гаргахад хүндрэлтэй байна.

Тоон судалгааны үр дүнгээс харахад ХАБЭА-н сургалт, зөвлөгөөнд хамрагдалт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн төрлөөс хамааран ялгаатай байна (Дүрс 16). Төрийн байгууллагад ажиллаж буй малын эмч нарын хамрагдалт харьцангуй өндөр байгаа бол хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, ялангуяа малчдын хувьд хамгийн бага түвшинд байна.

Дүрс 16. Сүүлийн 4 жилийн хугацаанд ХАБЭА-н сургалт зааварчилгаанд хамрагдсан байдал, % (n=814)



Судалгаанд оролцогчдын тал нь (49.4%) сүүлийн жилүүдэд "ХАБЭА-н нөхцөл тодорхой хэмжээнд сайжирч байгаа" гэсэн хариулт өгсөн бөгөөд ялангуяа тариалан (63%), хүнс, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт (56.8%)-т нийтлэг илүү эерэг хандлагатай байна. Харин малчин (45%) болон малын эмч (53%) нарын хувьд "өөрчлөлтгүй" гэж үзэх хандлага нь давамгайлж байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд сөрөг нөлөөтэй дэд салбарын хувьд **мал аж ахуй хамгийн эрсдэлтэй (40%)** гэж үнэлэгдсэн бөгөөд үүний дараа газар тариалан (22%) болон тээвэр, худалдааны (27%) чиглэлүүд харьцангуй өндөр эрсдэлтэйд тооцогдож байна. Харин хөнгөн (6%) болон хүнсний үйлдвэрлэлийн (5%) салбаруудын эрсдэлийн үнэлгээ харьцангуй бага байна. Хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд үзүүлэх эрсдэлийн талаарх ойлголт дэд салбар болон хүйсийн хувьд ялгаатай байна. Мал аж ахуй болон газар тариалангийн салбарыг эмэгтэйчүүдийн хувьд илүү сөрөг нөлөөтэй гэж үзэх хандлага харьцангуй өндөр байгаа нь хөдөлмөрийн болон ахуйн давхар ачаалал, гар ажиллагаа ихтэй ажлын нөхцөлтэй холбоотой байж болохоор байна.

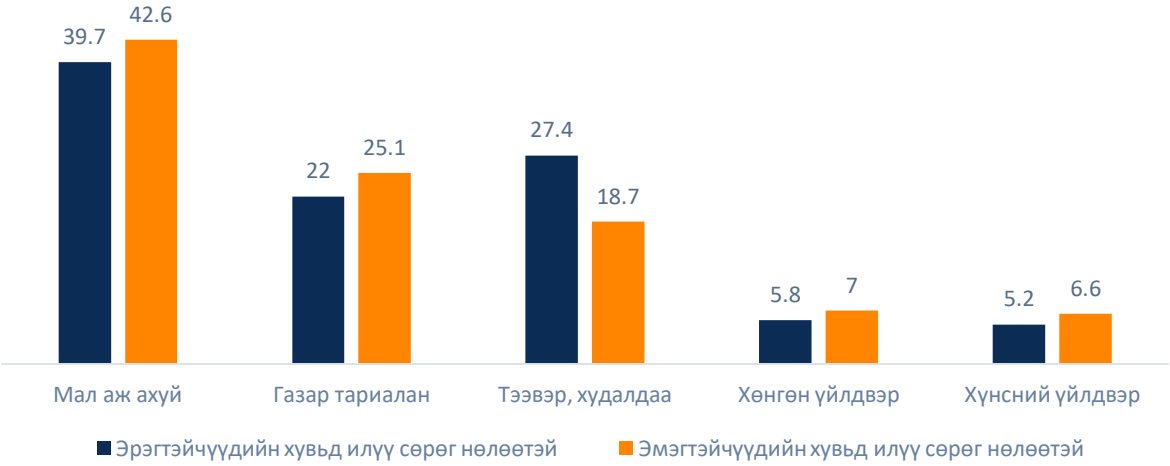
Малчин эмэгтэйчүүд малаа маллах явцдаа болон янз бүрийн байгалийн гамшигт үзэгдлээс болж гэмтэл бэртэл авах нь нийтлэг болохыг "Малчин эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн хэрэгжилт" судалгаанд[21] дурджээ. Тухайлбал, малчин эмэгтэйчүүд малдаа хазуулж, өшиглүүлэх, гишгүүлсэн (32%), морь, тэмээнээсээ унаж бэртсэн (21%), наршсан (19%), өвлийн цагт гар, хөлийн хуруу, нүүр чихээ хайрч, хөлдөөсөн (14%) зэрэг шалтгаанаар түгээмэл бэртдэг байна.

Харин тээвэр, худалдааны салбарыг эрэгтэйчүүдэд илүү эрсдэлтэй гэж үнэлсэн нь хөдөлгөөнт орчин, биеийн хүчний ачаалал давамгай ажлын нөхцөлийг эрэгтэй ажиллагчидтай илүү холбон ойлгож байгааг илтгэж байна.

[20] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, 2021, МОНЭС

[21] Малчин эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн хэрэгжилт, ХЭҮК, 2019

Дүрс 17. Хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд илүү сөрөг нөлөөтэй дэд салбарыг тодорхойлсон байдал, % (n=814)



ХАБЭА болон эрүүл мэндийн эрсдэлийн талаар сургалт, судалгааг тодорхой төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд (ИМПАКТ төсөл гэх мэт) хэрэгжүүлсэн боловч салбарын хэмжээнд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөг үйлдвэрлэлийн шат дамжлага бүрээр нарийвчлан судалсан мэдээлэл хомс байна. Мөн хэрэгжсэн сургалтууд нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийн эрсдэлийг тооцон тусгасан эсэх нь тодорхойгүй байна.

Иймээс цаашид салбарын хэмжээнд эрүүл мэндийн эрсдэлийг хүйсээр нь үйлдвэрлэлийн шат дамжлага бүрээр системтэй судлах, мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх, түр болон гэрээт ажилчдад чиглэсэн ХАБЭА-н зохицуулалтыг бодитой хэрэгжүүлэх, ялангуяа мал аж ахуйн салбарт чиглэсэн арга хэмжээг эрчимжүүлэх шаардлагатай байна.

Зорилт 2.2 Салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх үйл явц, тогтолцоог жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх.

Зорилт 2.2-ын хүрээнд нийт 5 үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн. Үүнд захиалгат сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэх, дадлагын орчныг сайжруулах, сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад жендэрийн асуудлыг тусгах, малчин эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн сургалтын шийдлийг нэвтрүүлэх, шинээр ажилд орж буй ажилтнуудыг чадавхжуулах сургалтад жендэрийн агуулгыг тусгах зэрэг үндсэн чиглэлүүд багтсан.

Бодлогын суурь үнэлгээний (2017) үе шатад салбарын хүний нөөцийн төлөвлөлтөд жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг системтэй авч үздэггүй, сургалтын агуулга болон мэргэжлийн чиг баримжаа нь уламжлалт хүйсийн хэвшмэл ойлголтод тулгуурласан байв[22]. Мөн бодлогын дунд шатны үнэлгээ (2021)-нд үндэсний хөтөлбөрүүдэд жендэрийн үзэл баримтлал нэгтгэгдээгүй, төсөлд суурилсан, жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг анхаарч үзэх байдал сул[23] гэсэн дүгнэлт байна.

Харин 2026 оны байдлаар сургалтын хөтөлбөр, хүний нөөцийн бодлого, мэргэжлийн боловсролын тогтолцоонд жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг тусгах чиглэлээр бодлого, хөтөлбөрийн түвшний өөрчлөлтүүд хэрэгжиж эхэлсэн байна. Тухайлбал, Мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллага (МБСБ)-уудын **сургалтын хөтөлбөрт жендэр, уур амьсгалын өөрчлөлтийн агуулгыг заавал тусгах зохицуулалт нэвтэрч, "Залуу малчин" хөтөлбөр болон "Мал, амьтны эмнэл зүй" хөтөлбөрт**

[22] ХХААХҮ-ийн салбарын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний тайлан, 2017
[23] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, 2021, МОНЭС

жендэрийн дүн шинжилгээ, ялгаатай хэрэгцээнд суурилсан сургалтын агуулгыг туршиж эхэлжээ. Мөн суралцагчдыг дадлагаар дамжуулан ажлын байртай холбох, захиалгат сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэх, шинээр ажилд орж буй ажилтнуудад зориулсан сургалтад жендэрийн агуулга тусгах зэрэг шинэ туршлага, санаачилгууд бий болсон байна.

Гэсэн хэдий ч эдгээр өөрчлөлтүүд нь салбарын хэмжээнд тогтвортой, нэгдсэн тогтолцоо болж бүрэн төлөвшөөгүй хэвээр байна. Ялангуяа **захиалгат сургалтын тогтолцоог урт хугацаанд тогтвортой хэрэгжүүлэх, дадлагын орчныг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр үнэлэх, суралцагчдын аюулгүй байдал, хөдөлмөрийн эрсдэлийг хянах, сургалтын хөтөлбөр болон хамрагдагсдын мэдээллийг хүйс, дэд салбараар ангилан бүртгэх нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх чиглэлд сул талууд ажиглагдаж байна.** Иймд тухайн зорилтын хэрэгжилтийг салбарын жендэрийн бодлогын шалгуур үзүүлэлтийн дагуу дунд түвшний хэрэгжилттэй (54%) гэж дүгнэв. Үйл ажиллагаа бүрээр нарийвчлан гүйцэтгэсэн шинжилгээний үр дүн, мэдээллийг дараагийн хэсэгт дэлгэрүүлэн танилцуулна.

Хүснэгт 16. Зорилт 2.2-ын хэрэгжилтийн түвшин

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
2.2.1	Салбарт ажиллах мэргэжилтнүүдийг байгууллага, орон нутаг, аж ахуйн нэгжийн захиалгаар сургах хэлбэрт сургалтын тогтолцоог шилжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх,	Байгууллага, орон нутаг, аж ахуйн нэгжийн захиалгаар салбарын мэргэжлээр суралцагчдын эзлэх хувь, хүйсээр, дэд салбараар,	Дунд түвшинд (70%)	Захиалгат сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэх чиглэлээр салбарын хэмжээнд сайн туршлага бий болсон. МБС-ын байгууллагууд болон хувийн хэвшлийн түншлэлийн хэлбэрээр практик хэрэгжилт сайн явагдаж байна. Гэсэн хэдий ч хамтрагч байгууллагууд болон захиалгат сургалтад хамрагдагсдын мэдээллийг хүйс болон дэд салбараар ангилсан нэгдсэн статистик бүрдүүлэлт хангалтгүй байна.
2.2.2	Суралцагчдыг дадлагажуулах аж ахуйн нэгж байгууллагуудыг сонгон чадавхжуулж, дадлагын орчин нөхцөлийг жендэрийн мэдрэмжтэй бүрдүүлэх,	Суралцагчдыг дадлагажуулах гэрээ байгуулсан аж ахуйн нэгжийн тоо, дэд салбараар,	Хэсэгчлэн (40%)	Салбарын хүний нөөцийн чиглэлээр суралцагчдыг дадлагажуулах чиглэлээр институцын түвшинд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ бага байгаа боловч практик, сургуулиудын түвшинд хэрэгжилтийн суурь тавигдаж, цөөнгүй сайн туршлага бий болсон байна. Гэсэн хэдий ч дадлагын баазуудын ариун цэврийн байгууламж, хувцас солих өрөө зэрэг дэд бүтэц нь хүйсийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн эсэхэд системтэй үнэлгээ хийгдээгүй, дадлагын орчин дахь хүний эрхийн зөрчил, хөдөлмөрийн эрсдэлийн мэдээлэл нэгдсэн байдлаар бүртгэгддэггүй сул тал байна байгаа тул"**хэсэгчлэн хэрэгжсэн"** гэж үзэв.
2.2.3	Салбарын мэргэжлүүдээр суралцагчдад бизнесийн удирдлага, ёс зүй, харилцааны, байгууллагын соёлын чиглэлээр боловсрол олгох, түүний дотор жендэрийн агуулгыг тусгах.	Бизнесийн удирдлага, ёс зүй, харилцаа, байгууллагын соёл, жендэрийн агуулгыг нэвтрүүлсэн сургалтын хөтөлбөрийн тоо	Дунд түвшинд (70%)	2025 оноос МБСБ-уудын хөтөлбөрт жендэр, уур амьсгалын өөрчлөлтийн агуулгыг заавал тусгах тогтолцооны өөрчлөлт гарсан. "Залуу малчин" хөтөлбөрт жендэрийн агуулгыг амжилттай нэвтрүүлсэн зэрэг сайн туршлага байна. Гэсэн хэдий ч бусад нарийн мэргэжлийн хөтөлбөрүүдэд нэгдсэн байдлаар нэвтрүүлэх ажил үргэлжилж байгаа тул **"дунд түвшинд хэрэгжсэн"** гэж үнэлэв.
2.2.4	Орон нутгийн МСҮТ-үүдэд малчин эмэгтэй,	Малчин эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн	Хэсэгчлэн (40%)	АХБ-ны дэмжлэгтэйгээр "Мал, амьтны эмнэл зүй" хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, Төв болон Хэнтий аймагт туршиж

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
	эрэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн сургалтын хөтөлбөрийг бий болгох,	ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн сургалтын хөтөлбөр бүхий МСҮТ-ийн тоо,		байгаа нь ахиц юм. Гэвч эмэгтэй малчдын гэр бүлийн доторх хөдөлмөр хуваарилалт (хүүхэд асрах г.м)-д нийцсэн уян хатан сургалтын хэлбэрүүд орон нутагт бүрэн нэвтрээгүй **тул "хэсэгчлэн хэрэгжсэн"** гэж үнэлэв.
2.2.5	Салбарт ажилд шинээр орж буй ажилтнуудад зориулсан танилцуулах сургалтад жендэрийн агуулгыг тусгах.	Шинээр ажилд орж буй ажилтнуудад зориулсан хөтөлбөр дэх жендэрийн агуулга	Хэсэгчлэн (50%)	ХХААХҮЯ болон зарим орон нутгийн (Төв аймаг) төрийн байгууллагуудад жендэрийн агуулга бүхий модуль сургалт, тест авах туршлага хэвшсэн. Гэвч мал аж ахуй, газар тариалангийн салбарын хувийн хэвшлийн ААН-үүдэд энэ практик хангалтгүй, хэрэгжилт жигд бус байгаа тул **"хэсэгчлэн хэрэгжсэн"** гэж үнэлэв.
Хэрэгжилтийн түвшин			**Дунд түвшинд 54%**	

Захиалгат сургалт тогтолцоо ба дадлагын орчныг жендерийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх (Y/a: 2.2.1 – 2.2.2-д хамаарах): Салбарт захиалгаар мэргэжилтэн бэлтгэх болон дадлагажуулах тогтолцоонд сургалт-үйлдвэрлэлийн түншлэл бодитой төлөвшиж байгаа ч суралцагчдын жендэрийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн дадлагын орчин, дэд бүтцийг бүрдүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаан дахь хүний эрхийн эрсдэлийг хянах асуудлыг бодитоор хэвшүүлэх ажил хангалттай бус байна.

Салбарын хүний нөөцийн бэлтгэлийн хүрээнд 2021-2025 онд хүнс хөдөө аж ахуй (ХХАА), ой, загасны аж ахуй, мал эмнэлгийн чиглэлээр 1,954-2,347 оюутан, суралцагч хамрагдсан нь нийт их, дээд сургууль, коллежийн суралцагчдын 1.3–1.6 хувийг эзэлж байна. Дэд салбаруудаар авч үзвэл мал эмнэлгийн чиглэл нийт төгсөгчдийн хамгийн өндөр буюу 42–45% орчмыг эзэлж, газар тариалан ба мал аж ахуйн чиглэл дараагаар нь 30% орчимд байна. Жендэрийн бүтцийн хувьд жимс, ногооны аж ахуйн чиглэлд эмэгтэй суралцагчид тогтмол давамгайлж (60–65%), мал эмнэлэг болон ойн аж ахуйн чиглэлд эрэгтэй суралцагчид (55–60%) илүү байна. Газар тариалан ба мал аж ахуйн чиглэлд хүйсийн харьцаа харьцангуй тэнцвэртэй байгаа бөгөөд зарим жилд эмэгтэй суралцагчдын эзлэх хувь эрэгтэйчүүдээс өндөр гарсан үзүүлэлттэй байна[24].

Үүнээс гадна **салбарын мэргэжилтнүүдийг байгууллага, орон нутаг, аж ахуйн нэгжийн захиалгаар бэлтгэх сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэх** (Y/a: 2.2.1) чиглэлээр тодорхой туршилтын ажлууд хийгдсэн байна. Тухайлбал, УИХ-ын 2010 оны 05 дугаар сарын 20 өдрийн 23 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Монгол мал үндэсний хөтөлбөр[25]" (2010-2021)-ийн хүрээнд ХААИС-д 2019-2020 оны хичээлийн жилд мал зүйч мэргэжлээр бакалаврын сургалт зохион байгуулж, 38 хүн хамрагдаж, суралцсанаар аж ахуйн нэгжүүдийн хэрэгцээнд нийцсэн мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх туршлага бий болсон байна[26].

[24] Боловсролын яамны Дээд боловсролын газрын статистик, 2025
[25] "Монгол мал" үндэсний хөтөлбөр батлах тухай, УИХ-ын тогтоол, 2010
[26] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, 2021, МОНЭС

Шигтгээ 6. ХХААХҮ-ийн салбарын захиалгат сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн жендэрийн хандлага

...Манай сургууль ХХААХҮ-ийн салбарын аж ахуйн нэгжүүдийн (ААН) захиалгаар мэргэжилтэн бэлтгэх, ур чадвар олгох сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулдаг. Тухайлбал, сүүлийн 4 жилд малын асаргаа мэргэжлээр 25 ААН-ийн захиалгаар 40 ажилтныг бэлтгэснээс 30 нь эрэгтэй, 10 нь эмэгтэй байсан. Мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалан мал аж ахуйн салбарт эрэгтэйчүүд давамгайлж байгаа ч сүүлийн үед оёдол, хоол үйлдвэрлэлийн чиглэлээр эмэгтэйчүүдийг түлхүү сургах захиалга нэмэгдэж байна.
Ажил олгогчид эмэгтэй ажилтнуудыг 'илүү хариуцлагатай' гэж үнэлэхээс гадна тухайн ажлын байрны нөхцөл эмэгтэй хүнд илүү тохиромжтой гэж үзэх хандлага ажиглагддаг. Бид үйлдвэрүүдтэй гэрээ байгуулж, 'Ажилчдынхаа хүүхдүүдийг сургаад төлбөрийг нь даах' эсвэл 'Төгсөөд шууд ажлын байраар хангах' нөхцөлтэйгээр бодит эрэлтэд суурилсан сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна. Энэ нь ажилтнуудын карьер өсөх, үйлдвэрүүд тогтвортой хүний нөөцтэй болох боломжийг бүрдүүлдэг.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Мөн ярилцлага судалгаанд оролцогчдын онцолж буйгаар ХХААХҮС-т мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагууд болон хувийн хэвшлийн түншлэл идэвхжиж байна. Сургалтын хөтөлбөрийг ААН-үүдийн саналд үндэслэн шинэчлэх, богино хугацааны захиалгат сургалтаар дамжуулан хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг хангах нь салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Ялангуяа мал аж ахуйн салбарт эрэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр байгаа бол хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбарт эмэгтэйчүүдийг илүү хариуцлагатай гэж үзэх жендэрийн хэвшмэл ойлголтод суурилсан эрэлт давамгайлж байна.
Сургалтын квот тогтоохдоо ажил олгогч байгууллагуудын саналыг тусгах, хөдөлмөрийн биржийн эрэлтийн судалгаанд тулгуурлан түргэвчилсэн сургалт зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн байна. Гэсэн хэдий ч захиалгат сургалтад хамрагдсан суралцагчдын эзлэх хувь, хүйс болон дэд салбараар ангилсан нэгдсэн мэдээлэл хангалтгүй байгаа нь захиалгат сургалтын тогтолцооны хэрэгжилт, үр нөлөөг салбарын хэмжээнд нэгтгэн дүгнэх боломжийг хязгаарлаж байна.

Суралцагчдыг дадлагажуулах, дадлагын орчин нөхцөлийг жендэрийн мэдрэмжтэй бүрдүүлэх (Ү/а: 2.2.2) чиглэлийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг дунд шатны бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээгээр[27] "хэрэгжилт муутай" гэж үнэлсэн байна. Мөн салбарын хүний нөөцийн стратегид[28] оюутан, суралцагчдын үйлдвэрлэлийн дадлага хийх орчин нөхцөл хангалтгүй, хүний эрхийн зөрчил түгээмэл байгааг шүүмжлэлтэй тэмдэглэсэн байна. Тухайлбал, аж ахуйн нэгжүүд суралцагчдыг хөдөлмөрийн гэрээгүйгээр, уртасгасан цагаар ажиллуулах, хөдөлмөр мөлжлөгт өртүүлэх, хүнд нөхцөлд байрлуулах зэрэг зөрчлүүд гарч байгаа нь салбарын хэмжээнд "Зохистой хөдөлмөр"-ийн зарчим алдагдаж буй талаар дурджээ. Иймд 2023-2028 оны хүний нөөцийн стратегиийн төлөвлөгөөнд дадлагажуулах тогтолцоог сайжруулах, техникийн болон дээд боловсролын шаталсан хөтөлбөр хэрэгжүүлэх чиглэлээр ажлууд тусгаж өгчээ.

Харин өнөөгийн байдлаар МСҮТ, Политехник коллежуудын түвшинд ажил олгогч байгууллагуудтай хамтран дадлагын баазтай болох, суралцагчдыг ажлын байртай холбох, ХАБЭА болон хүүхэд хамгааллын асуудалд илүү анхаарах чиглэлээр тодорхой ахиц гарч эхэлсэн байна. Ялангуяа сургалт–үйлдвэрлэлийн хамтын ажиллагааны хүрээнд нийгмийн түншлэлийн арга зүйч, ХАБЭА ажилтны оролцоо нэмэгдэж, суралцагчдын үйлдвэрлэлийн дадлагыг хөдөлмөрийн орчинтой уялдуулах оролдлогууд нэмэгдэж байгааг боловсролын байгууллагын төлөөллүүд онцолжээ. Тухайлбал, Хөвсгөл аймгийн Политехник коллеж нь "Ажлын байртай төгсөгч" арга хэмжээг зохион байгуулж, түншлэгч байгууллагуудыг урьж, дадлагын болон үндсэн ажилтны урилгыг суралцагчдад гардуулах замаар дэмжлэг үзүүлсэн сайн туршлага байна. Мөн сургалтын орчныг сайжруулах чиглэлээр олон улсын

[27] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, 2021, МОНЭС
[28] ХХААХҮ-ийн салбарын хүний нөөцийн стратегид (2023-2028), ХХААХҮЯ, 2023

төсөл хөтөлбөрүүдтэй (GIZ гэх мэт) хамтран сургалт-дадлагын баазыг шинэчлэн засварлаж байгаа ч жендэрийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн (тусдаа ариун цэврийн өрөө, хувцас солих өрөө гэх мэт) дэд бүтцийг бүрдүүлэхэд санхүүгийн нөөц дутагдалтай хэвээр байна.

Шигтгээ 7. Суралцагчдын дадлагажих орчин дахь хүүхэд хамгаалал болон жендэрийн мэдрэмжтэй зохицуулалт

...ХАА-н ангиудад хөвгүүд давамгайлдаг ч охид мөн суралцаж байна. Эмэгтэй суралцагчид мал амьтантай харьцах үед бэртэж гэмтэх эрсдэл өндөр байдаг тул үүн дээр тусгайлсан анхаарал шаардлагатай байдаг. Тиймээс дадлагад гарах үед нь Нийгмийн ажилтны зүгээс 'Хүүхэд хамгааллын зөвлөмж өгч, ХАБ-ын ажилтантай хамтран хяналт тавьдаг.
Бидний өгдөг зөвлөмжид хүүхдийг уртасгасан цагаар ажиллуулахгүй байх, дадлагын газар руу очих болон буцах үеийн унааны аюулгүй байдлыг хангах, хэдэн хүний суудалтай машинд хэдэн хүүхэд авч явах вэ гэх мэт бүх төрлийн нарийн шаардлагуудыг оруулдаг.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Одоогоор сургалтын байгууллагын зүгээс ХАБЭА болон хүүхэд хамгааллын чиглэлээр тодорхой зөвлөмжүүдийг мөрдүүлж байгаа ч эдгээр нь жендэрийн мэдрэмжтэй байх шалгуур үзүүлэлтийг бүрэн хангасан гэж үзэхэд өрөөсгөл. Тухайлбал, мал аж ахуйн салбарын үйлдвэрлэлийн дадлагын явцад эмэгтэй суралцагчдын бие махбодын онцлог, амьтны зан араншингаас үүдэлтэй өвөрмөц эрсдэлүүдийг тооцсон тусгайлсан хамгаалалтын хэрэгсэл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны арга зүй дутагдалтай байна. Түүнчлэн, дадлагын баазуудын ариун цэврийн байгууламж, хувцас солих өрөө зэрэг дэд бүтэц нь хүйс бүрийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн эсэхэд жендэрийн мэдрэмжтэй системтэй үнэлгээ хийгдээгүй байна. Салбарын хүний нөөцийн стратегид оюутан, суралцагчид дадлага хийх явцад хүний эрхийн зөрчил, хүнд нөхцөлд ажиллах эрсдэл түгээмэл байгааг тэмдэглэсэн боловч нийгмийн түншлэлийн хүрээнд гэрээ байгуулан, хамтран ажилладаг ААНБ-уудын мэдээллийг дэд салбараар ангилсан статистик, мэдээлэл байхгүй нь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлогын хэрэгжилтийг сул болгож байна.

Сургалтын хөтөлбөрийг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх (Y/a: 2.2.3 – 2.2.4-д хамаарах): Сургалтын хөтөлбөрийн түвшинд жендэрийн агуулга, бизнесийн удирдлага, харилцаа, байгууллагын соёлын чиглэлийн шинэчлэлүүд нэвтэрч эхэлсэн нь салбарын хүний нөөцийг илүү жендэрийн мэдрэмжтэйгээр бэлтгэх суурь болж байна. Сайн туршлагыг тогтвортой сургалтын тогтолцоонд бүрэн нэгтгэх, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үр дүнтэй уялдуулах шаардлага хэвээр байна.

Салбарын хүний нөөцийн стратегийн хүрээнд сургалтын хөтөлбөрүүдэд бизнесийн удирдлага, ёс зүй, харилцаа, байгууллагын соёл болон жендэрийн агуулгыг тусгах (Y/a: 2.2.3) чиглэлээр мэдэгдэхүйц дэвшил гарсан байна. Тухайлбал, 2022 онд ХХААХҮЯ, НҮБ-ын ХААБ-тай хамтран "Залуу малчдын сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл"-ийн хүрээнд Залуу малчин сургалтын хөтөлбөрийг бизнесийн удирдлага, маркетингийн агуулгаар шинэчлэн баталж, хэрэгжүүлжээ. Уг сургалтад Сүхбаатар, Говьсүмбэр, Дундговь, Увс, Хөвсгөл аймгийн 74 сум тус бүрээс нийгмийн идэвх, манлайлал сайтай 22-35 насны залуу малчныг сонгон шалгаруулж, тэдний оролцоотой сургалтын хэрэгцээг нь тодорхойлсны үндсэн дээр 9 нэгжтэй сургалтын хөтөлбөр боловсруулан, туршиж, гүйцэтгэсэн байна. Үндэсний хэмжээнд зохион байгуулагдсан уг сургалтад 509 залуу малчин хамрагдсаны 157 нь эмэгтэй, 352 нь эрэгтэй байжээ[29].

[29] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, 2022, 2023

Ярилцлага судалгаанаас харахад 2025 оны 1 сараас эхлэн МБСБ-уудын сургалтын хөтөлбөрийн шинэчилсэн загварт жендэр болон уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицохтой холбоотой агуулгыг заавал тусгаж, боловсруулах гэсэн байдлаар тогтолцооны шинжтэй эерэг өөрчлөлт бий болсон байна.

Шигтгээ 8. Мэргэжлийн боловсролын сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн агуулгыг тусгаж, чадавхыг бэхжүүлж буй туршлага

...Бид Насан туршийн суралцахуйн төв болон орон нутгийн засаг захиргаатай хамтран багш, суралцагчдад жендэрийн мэдрэмжтэй хандлага төлөвшүүлэх нөлөөллийн ажлуудыг тогтмол зохион байгуулж байна. Энэ хүрээнд суралцагчдын оролцоог хангасан жүжигчилсэн тоглолт, нөлөөллийн арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулснаар жендэрийн талаарх ойлголт мэдэгдэхүйц дээшилсэн.
Одоогийн байдлаар жендэрийн үзэл баримтлалыг зөвхөн нэг удаагийн сургалтаар хязгаарлахгүйгээр, багш нарын ээлжит хичээлийн хөтөлбөр, төлөвлөгөө бүрд "үндсэн асуудал" (mainstreaming) болгон тусгаж байна. Ялангуяа Эрүүл мэнд, Ёс зүйн боловсрол болон Бизнесийн удирдлагын хичээлүүдийн агуулгад жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг халах, ёс зүйтэй харилцааг төлөвшүүлэх асуудлыг түлхүү суулгасан. 2024 оны 1 дүгээр сараас эхлэн МБС-ын сургалтын хөтөлбөрийн шинэчилсэн загварт жендэр болон уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох агуулгыг заавал тусгах шаардлага тавигдаж байгаа нь тогтолцооны том ахиц юм.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн үзэл баримтлалыг интеграцчилснаар багш, сургагч нар хичээл заах явцдаа жендэрийн мэдрэмжтэй арга зүйг системтэйгээр хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэж байна. Энэ нь суралцагчдын дунд жендэрийн хэвшмэл үзэл, хандлагыг өөрчлөх, шүүмжлэлт сэтгэлгээг төлөвшүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлэх юм. Улмаар сургалтын чанарыг дээшлүүлээд зогсохгүй, ХХААХҮ-ийн салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, нийгмийн хариуцлагатай, хүний эрхийн мэдрэмжтэй мэргэшсэн хүний нөөцийг бэлтгэхэд стратегийн ач холбогдолтой хувь нэмэр оруулж байна.

Мал аж ахуйн салбарын хүний нөөцийг бэлтгэхдээ малчдын хүйсийн ялгаатай хэрэгцээ, нийгмийн оролцоог харгалзан үзэх (Ү/а: 2.2.3) асуудал салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлогын гол цөм юм. Энэ хүрээнд хэрэгжүүлсэн ажлуудтай холбон өмнө дурдагдсан "Залуу малчин" сургалтын хөтөлбөрийг мөн онцлох шаардлагатай. Үүнээс өөр нэг томоохон ажил гүйцэтгэгдсэн нь АХБ-ны дэмжлэгтэйгээр хэрэгжсэн "Мал, амьтны эмнэл зүй" мэргэжлийн хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, сургалтын агуулгыг шинэчлэх зөвлөх үйлчилгээг (2024-2025) Төв (Эрдэнэ политехник коллеж) болон Хэнтий аймгийн Политехник коллежуудад хэрэгжүүлж эхэлсэн нь институцийн түвшний бодит ахиц болж байна[30].

Шигтгээ 9. Малчдын сургалтын хэрэгцээ ба жендэрийн харьцуулалт

... Манай сургууль 2018 оноос хойш орон нутгийн хэрэгцээнд тулгуурлан, мэргэжилгүй малчдыг сургах нэг жилийн насанд хүрэгчдийн ангийг хичээллүүлж байна. Суралцагчдын бүтцийг харахад, хүүхдээ сургуульд сургахаар өвөл, хавартаа аймгийн төвд ирж суурьшдаг малчин өрхийн эхнэрүүд түлхүү хамрагддаг. Харин нөхөр нь хөдөө малаа маллаж үлддэг учраас эмэгтэйчүүд мал аж ахуйн арчилгаа, мал өсгөх мэдлэгийг системтэй эзэмших сонирхол ихтэй байна.
Түүнчлэн, алслагдсан бүсэд байгаа малчдад зөвхөн мал маллагааны арга барил бус, гэр бүлийн болон эдийн засгийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, санхүүгийн эрх мэдлийн талаарх зөв мэдээлэл олгох нь маш чухал. Тиймээс бид Эрдэнэ сумын политехник коллежтой хамтран малчны ангийн сургалтын хөтөлбөртөө жендэрийн дүн шинжилгээ хийлгэж, эдгээр агуулгыг нарийн тусгаж өгсөн.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Ярилцлага судалгааны үр дүнгээс үзэхэд малчин эмэгтэйчүүдийн сурч боловсрох хэрэгцээ нь зөвхөн мэргэжлийн ур чадвараар хязгаарлагдахгүй, харин гэр бүлийн доторх хөдөлмөр хуваарилалт, хүүхэд

[30] "Мал, амьтны эмнэл зүй" мэргэжлийн жендэрийн хөтөлбөрт хийсэн жендэрийн дүн шинжилгээ, 2025, IRIM, АХБ, ЖҮХ

асрах үүрэг, суурин газар бараадах нөхцөл, мөн мал аж ахуйн үйлдвэрлэл дэх бодит оролцоотой нягт уялдаж байгааг харуулж байна. Ялангуяа сургалтын уян хатан хэлбэр, орон нутагт ойр зохион байгуулалт, эрүүл мэнд, гэр бүлийн боловсрол зэрэг агуулгыг хамтад нь тусгах хэрэгцээ өндөр байгааг оролцогчид онцолж байв.

Салбарт ажилд шинээр орж буй ажилтнуудад зориулсан танилцуулах сургалтад жендэрийн агуулгыг тусгах (Y/a: 2.2.5-д хамаарах): Шинээр ажилд орж буй ажилтнуудыг чиглүүлэх сургалтад жендэрийн агуулгыг тусгах практик төрийн байгууллагын түвшинд нэвтэрч эхэлсэн бөгөөд зарим байгууллагад жендэрийн мэдлэгийн тест, модуль сургалт хэрэгжүүлж байгаа нь ажилтнуудын жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг төлөвшүүлэх суурь болж байна. Гэсэн хэдий ч энэ төрлийн сургалтын хэрэгжилт дэд салбаруудын хувьд харилцан адилгүй, ялангуяа мал аж ахуй болон мал эмнэлгийн салбарт мэдээлэл, сургалтын хүртээмж сул хэвээр байна.

Салбарын хэмжээнд шинээр ажилд орж буй албан хаагчдыг дасан зохицуулах, чиглүүлэх сургалтын (Induction training) хөтөлбөрт жендэрийн эрх тэгш байдлын зарчим, холбогдох хууль тогтоомжийг танилцуулах агуулгыг системтэйгээр тусгах чиглэлээр сүүлийн жилүүдэд мэдэгдэхүйц ахиц гарч байна. ХХААХҮЯ болон түүний харьяа байгууллагуудын 2019-2025 оны үйл ажиллагааны тайлангаас үзэхэд шинэ ажилтнуудад зориулсан сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, гомдол шийдвэрлэх механизмыг танилцуулах агуулгыг тусган хэрэгжүүлж хэвшжээ. Тухайлбал, 2023 онд яам болон харьяа агентлагийн 10 албан хаагчийг (1 эрэгтэй, 9 эмэгтэй), 2025 онд чиглүүлэх сургалтад хамрагдсан нийт албан хаагчдыг жендэрийн агуулга бүхий танилцуулгад хамруулсан байна.

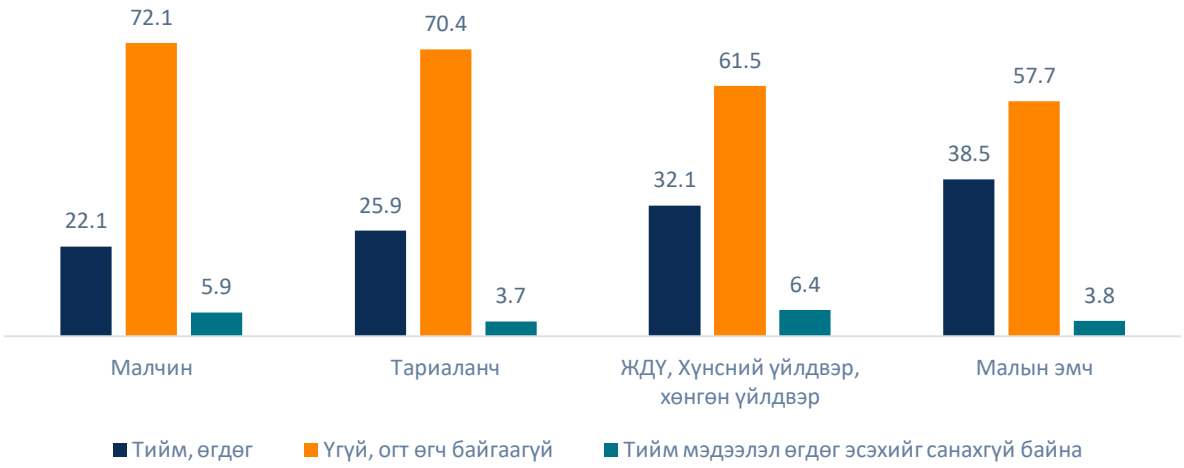
Түүнчлэн, орон нутгийн түвшинд (жишээ нь, Төв аймагт) шинээр томилогдсон албан хаагчдаас жендэрийн мэдлэгийн анхан шатны тест авч, модуль сургалтад заавал хамруулдаг сайн туршлага нэвтэрсэн байна. Энэхүү зохицуулалтыг байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө болон Засаг даргын төлөөлөн хэрэгжүүлэх гэрээнд тусгайлан зааж өгсөн нь жендэрийн мэдрэмжтэй засаглалыг бэхжүүлэхэд чухал хөшүүрэг болж байна.

Шигтгээ 10. Шинэ албан хаагчдыг дадлагажуулах хөтөлбөр дэх жендэрийн агуулга

> *...Шинэ ажилтнууд ажилд орох үед Жендэрийн үндэсний хорооноос гаргасан тестүүдийг бөглүүлж, жендэрийн анхан шатны модуль сургалтуудад заавал хамруулдаг. Үүнийг зөвхөн Тамгын газар гэлтгүй аймгийн хэмжээнд шинээр төрийн албанд орж байгаа бүх албан хаагчдад хамруулж байхаар гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнүүдэд тусгайлан оруулж өгсөн. Түүнчлэн аймгийн Засаг дарга, сумдын Засаг дарга нартай байгуулдаг төлөөлөн хэрэгжүүлэх гэрээнд хүртэл энэ агуулгыг тусгасан байдаг.*
>
> *Ганцаарчилсан ярилцлагаас*

Харин тоон судалгааны үр дүнгээс харахад энэ сургалтын хамралт салбарын хэмжээнд харилцан адилгүй хэрэгжиж байгаа бөгөөд төрийн албанаас бусад хувийн байгууллагуудад хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нь харагдсан.

Дүрс 18. Шинэ ажилтандаа жендэрийн агуулгаар мэдээлэл, сургалт өгдөг эсэх, хувиар (n=325)



Шинээр ажилд орж буй ажилтнуудад жендэрийн агуулгаар мэдээлэл, сургалт өгөх практик салбаруудын хэмжээнд жигд бус байна. Ялангуяа, мал аж ахуй болон газар тариалангийн салбарт энэ төрлийн мэдээлэл олголт харьцангуй сул байгаа бол ЖДҮ, боловсруулах үйлдвэрлэл болон мал эмнэлгийн чиглэлд тодорхой ахиц ажиглагдаж байна. Энэ нь шинэ ажилтны чиглүүлэх сургалтын хөтөлбөрт жендэрийн агуулгыг салбар харгалзахгүйгээр нэгдсэн байдлаар тусгах, ялангуяа ажлын байр дахь тэгш оролцоо, жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, харилцааны ёс зүй, эмэгтэйчүүдийн манлайлал болон хөдөлмөрийн тэгш боломжийн талаарх ойлголтыг системтэйгээр оруулах хэрэгцээ байгааг харуулж байна. Мөн энэ төрлийн агуулгыг зөвхөн танилцуулгын түвшинд бус, байгууллагын дотоод соёл, хүний нөөцийн бодлоготой уялдуулан хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Зорилт 2.3 Ажлын байранд жендэрийн ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авч шийдвэрлэх, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртөгсдийг ажлын байранд нь хамгаалах, дэмжих механизмыг төрийн болон хувийн хэвшлийн ААНБ-уудад бүрдүүлэх;

Зорилт 2.3-ын хүрээнд төлөвлөгдсөн үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг авч үзэхэд ажлын байранд жендэрийн ялгаварлан гадуурхал, хүчирхийллээс сэргийлэх бодлого, зохицуулалтын хүрээнд тодорхой ахиц гарч, мэдээлэл, нөлөөллийн арга хэмжээнүүд хэрэгжсэн боловч аж ахуй нэгжүүдийн түвшинд хамгааллын бодит механизмд ахиц дэвшил гараагүй тул **хэрэгжилт 52%-тай дүгнэгдлээ.**

Хүснэгт 17. Зорилт 2.3-ын хэрэгжилтийн түвшин

	#	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
Institutional level (Байгууллагын орчны сайжруулах)	2.3.1	Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлэх, ЖСЗ-д тайлагнах удирдамжийг салбарын хэмжээнд түгээн дэлгэрүүлж, мөрдүүлэх,	Хэсэгчлэн (30%)	Үйл ажиллагаа төлөвлөлтийн шатандаа явж байна. Салбарын ААН-үүдийн дийлэнх нь (70%) жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөгүй бөгөөд төрийн байгууллагууд болон ОУБ-ын төслүүдийн хэмжээнд тайлагнал явагдаж байна.
	2.3.2	Салбарын төр, хувийн хэвшлийн нийт байгууллагын дотоод журамд ялгаварлан гадуурхал, ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдлыг ил тод болон нууцаар өгөх арга зам, авах арга хэмжээ, хариуцах албан тушаалтныг хамт олны саналаар томилох талаар тусгах,	Дунд түвшинд (60%)	Яамны болон төрийн харьяа байгууллагын дотоод журамд тусгах ажил бүрэн хэрэгжсэн боловч тоон мэдээлэл байхгүй. Харин хувийн хэвшлийн байгууллагуудын 30% нь баримт бичигтэй болж эхэлсэн боловч бодлогын хэрэгжилтийн хоёрдугаар үе шатны хугацаанд ахиц гараагүй, буурсан байна.
Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих мэдээлэл, нөлөөллийн арга	2.3.3	Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, түүний дотор гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчдыг ажлын байранд, хамт олон удирдлагын зүгээс хамгаалах, дэмжих чиглэлээр зөвлөмж гарган түгээх,	Дунд түвшинд (60%)	Үйл ажиллагаанд салбарын харьяа агентлагууд болон аймгуудын ХХААГ-уудыг хамруулж, холбогдох зөвлөмжийг өгсөн боловч тэдгээрийн үр нөлөөг системтэй үнэлэх, бодит өөрчлөлтийг хэмжих ажил хийгдээгүй.
	2.3.4	Ажилд авахад хүйс, насаар ялгаварлах, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар мэдээлэл сурталчилгаа, нөлөөллийн ажлын төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх.	Дунд түвшинд (60%)	Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах, сургалт зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээнүүд үе шаттай хэрэгжиж, тогтмолжсон хэдий ч байгууллагуудын түвшинд хамгааллын арга хэмжээ сул байна.
Хэрэгжилтийн түвшин			**Дунд түвшинд хэрэгжсэн 52.5%**	

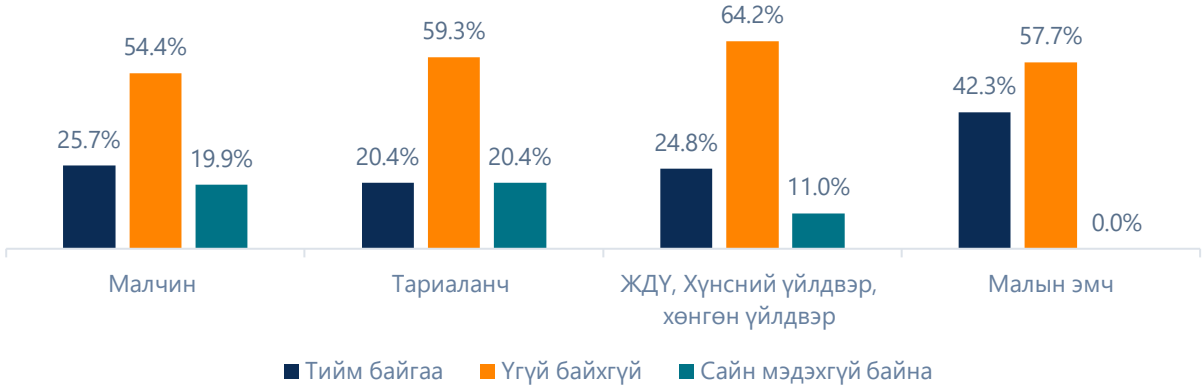
1. Байгууллагын түвшинд жендэрийн тэгш байдлын тогтолцоо бүрдүүлэх. Салбарын төрийн байгууллагуудын түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоо бүрэлдэж эхэлсэн боловч хувийн хэвшлийн байгууллага болон жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн хувьд ажилтнуудын мэдлэг, гомдол гаргах механизмын талаарх ойлголт бүрдээгүй, өмнө хүрсэн үр дүн буурсан байна. Зорилт 2.3-ийн хүрээнд байгууллагын түвшинд жендэрийн тэгш байдлын тогтолцоо бүрдүүлэх чиглэлээр 2 үйл ажиллагаа төлөвлөгдсөн бөгөөд бодлогын хэрэгжилтийн хоёрдугаар үе шатанд бодит, эерэг үр дүн гараагүй байна.

Жендэрийн Үндэсний Хорооноос "Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлогын хэрэгжилтийг хянах түргэвчилсэн үнэлгээгээр хэрэгжилтийн өөрийн үнэлгээний дундаж 40 хүрэхгүй хувьтай гарсан байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон холбогдох бодлогын хүрээнд **төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлын төлөвлөгөөтэй** байх чиг үүргийг тусгасан нь бодлогын орчныг бүрдүүлэхэд чухал ахиц болсон. Энэ хүрээнд бодлогын нэгдүгээр үе шатны гүйцэтгэлийн үр дүнгээр төрийн байгууллагуудын түвшинд жендэрийн асуудлыг дотоод журамд тусгах, гомдол хүлээн авах зохицуулалтыг бий болгох чиглэлээр тодорхой ажлууд хийгдсэн. Тухайлбал, яам болон түүний харьяа агентлагууд (Мал эмнэлгийн ерөнхий газар, Жижиг, дунд үйлдвэрийн газар) хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг тусган, гомдол хүргүүлэх, хяналт тавих асуудлаар зөвлөмж, мэдээлэл ажилтнуудад олгосон байна[31].

Харин салбарын нийт аж ахуй нэгж (ААН)-үүдийн хувьд 2023 оны байдлаар 30% нь жендэрийн бодлого, төлөвлөгөөтэй байсан бөгөөд ААН-үүдэд арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх ажлыг 2024-2028 онд хэрэгжүүлэхээр стратегид тусгасан боловч 2025 оны үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагуудын дунд жендэрийн төлөвлөгөөтэй байдал 25% байгаа нь энэ чиглэлд бодит эерэг өөрчлөлт гараагүй болохыг харуулж байна. Мөн жендэрийн бодлого, төлөвлөгөөтэй байгууллагуудыг судалгаанд оролцогчдын бүлгээр нь авч үзэхэд үнэлгээнд оролцсон малын эмнэлгүүдийн 42.3% нь жендэрийн төлөвлөгөөтэй бол газар тариалан эрхлэгчдийн 79.6%, ЖДҮ эрхлэгчдийн 76.2%, малчдын нэгдэл хоршооны 74.3% нь жендэрийн төлөвлөгөөгүй буюу анхаарал хандуулах шаардлага өндөр байна.

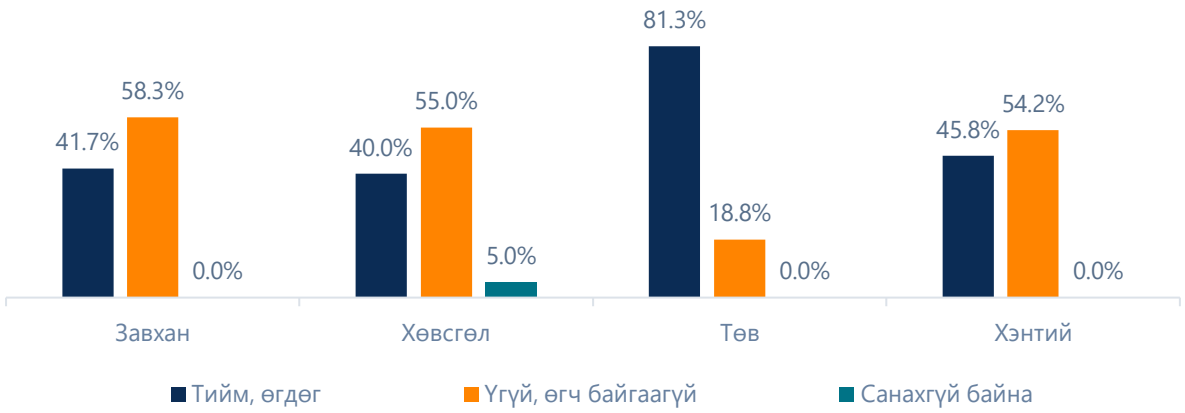
Дүрс 19. Жендэрийн төлөвлөгөөтэй эсэх, оролцогчдын бүлгээр (n=325)



Жендэрийн тэгш байдлын төлөвлөгөөтэй байгууллагуудын дунд шинэ ажилтанд жендэрийн мэдээлэл өгдөг эсэхийг аймгаар харьцуулан авч үзэхэд **орон нутгуудын хооронд тодорхой ялгаатай хандлага** ажиглагдсан. Төв аймагт судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 81.3% нь шинэ ажилтанд жендэрийн мэдээлэл өгдөг гэж хариулсан нь хамгийн өндөр үзүүлэлт байв (Дүрс 20). Харин "жендэрийн мэдээлэл өгдөггүй" байгууллагын хувь Завхан (58.3%), Хөвсгөл (55.0%), Хэнтий (54.2%) аймагт өндөр байгаа нь байгууллагын дотоод жендэрийн чадавхжуулалтын тогтолцоо орон нутаг хооронд харилцан адилгүй хөгжиж байгааг илэрхийлж байна. Нийт дүнгээр авч үзвэл судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 50% нь шинэ ажилтанд жендэрийн мэдээлэл өгдөг гэж хариулсан бол 48.8% нь ийм тогтолцоо байхгүй гэж үнэлсэн байна (Дүрс 20).

[31] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2025

Дүрс 20. Жендэрийн тэгш байдлын төлөвлөгөөтэй байгууллагуудад шинэ ажилтанд жендэрийн мэдээлэл өгдөг байдал, (n=84)



Мөн аймгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийн хүрээнд тусгагдсан ажлуудын бодит үр дүн, хэрэгжилт сайн байгаа нь чанарын судалгааны үр дүнгээр ажиглагдсан (Хүснэгт 18).

Хүснэгт 18. Төв аймгийн цагдаагийн газар үйл ажиллагаандаа жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлж буй сайн жишээ

Үйл ажиллагааны чиглэл	Байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа
Байгууллагын дотоод журам, зохицуулалтын хүрээнд:	✓ Байгууллагын дотоод журамд гэр бүлд ээлтэй ажлын байрны зохицуулалтыг тусгасан. Жишээлбэл: Сар бүрийн эхний долоо хоногт 17:00 цагаас хойш хурал, уулзалт хийхгүй байх
Байгууллагын дотоод үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх чиглэлээр:	✓ Жендэрийн эрх тэгш байдал, тусгай хэрэгцээт иргэдэд үйлчлэх нь зэрэг сэдвээр алба хаагчдыг сургалтад хамруулсан. ✓ Жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллага сэдвээр алба хаагчдын дунд санал асуулга явуулж, ажилчдын идэвх оролцоог хангасан. ✓ Байгууллага дотроо "Жендэрийн мэдрэмжтэй, хүний эрхийг хангасан шилдэг тасаг" шалгаруулах уралдааныг зохион байгуулсан.
Хүртээмжтэй байдал, хүний эрхийг хангах чиглэлээр:	✓ Эрүүлжүүлэх, саатуулах байранд эрэгтэй, эмэгтэй хүн болон хүүхдийг тус тусад нь саатуулах, эрүүлжүүлэх өрөө, Хүүхдийн мэдүүлэг авах өрөө ✓ Эрэгтэй эмэгтэй ажилчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ариун цэврийн өрөө, ✓ Амралт, уулзалтын өрөө, Албан хаагчдын халуун усны өрөө, Хүүхэд хуурайлах өрөө ✓ Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан "Тусламжийн хонх", ✓ Зөрчлийн тухай хууль, Гэмт хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль болон Цагдаагийн газрын танилцуулга, алба хаагчдын өрөөний хаяг баррель үсэгтэй ✓ Барилгын гадна талд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний автомашин зогсох тусгай зогсоолыг шинээр гаргасан.
Гэр бүл, сэтгэл зүй рүү чиглэсэн арга хэмжээ	✓ Жил бүрийн 5 дугаар сард албан хаагчдын гэр бүлийг хамруулсан "Хайраар бялхсан гэр бүл" өдөрлөгийг зохион байгуулдаг. ✓ Төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын 350 орчим гэр бүлийг хамарсан "Жаргалтай амьдрах зориг" сэтгэл зүйн сургалт зохион байгуулсан.
Нийгмийн хариуцлагын хүрээнд:	✓ 2025 оны эхэнд "Дулаан гутал" аяныг санаачлан зохион байгуулж, Зуунмод сумын зорилтот бүлгийн хүүхдүүдэд зориулан 44 хос дулаан гутал, 44 оймс, мөн тус бүр нь 40 мянган төгрөгийн өртөг бүхий 50 ширхэг гарын бэлгийг тараасан.

Салбарын жендэрийн төлөвлөгөөтэй байгууллагын ажилтнууд ажлын байрны бэлгийн дарамт (АББД)/ялгаварлан гадуурхалтын гомдол гаргах механизмын талаар 28.6% нь “албан ёсоор сайн мэддэг” гэж хариулсан бол 54.8% нь “албан ёсны механизм байхгүй” гэж үнэлсэн. АББД/ялгаварлан

гадуурхалтын гомдол гаргах механизм нь жендэрийн төлөвлөгөөний салшгүй нэг хэсэг бөгөөд байгууллагуудын жендэрийн төлөвлөгөөнд энэ асуудлыг бүрэн гүйцэт тусгах хэрэгцээ шаардлага хэвээр байна.

Ажлын байранд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх баримт бичгүүд батлагдаж эхэлсэн боловч эдгээр бодлогын хэрэгжилтийг үр дүнтэй болгох чиглэлд авч буй арга хэмжээ хангалтгүй байна. Үүнд байгууллагууд жендэрийн бодлого боловсруулсан хэдий ч жендэрийн эрх тэг байдлын талаарх ойлголт мэдээлэл өгдөггүй, гомдол гаргах хамгааллын механизм салбарын хувийн хэвшлийн байгууллагуудад бүрэн төлөвшөөгүй зэргээр илэрч байна. Ерөнхийд нь дүгнэвэл бодлогын болон байгууллагын түвшинд бий болсон зохицуулалтууд нь ажилтны түвшинд бүрэн хүрч, хэрэгжиж чадахгүй байна.

2. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих мэдээлэл, нөлөөллийн арга хэмжээ. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих чиглэлээр салбарын хэмжээнд жендэрт суурилсан хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх чиглэлээр зөвлөмж хүргүүлэх, сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулсан. Гэвч эдгээр арга хэмжээний хэрэгжилтийн үр дүн, бодит өөрчлөлтийг мөшгөн үнэлэх, байгууллагууд зөвлөмжийн дагуу ямар ахиц гаргасныг тогтоох ажлууд огт хийгдэхгүй байна.

Эрх зүйн хүрээнд ажилд авахад хүйс, насаар ялгаварлах, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуудлыг яам болон харьяа байгууллагуудын **"Хөдөлмөрийн дотоод журам"**-д тусгах замаар тодорхой ахиц гарсан[32]. Үүний хүрээнд байгууллагуудад ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, санал гомдол хүлээн авах зохицуулалтыг дотоод журамдаа тусгах талаар зөвлөмж хүргүүлсэн. Мөн 2023 онд Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан жендэрийн эрх тэгш байдлын судалгаа, нөлөөллийн үнэлгээний санал, зөвлөмжийг салбарын харьяа байгууллагуудад түгээсэн[33]. Эдгээрийг харгалзан үзвэл уг чиглэлээр төлөвлөсөн арга хэмжээг хэрэгжилтийн түвшинд зохион байгуулсан боловч тэдгээрийн үр нөлөөг үнэлсэн, бодит өөрчлөлтийг хэмжсэн ажлууд хангалтгүй байна.

Нөлөөллийн ажлын хүрээнд 2021–2025 оны хооронд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, хэлэлцүүлэг, мэдээллийн арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулсан. Үүнд 2021 онд хөдөлмөрийн дотоод журамд холбогдох зохицуулалтыг тусгасан[34], 2023 онд "Харилцан хүндэтгэе" болон ЖСХ-ийн эсрэг 16 хоногийн аяны хүрээнд сургалтууд зохион байгуулсан[35], 2025 онд цахим сургалтуудад албан хаагчдыг хамруулсан зэрэг арга хэмжээнүүд багтана. Мөн "Менторшип" хөтөлбөрийн агуулгад ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх сэдвийг тусгасан[36] нь сайн туршлага болж байна.

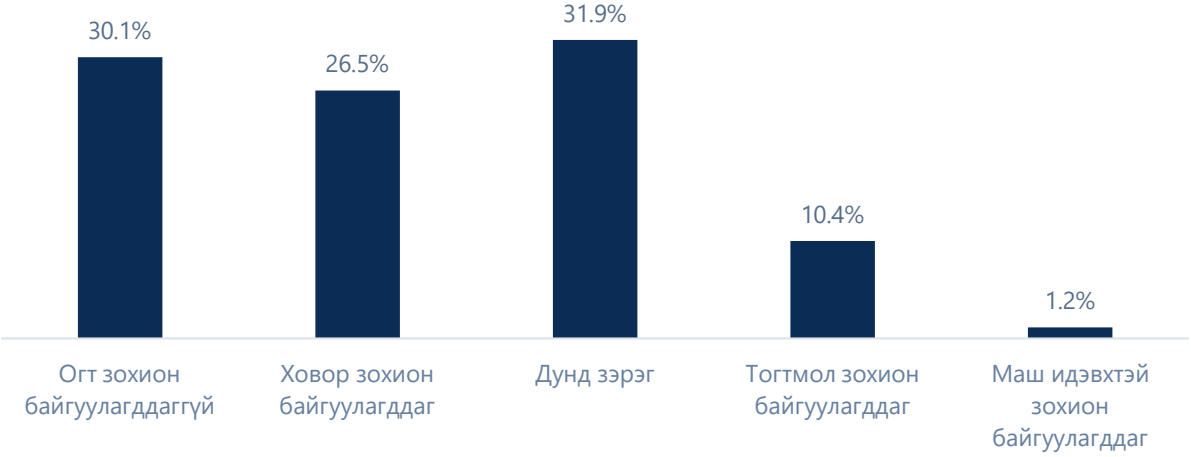
Гэсэн хэдий ч тоон судалгааны дүнгээс харахад эдгээр **нөлөөллийн арга хэмжээний бодит хүртээмж, үр нөлөө хязгаарлагдмал** хэвээр байна. Үндэсний түвшинд хийсэн "Жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны түргэвчилсэн үнэлгээ"-ний үр дүнд гэр бүлийн хүчирхийллээс хамгаалах тогтолцоо, ажил ар гэрийн тэнцвэр хангах, жендэр, хүний эрх, ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар сургалт мэдээллийг тогтмолжуулах, гомдол мэдээлэл хүлээн авах тогтолцоог бэхжүүлж, хувийн хэвшилд нэвтэрсэн сайн туршлагуудыг нэвтрүүлэх шаардлагатай байна[37]. Судалгаанд оролцогчдын 11.6% нь энэ

[32] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2021
[33] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023
[34] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2021
[35] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023
[36] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2025

[37] Монгол улсын засгийн газрын тайлан, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааны үр дүн, 2025

чиглэлээр сургалт, мэдээллийн ажил тогтмол зохион байгуулагддаг гэж үзсэн бол 31.9% нь дунд зэрэг, 56.5% нь бараг зохион байгуулагддаггүй гэж хариулжээ.

Дүрс 21. Хүчирхийлэл, дарамт, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх мэдээлэл, сургалт зохион байгуулагддаг эсэх, (n=665)



Ярилцлагын үр дүнгээс үзэхэд бодлого, нөлөөллийн ажлууд хийгдсэн боловч байгууллагын болон хувь хүний түвшинд хэрэгжилт, үр дүн сул, мэдээлэх, хариу арга хэмжээ авах соёл бүрэн төлөвшөөгүй байна.

Шигтгээ 11. Гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаатай холбоотой

... Нийт салбарын хэмжээнд аваад үзвэл, гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэж байгаа, өртөх магадлалтай эсвэл өртсөн байж болзошгүй иргэний мэдээллийг тухайн байгууллагын удирдлага, албан хаагчид холбогдох хууль хяналтын болон мэргэжлийн байгууллагад заавал мэдээлэх үүрэгтэй байдаг боловч бодит байдал дээр үүнийг төдийлөн сайн хэрэгжүүлдэггүй. Энэ нь Монголын уламжлалт сэтгэлгээ буюу асуудлыг "тогоон дотроо" үлдээх, бусдын гэр бүлийн дотоод асуудалд оролцох нь ёс зүйгүй хэрэг, эсвэл тухайн хүнийг эвгүй байдалд оруулчих байх гэж эмээдэг хандлагатай холбоотой байх.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Үндэсний статистикийн хорооны мэдээллээр 2019-2025 оны хооронд гэр бүлийн хүчирхийллийн тоо тогтмол өсөлттэй байна. Гэр бүлийн хүчирхийллийн бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тоо орон нутгийн хэмжээнд 2019 онд 491 байсан бол 2025 онд 922 болж 1.9 дахин нэмэгдсэн байна[38]. Уг статистикаас ХХААХҮС-т ажиллагсдын хүчирхийлэлд өртсөн байдлыг одоогоор ялгаж харах боломжгүй байна.

Харин үнэлгээний тоон судалгааны үр дүнгээр ГБХ-ийн хохирогчийг ажлын байранд хамгаалах, дэмжих байгууллагын түвшний механизм сул байгаа нь батлагдсан. Судалгаанд оролцогчдын дөнгөж 8.9% нь хохирогч хамгааллын арга хэмжээ байгаа гэж үзсэн бол 58.2% нь байгууллагад ийм арга хэмжээ байдаггүй гэж хариулсан байна (Дүрс 22, Дүрс 23). **Бодлогын болон нөлөөллийн арга хэмжээ хэрэгжсэн хэдий ч ГБХ-ийн тоо сүүлийн жилүүдэд тогтмол нэмэгдсэн, байгууллагын түвшинд бодит хамгааллын тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй** нь орон нутаг дахь хүчирхийллийн гаралт буурахгүй байхад нөлөөлж байх боломжтой.

[38] Бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тоо, 2019-2025, 1212.mn

Дүрс 22. ГБХ-ийн хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг эсэх, (n=489)

Дүрс 23. ГБХ-ийн хохирогчийг ажлын байранд хамгаалах, дэмжих арга хэмжээ бий эсэх, (n=489)

Зорилт 2.4 Малчин гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, залгамж халааг бэлтгэх нийгэм соёл, эдийн засгийн цогц арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх

Зорилт 2.4-ийн хүрээнд малчин өрхийн эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоо, залуу малчдын чадавх, оролцооны тэгш байдлыг дэмжих чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан байна. Ялангуяа залуу малчдын хөтөлбөр, хоршооны оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр хэрэгжилт харьцангуй сайн байв. Гэсэн хэдий ч нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний тогтолцоо, боловсролын хамрагдалт, тоног төхөөрөмжийн дэмжлэгийн тогтвортой байдал хангалтгүй хэвээр байна. Иймд зорилтын хэрэгжилт нийтдээ **58.5%-ийн хэрэгжилттэй** байна.

Жендэрийн талаар баримтлах бодлогын Зорилт 2.4 нь малчин гэр бүлийн нийгмийн хамгаалал, эдийн засгийн оролцоо, боловсролын хүртээмж, залгамж халааг дэмжих чиглэлээр олон талт арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн бөгөөд нийт 7 үйл ажиллагааг хамарсан байна.

Хүснэгт 19. Зорилт 2.4-ын хэрэгжилтийн түвшин

	#	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
Гэр бүлийн хүчирхийлэл, нийгмийн хамгаалал	2.4.1	Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн малчин эмэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийг хамгаалах, эхний хариу үйлчилгээ үзүүлэх тогтолцоо бүрдүүлэх боломжийг мэргэжлийн төрийн бус байгууллагуудтай (ТББ)-уудтай хамтран судалж, зөвлөмж гаргах	Дунд түвшинд (65%)	Бодлогын үйл ажиллагаанд заасан судалгаа, дүн шинжилгээ, хэлэлцүүлгүүд хийгдсэн нотлох баримт хангалттай байгаа ч 'хамгаалах, хариу үйлчилгээний тогтолцоо' бүрдүүлэх чиглэлээр ТББ-уудтай хамтарч гаргасан тусгайлсан бодлогын зөвлөмж нь бүрэн эхээрээ баримтжуулагдаагүй байна.
	2.4.2	Нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, гэр бүлийн харилцаа, гэр бүлийн хүчирхийллээс сэргийлэх чиглэлээр малчин эрэгтэйчүүдийн хэрэгцээнд нийцсэн мэдээлэл сурталчилгааны материал бэлтгэн бэлчээр, малын эмч нараар түгээх	Хэсэгчлэн (50%)	Үйл ажиллагаа бодитоор хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд таван аймгийг хамарсан байна. Гэсэн хэдий ч мэдээлэл авсан малчдын хувийг тооцох статистик мэдээлэл тайланд тусгагдаагүй байгаа нь хэрэгжилтийн үнэлгээг бүрэн хийхэд хүндрэлтэй байна.
	2.4.6	Малчдын хүүхдэд боловсролын үйлчилгээ хүргэхдээ эцэг эхийн боловсролыг хамт дээшлүүлэх тогтолцоог хөгжүүлэх	Сул (25%)	Бодлогын хэрэгцээг тодорхойлж, зарим төсөл хөтөлбөр хэрэгжиж эхэлсэн боловч заагдсан индикаторын дагуух зайны сургалтын тогтолцооны талаарх мэдээлэл болон тоон үзүүлэлт хангалтгүй байна.

	#	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавх ба үйлдвэрлэл	2.4.3	Малчин эмэгтэйчүүдийн эрх, багийн түвшинд дэх үйлдвэрлэл, түүний дотор сүү, цагаан идээний үйлдвэрлэл, арьс шир, ноос ноолуур түүхий эд бэлтгэлийг бага оврын тоног төхөөрөмжөөр дэмжих чиглэлээр хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх	Хэсэгчлэн (35%)	Бодлогын хэрэгжилт төслийн түвшинд байгаа бөгөөд шалгуур үзүүлэлтэд заасан байгууллагын тоо, төрлийг нэгтгэн дүгнэсэн статистик мэдээлэл хангалтгүй байна.
	2.4.4	Малчин эмэгтэйчүүдийн органик бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, борлуулалтыг дэмжих сургалт, маркетингийн судалгаа үндэсний болон орон нутгийн түвшинд хэрэгжүүлэх	Дунд түвшинд (65%)	Сургалт болон үйлдвэрлэлийг дэмжих үйл ажиллагааны мэдээлэл байгаа боловч үндэсний хэмжээний маркетингийн судалгаа хийгдсэн талаарх дэлгэрэнгүй баримт дутмаг байна.
Жендэрийн бодлого, оролцоо ба үнэлгээ	2.4.5	"Залуу малчдын эгнээг өргөжүүлэх хөтөлбөр"-ийн хэрэгжилтийг жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ хийж, үр дүнд суурилан сайжруулан, сайн туршлагыг сурталчлан түгээн дэлгэрүүлэх"	**Сайн (80%)**	Үйл ажиллагаа нь судалгаа, дүн шинжилгээ (2021), хөтөлбөр боловсруулалт, туршилтын хэрэгжилт (2023), албан ёсны батламж (2025) гэсэн үе шаттайгаар сайн хэрэгжсэн байна.
	2.4.7	Малчдын бүлэг, хоршоо, нөхөрлөлийн үйл ажиллагаанд эмэгтэй эрэгтэйчүүдийг, нийгмийн бүлгүүдийг тэгш оролцуулах чиглэлээр зөвлөмж гарган холбогдох байгууллагуудад түгээх	**Сайн (90%)**	Үйл ажиллагааны нэрээр тайланд тусгайлан зааж, хэрэгжилтийг тоон үзүүлэлтээр (хүйсээр ангилсан) баримтжуулсан тул сайн хэрэгжилттэй.
		Хэрэгжилтийн түвшин	**Дунд түвшинд (58.5%)**	

1. Гэр бүлийн хүчирхийлэл, нийгмийн хамгаалал. Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн малчин эмэгтэйчүүд, охид, хөвгүүдийг хамгаалах, эхний хариу үйлчилгээний тогтолцоог бүрдүүлэх, малчин эрэгтэйчүүдэд чиглэсэн нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, гэр бүлийн харилцаа, гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх мэдээллийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх ажлууд хийгдсэн боловч бодлогын түвшинд заасан "хамгаалах, хариу үйлчилгээний тогтолцоог бүрдүүлэх" институтийн шийдэл бүрэн төлөвшөөгүй байна. Энэ нь малчин өрхийн түвшинд ялгаварлан гадуурхалт, дарамтын шинжтэй нөхцөл байдал үргэлжилсээр байх магадлалтай бөгөөд үйлчилгээний хүртээмжийг системийн түвшинд сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна.

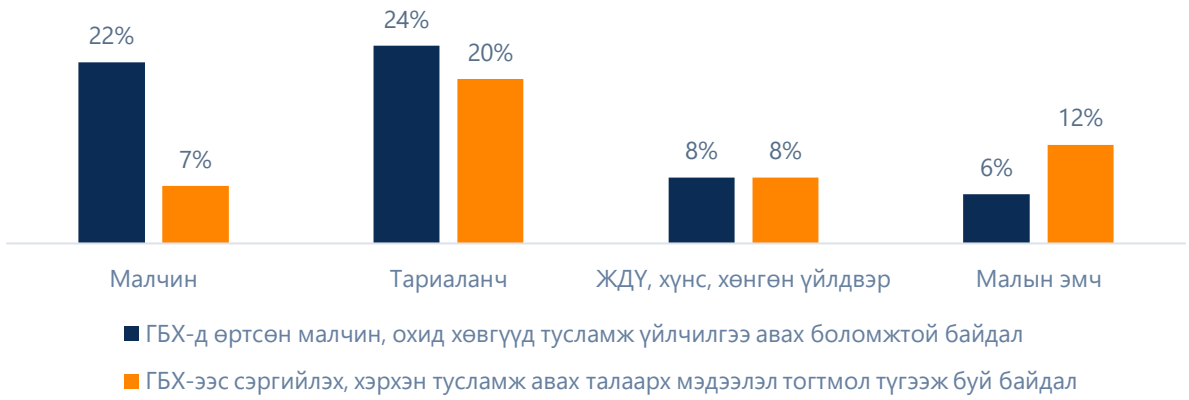
Өнгөрсөн хугацаанд ХЭҮК-оос малчдын дундах гэр бүлийн хүчирхийллийн нөхцөл байдлыг судалж, салбарын хэмжээнд танилцуулсан байна. Уг судалгааны үр дүнгээр 2019 онд хүчирхийлэлд өртсөн малчдын 70% нь хүчирхийллийг "нөхөр/хамтран амьдрагч нь үйлдсэн"[39], 2020 онд хувь малчдын 57.1%, ажил олгогч малчдын 73.1%, туслах малчдын 54.5% нь тус тус эхнэр, нөхөр, хамтран амьдрагчдын зүгээс хүчирхийлэлд өртсөн гэж хариулсан байна[40]. Харин тоон судалгааны үр дүнгээр ялгаварлах хандлага, дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн малчин эмэгтэйчүүд 100% нь хохирогч хамгааллын ямар нэг хамгаалалт, туслалцаа, үйлчилгээг аль ч төрлийн байгууллагаас аваагүй гэж хариулсан нь маш анхаарал татахуйц үр дүн байлаа. Бодлогын хүрээнд тавьсан зорилтын дагуу салбарын байгууллагуудад зөвлөмж хүргүүлсэн боловч үүний дагуу үзүүлсэн хохирогч хамгааллын тусламж үйлчилгээ бодит нөхцөл байдалд огт хүрээгүй байна (2.4.1).

[39] Малчин эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн хэрэгжилт: Хүчирхийллээс ангид байх эрх, бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, эрхийн зарим асуудал, ХЭҮК ба НҮБХАС, УБ, 2019 он

[40] Туслах малчдын нийгэм, эдийн засгийн байдал, хүний эрхийн хэрэгжилт, ХЭҮК ба IRIM судалгааны хүрээлэн, 2020 он

Мөн тоон судалгааны дүнгээс харахад хөдөө орон нутагт гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн малчин эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд хамгааллын үйлчилгээ, тусламж авах боломж хангалттай гэж үзэж буй хувь бага, харин "хангалтгүй" болон "дундаж" үнэлгээ давамгайлж байна (Дүрс 24). Энэ нь үйлчилгээний бодит хүртээмж хязгаарлагдмал байгааг илтгэнэ. Мөн уг үнэлгээ нь ХХААХҮ-ийн дэд салбаруудын хоорондын ялгаатай байгаа нь малчдын бодит нөхцөл байдлын талаарх ойлголт салбар бүрт харилцан адилгүй, ялгаатай байгааг харуулж байна.

Дүрс 24. ГБХ-ийн хохирогч малчин эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдэд үзүүлэх тусламж ба урьдчилан сэргийлэх мэдээллийн байдал (n=814)



АХБ-ны ЖҮХ-ны хэрэгжүүлсэн төслийн хүрээнд 18-34 насны бэлчээрийн болон хагас бэлчээрийн МАА эрхэлдэг Ховд, Увс, Өмнөговь, Өвөрхангай, Дорнод, Сэлэнгэ аймгийн малчдын дунд хийгдсэн судалгаагаар залуу малчдын ажил мэргэжлийн сонголт, гэр бүл, хөдөлмөрийн хуваарь, амьжиргаа, эдийн засгийн нөхцөл байдал, эрх мэдэл зэрэгт дүн шинжилгээ хийсний зэрэгцээгээр нийгэм-соёлын үйлчилгээ авахтай холбоотой асуудлуудыг салбарын мэргэжилтнүүдэд танилцуулсан байна[41]. Тийнхүү 2025 оны төлөвлөгөөнд мал эмнэлгийн тандалт судалгааны явцад гэр бүлийн хүчирхийллээс сэргийлэх сургалт орохоор тусгагдсан нь тогтолцоо бүрдүүлэх эхний алхмууд хийгдэж байгааг илтгэж байна. Гэсэн хэдий ч яг бодлогын үйл ажиллагаанд заасан "хамгаалах, хариу үйлчилгээ үзүүлэх тогтолцоо бүрдүүлэх" чиглэлийн тусгайлсан зөвлөмж, тайлан бүрэн хэмжээнд харагдахгүй байна (2.4.1).

Малчин эрэгтэйчүүдэд чиглэсэн нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, гэр бүлийн харилцаа, гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх мэдээллийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ мөн хэрэгжсэн. Тухайлбал, Мал эмнэлгийн ерөнхий газраас мал, амьтны гоц халдварт, халдварт өвчнийг эрт илрүүлэх, тархалтыг хянах зорилгоор оролцооны эпидемиологийн аргачлалаар тандалт (Participatory Epidemiology Surveillance) судалгааг хэрэгжүүлэн ажилласан. Төслийн санхүүжилтээр Увс, Говь-Алтай, Дундговь, Дорнод, Дорноговь 5 аймагт судалгаа хийх явцад малчин эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд зориулсан нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, гэр бүлийн харилцаа, гэр бүлийн хүчирхийллээс сэргийлэх чиглэлээр сургалтыг зохион байгуулсан[42]. Тийнхүү зарим аймгийн түвшинд нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, гэр бүлийн харилцаа, гэр бүлийн хүчирхийллээс сэргийлэх чиглэлээр мэдээлэл, суртчилгааны ажил хийгдсэн байна. Нөгөө талаас, гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл, сургалтын зохион байгуулалт нийт дүнгээр сул байна. Судалгаанд оролцогчдын дунд ийм арга хэмжээ "хангалттай" эсвэл "маш хангалттай" зохион байгуулагддаг гэж үзсэн хувь 20 орчим хувьтай байгаа нь мэдээллийн хүртээмж болон урьдчилан сэргийлэх ажлын системтэй байдал хангалтгүй байгааг илтгэнэ (2.4.2).

[41] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2025

[42] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2025

Иймд гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хохирогч/даван туулагчийг хамгаалах чиглэлээр бодлогын түвшинд тодорхой ахиц гарсан боловч үйлчилгээний бодит хүртээмж, байгууллагын түвшний хэрэгжүүлэлт хангалтгүй хэвээр байна. Энэ нь уг чиглэлийн бодлогыг институцийн болон практик түвшинд бэхжүүлэх шаардлагатайг харуулж байна.

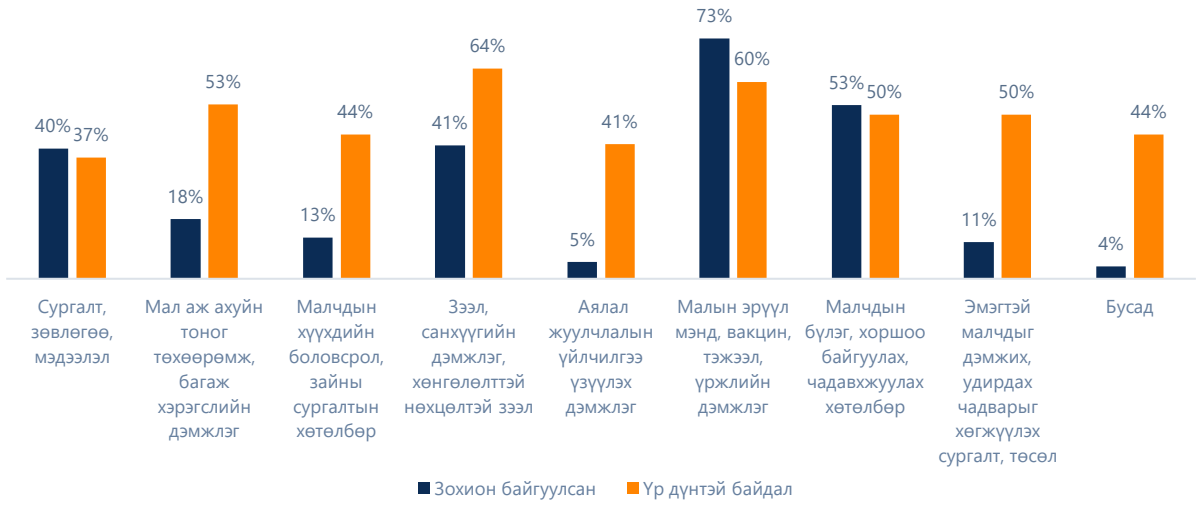
2. Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавх ба үйлдвэрлэл. Малчин эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, орлогын эх үүсвэрийг төрөлжүүлэх чиглэлээр бага оврын тоног төхөөрөмжийн дэмжлэг үзүүлэх, органик бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, борлуулалтыг дэмжих сургалт, судалгааны хэрэгжилт харьцангуй тогтвортой хэрэгжсэн хэдий ч хамтын ажиллагаа ихэвчлэн олон улсын төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжсэн бөгөөд салбарын институтийн тогтолцоонд бүрэн суурьшаагүй байна.

Малчин эмэгтэйчүүдийн үйлдвэрлэлийг бага оврын тоног төхөөрөмжөөр дэмжих ажил нь салбарын яамны нэгдсэн хөтөлбөр гэхээсээ илүүтэй олон улсын байгууллагуудын (НҮБ-ын ХХААБ, ИМПАКТ) төслийн хүрээнд хэрэгжсэн. Сүү, цагаан идээ боловсруулах тоног төхөөрөмж болон сүүдрэвч олгох, ноос ноолуурын анхан шатны боловсруулалтыг дэмжих чиглэлээр тодорхой ажлууд хийгдсэн байна. Гэсэн хэдий ч тоног төхөөрөмж үйлдвэрлэгч, нийлүүлэгч байгууллагуудын нарийвчилсан тоо, төрөл салбарын хэмжээнд нэгдсэн байдлаар бүртгэгдээгүй байна.

УИХ-ын 2024 оны 01 дүгээр 17 өдөр батлагдсан "Органик бүтээгдэхүүний тухай" хуулийн шинэчилсэн найруулгын хүрээнд малчин эмэгтэйчүүдийн хоршооллыг дэмжих, органик хөдөө аж ахуйн чиглэлээр чадавхжуулах сургалтууд зохион байгуулагдаж эхэлсэн байна. Сэлэнгэ, Дархан-Уул аймгуудын 40 хоршоог төлөөлсөн малчин, ногоочин эмэгтэйчүүдийг хамруулсан сургалт явагдсан бөгөөд оролцогчдын 82 хувь нь эмэгтэйчүүд байв. Мөн ИМПАКТ төслийн хүрээнд Архангай, Хэнтий аймгуудад малчин эмэгтэйчүүдийг органик ногоо, тогтвортой ноолуур бэлтгэх чиглэлээр сургаж, орлогын нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаа хэрэгжсэн байна.

Тоон судалгааны үр дүнгээс харахад малчдын амьжиргааг дэмжих сургалт, мэдээлэл, тоног төхөөрөмжийн дэмжлэг, хоршооны чадавхжуулалт, эмэгтэй малчдын удирдах ур чадварыг хөгжүүлэх сургалт зэрэг арга хэмжээнүүдийг оролцогчид харьцангуй үр дүнтэй гэж үнэлсэн нь бодлогын эдийн засгийн чадавхжуулалтын чиглэл бодит түвшинд тодорхой үр нөлөө үзүүлснийг харуулж байна (Дүрс 25). Мөн эмэгтэй малчдын оролцоог нэмэгдүүлэх сургалт, бүлгийн зохион байгуулалтыг дэмжих арга хэмжээ нь орлогын эх үүсвэрийг төрөлжүүлэх, зах зээлд оролцох боломжийг нэмэгдүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлсэн гэж үнэлсэн.

Дүрс 25. Малчдын дунд зохион байгуулсан дэмжлэгүүдэд оролцсон байдал, түүнийг үр дүн сайн гэж үнэлсэн байдал (n=432)



Гэсэн хэдий ч дэмжлэгийн хүртээмж орон нутгийн ялгаатай байдлаас хамаарч харилцан адилгүй байгаа бөгөөд алслагдсан бүс нутгийн малчид, ялангуяа залуу эмэгтэй малчдын хамрагдалт харьцангуй бага хэвээр байна. Иймд цаашид бодлогын хэрэгжилтийн хүрээнд үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, мониторингийн шалгуур үзүүлэлтийн мэдээллийг системтэй бүрдүүлэх, мөн төсөлд суурилсан арга хэмжээг институтийн тогтолцоонд шингээх шаардлага хэвээр байна.

3. Жендэрийн бодлого, оролцоо ба үнэлгээ. "Залуу малчдын эгнээг өргөжүүлэх" хөтөлбөр болон малчдын бүлэг, хоршоо, нөхөрлөлийн үйл ажиллагаанд эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангах чиглэлээр хийгдсэн судалгаа, зөвлөмж боловсруулах ажлууд нь 2.4 зорилтын хүрээнд тусгасан үйл ажиллагаануудаас хамгийн сайн хэрэгжилттэй байна.

Малчдын залгамж халааг бэлтгэх, залуучуудыг хөдөө орон нутагт тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, мал аж ахуйн салбарын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилго бүхий "Залуу малчдын эгнээг өргөжүүлэх" хөтөлбөрт жендэрийн үр нөлөөний үнэлгээ хийгдсэн, сургалтын агуулга шинэчлэгдсэн, хэрэгжилтийн хүрээ орон нутгийн түвшинд өргөжсөн нь бодлогын залгамж чанар болон тогтвортой байдлыг бэхжүүлэхэд чухал хувь нэмэр оруулсан байна. Үүнд үндэслэн 'Залуу малчин' сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж, 2025 онд ХХААХҮ-ийн сайдын А/515 дугаар тушаалаар албан ёсоор батлагдсан байна. Хөтөлбөрийг 4 бүсийн түвшинд 21 аймаг, нийслэлийг хамруулан хэрэгжүүлж, оролцогчдын хүйсийн статистикийг (30-32% эмэгтэй) тогтмол хөтөлж байна. Үйл ажиллагаа нь судалгаа, дүн шинжилгээ (2021), хөтөлбөр боловсруулалт, туршилтын хэрэгжилт (2023), албан ёсоор батлуулах (2025) гэсэн логик дараалаар бүрэн хэрэгжсэн байна (ХХААХҮЯ, 2025).

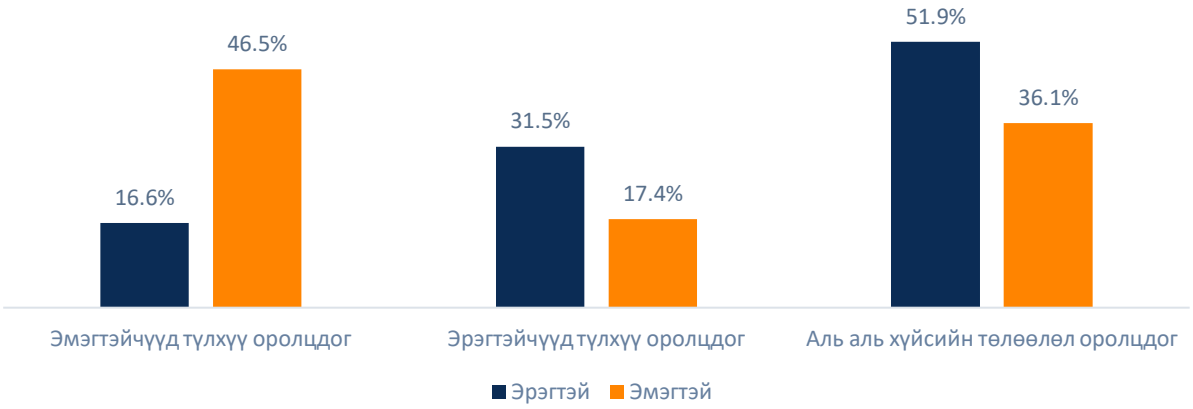
Шигтгээ 12. Залуу малчдыг дэмжих үйл ажиллагаатай холбоотой

... Манай байгууллагын зүгээс сумд дээр энэ төрлийн үйл ажиллагааг тогтмол хэрэгжүүлэхийг зорьдог. Жишээлбэл, сумын нийгмийн бодлогын мэргэжилтнүүд жилд нэг удаа "Залуу малчдын зөвлөгөөн" эсвэл "Залуу гэр бүлийн зөвлөгөөн" гэсэн нэршилтэйгээр арга хэмжээ зохион байгуулдаг. Энэ зөвлөгөөнд малчин залуучуудыг заавал гэр бүлээрээ оролцох ёстой гэсэн шаардлага тавьдаг бөгөөд зөвхөн залуу гэлтгүй мал малладаг бүх гэр бүлүүдийг хамруулахыг хичээдэг. Зөвхөн хурал семинар хийгээд орхихгүйгээр хөгжлийн үйлчилгээнүүдийг давхар үзүүлж, сургалт нөлөөллийн ажлуудаа 23 сумандаа явуулдаг байсан. Энэ нь ч аягүй сайн үр дүн өгдөг.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Малчдын бүлэг, хоршоо, нөхөрлөлийн үйл ажиллагаанд эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангах чиглэлээр зөвлөмж боловсруулж, гишүүдийн хүйсийн харьцааны мэдээллийг тогтмол бүртгэж эхэлсэн нь оролцооны тэгш байдлыг сайжруулах институтийн суурь бүрдэж байгааг илэрхийлж байна. Үүнд: 2021 онд 250 эмэгтэйчүүдийн бүлэг (1800+ гишүүнтэй) байгуулагдсан бол 2024 онд МАА-н нэмүү өртгийн сүлжээний сургалтад хамрагдсан малчдын 36% нь, 2025 онд хоршоологчдын сургалтад хамрагдагсдын 54% нь эмэгтэйчүүд байсан статистик баримтууд байна (ХХААХҮЯ, 2021, 2024, 2025). 2022 оны судалгаагаар орон нутгийн хоршооны удирдлагын түвшинд (дарга нар) эрэгтэйчүүд давамгайлсан (80%) хэвээр байгаа талаар дурдсан байдаг (МОНЭС, 2022). Харин энэ удаагийн эмпирик судалгааны үр дүнгээр бүлэг, хоршоо, нөхөрлөлийн үйл ажиллагаанд гишүүдийн 44.9% нь аль аль нь тэгш оролцдог, 29.8% нь эмэгтэйчүүд түлхүү оролцдог, 25.2% нь эрэгтэйчүүд түлхүү оролцдог гэж үзсэн (Дүрс 26).

Дүрс 26. Байгууллага/хоршоо/нөхөрлөлийн үйл ажиллагаанд аль хүйс давамгай оролцдог эсэх, оролцогчдын хүйсээр (n=325)



Тоон судалгааны үр дүнг дэлгэрүүлэн авч үзвэл байгууллага, хоршоо, нөхөрлөлийн үйл ажиллагаанд аль хүйс давамгай оролцдог талаарх үнэлгээ эрэгтэй, эмэгтэй оролцогчдын хооронд статистикийн ач холбогдолтой байна (χ^2=34.924, p<0.001). Эрэгтэй оролцогчдын 31.5% нь байгууллагын үйл ажиллагаанд эрэгтэйчүүд түлхүү оролцдог гэж үзсэн бол эмэгтэй оролцогчдын 17.4% нь эрэгтэйчүүд түлхүү оролцдог гэж хариулсан байна (Дүрс 26). Эрэгтэй оролцогчдын 16.6% нь эмэгтэйчүүд түлхүү оролцдог гэж үзсэн бол эмэгтэй оролцогчдын 31.5% нь эмэгтэйчүүд түлхүү оролцдог гэж үзсэн. Байгууллага, хоршоо, нөхөрлөлийн гишүүд эсрэг бус ижил хүйсийн оролцоог өндрөөр үнэлсэн нь жендэрийн тэнцвэртэй оролцоотой буюу аль нэг хүйсийн давамгайлал үл ноёрхож буйг илэрхийлж байна.

Техник мэргэжлийн боловсролтой оролцогчдын 30.4 хувь нь эмэгтэйчүүд түлхүү оролцдог гэж үзсэн бол дээд боловсролтой оролцогчдын 33.6 хувь ижил үнэлгээ өгсөн байна. Харин бага боловсролтой бүлгийн хувьд "аль аль хүйсийн төлөөлөл оролцдог" гэсэн үнэлгээ давамгай (63.6%) байв. Боловсролын түвшин буурах тусам аль аль хүйсийн төлөөлөл оролцдог талаар хариулт өсч (p=0.008) байна. ЖДҮ болон хүнс, хөнгөн үйлдвэрийн чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхлэгчдийн 45.9 хувь нь эмэгтэйчүүд түлхүү оролцдог гэж үзсэн нь бусад бүлгүүдээс хамгийн өндөр үзүүлэлт байв. Судалгааны үр дүнгээс харахад жендэрийн тэгш оролцоо болон дэмжлэгийн хүртээмж нь зөвхөн хувь хүний шинж чанараас бус, орон нутгийн институцийн орчин болон эдийн засгийн үйл ажиллагааны бүтэцтэй нягт холбоотой байна.

4. Боловсрол ба гэр бүлийн хөгжил. Малчдын хүүхдэд боловсролын үйлчилгээ хүргэхдээ эцэг эхийн боловсролыг хамт дээшлүүлэх тогтолцоог хөгжүүлэх үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн мэдээлэл байхгүй. ХХААХҮ-ийн салбарт малчдын хүүхдийн боловсрол, нийгмийн хамгааллын асуудал бодлогын түвшинд хөндөгдөж, ялангуяа малчин гэр бүл хүүхдийн боловсролоос шалтгаалан тусдаа амьдрах асуудлыг шийдэх хэрэгцээ байгааг үнэлгээний тайланд дурджээ.

2021-2023 онд 'Залуу малчдын сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл' хэрэгжиж, 509 залуу малчин (157 эмэгтэй, 352 эрэгтэй) сургалтад хамрагдсан (ХХААХҮЯ, 2023) боловч энэ нь хүүхэдтэйгээ хамт зайн сургалтаар боловсрол дээшлүүлсэн үзүүлэлтэд шууд хамаарахгүй байна. 2024 оны 6-р сард батлагдсан Малчны тухай хуулийн 4.2.5.малчнаар 10-аас доошгүй жил тасралтгүй ажилласан малчны нэг хүүхдийг мал аж ахуй, тэжээл, бэлчээр судлалын чиглэлийн мэргэжлээр төрийн өмчийн дээд боловсролын сургалтын байгууллагад үнэ төлбөргүй суралцуулахаар заасан. Үүний дагуу 2025 оны намрын хичээлийн шинэ жилийн элсэлтээр Хөдөө аж ахуйн их сургууль дээр 46 оюутан энэхүү хөнгөлөлтөд хамрагдаж, тэдгээр хүүхдүүд яг мал аж ахуйн чиглэлээр заагдсан мэргэжлүүдээр

суралцаж эхлээд байна. 2026 онд 'явуулын цэцэрлэг, багийн бага сургууль' зэрэг нийгмийн үйлчилгээг сайжруулахаар төлөвлөсөн байна (ХХААХҮЯ, 2025). Харин малчдын хүүхдэд боловсролын үйлчилгээ хүргэхдээ эцэг эхийн боловсролыг хамт дээшлүүлэх тогтолцоог хөгжүүлэх чиглэлээр бодит хэрэгжилтийг илэрхийлэх тоон мэдээлэл дутмаг байгаа нь энэ үйл ажиллагаа системийн түвшинд бүрэн хэрэгжээгүйг харуулж байна.

Тоон судалгааны үр дүнгээс харахад малчдын хүүхдийн боловсрол зайны сургалтын хөтөлбөрт 13% нь хамрагдсан бөгөөд 44% нь үр дүнтэй гэж хариулсан байна (Дүрс 25). Малчдын хүүхдийн боловсрол, зайны сургалтын хөтөлбөрийн хүрээнд үйл ажиллагаа зохион байгуулсан байдал харьцангуй бага түвшинд байгаа боловч үр дүнг илүү өндөр үнэлсэн зөрүү ажиглагдаж байна. Мөн энэхүү зөрүү нь бодлогын түвшинд малчдын хүүхдийн боловсролын асуудлыг хөндөж, зарим төсөл, сургалтын үйл ажиллагаа хэрэгжсэн боловч “эцэг эх, хүүхдийн боловсролыг хамтад нь дэмжих” тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй байгаатай нийцэж байна. Өөрөөр хэлбэл, хэрэгжсэн үйл ажиллагаанууд нь хэсэгчилсэн, төслийн шинжтэй байгаагаас системийн, тогтвортой боловсролын үйлчилгээний загвар бүрдээгүй хэвээр байна.

Иймд малчдын хүүхдийн боловсролыг дэмжих чиглэлээр зөвхөн сургалт, төсөл хэрэгжүүлэхээс гадна гэр бүлийн түвшинд боловсролын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, эцэг эх, хүүхдийг хамтад нь дэмжих тогтолцоог бодлогын болон хэрэгжилтийн түвшинд бэхжүүлэх шаардлагатай байна.

Зорилт 2.5 Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнийн үйлдвэрлэлийн технологи, сургалт, санхүү-зээлийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлж, эмэгтэйчүүд ажиллах нөхцөлийг сайжруулах

Зорилт 2.5-ын хүрээнд хүнсний ногоо, жимс жимсгэнийн үйлдвэрлэлийн технологи, сургалт, санхүү-зээлийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх чиглэлээр нийт 4 үйл ажиллагаа төлөвлөсөн бөгөөд эдгээрийн хэрэгжилтийг төр, хувийн хэвшил, олон улсын байгууллагын түншлэлд тулгуурласан санхүү, техник технологийн дэмжлэгийг өргөжүүлэх, үйлдвэрлэлийн бүх шатанд мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, органик үйлдвэрлэл болон борлуулалтын сүлжээнд жендэрийн үнэлгээ хийх, мөн эмэгтэй, эрэгтэй ногоочдын ногоон хөгжилд тэгш оролцоог хангах тогтолцоог бүрдүүлэх зэрэг үндсэн чиглэлээр авч үзсэн байна.

Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнийн үйлдвэрлэлийн чиглэлээр эмэгтэй ногоочдын эдийн засгийн оролцоог дэмжих, ногоон санхүүжилт, сургалт, зөвлөх үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр сүүлийн жилүүдэд бодит үр дүн бүхий өөрчлөлтүүд гарч эхэлсэн байна. Тухайлбал, ЖДҮ-ийн сангийн хөнгөлөлттэй зээл, ногоон санхүүжилт, хөдөлмөр хөнгөвчлөх технологийн дэмжлэг дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдэж, төслийн сургалт, зөвлөх үйлчилгээнд оролцогчдын 53–82 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Мөн ногоон ажлын байр, зөвлөх үйлчилгээ, хөдөлмөр хөнгөвчлөх технологийн чиглэлээр төр, хувийн хэвшил, олон улсын байгууллагын хамтын ажиллагаанд суурилсан сайн туршлагууд орон нутагт бий болж эхэлжээ. Эдгээр өөрчлөлтүүд нь 2017 оны суурь үнэлгээний үед эмэгтэй, эрэгтэй ногоочдын ялгаатай хэрэгцээг системтэй авч үздэггүй, сургалт, санхүү-зээлийн дэмжлэг нь хүйсийн мэдрэмж сул, нэгдсэн статистик болон жендэрийн үнэлгээний тогтолцоо бүрдээгүй[43] байсантай харьцуулахад бодлогын болон практик аль аль түвшинд бий болж буй ахиц юм.

Гэсэн хэдий ч 2021 оны дунд шатны үнэлгээнд онцолж байсанчлан ногоон зээлийн шалгуур, хугацаа, барьцааны нөхцөл нь эмэгтэй ногоочдын бодит нөхцөлтэй бүрэн нийцэхгүй, зөвлөх үйлчилгээ болон ногоон санхүүжилтийн тогтолцоо төсөл, хөтөлбөрөөс ихээхэн хамааралтай[44] хэвээр байна. Мөн органик бүтээгдэхүүний өртгийн сүлжээний бүх шатанд жендэрийн нөлөөллийг үнэлэх нэгдсэн аргачлал, хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоо хангалтгүй байгаа нь салбарын хэмжээнд тогтвортой, нэгдсэн тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй байгааг харуулсан. Иймд тухайн зорилтын хэрэгжилтийг салбарын жендэрийн бодлогын шалгуур үзүүлэлтийн дагуу хэсэгчлэн хэрэгжсэн (50%) гэж дүгнэв. Үйл ажиллагаа бүрээр нарийвчлан гүйцэтгэсэн шинжилгээний үр дүн, мэдээллийг дараагийн хэсэгт дэлгэрүүлэн танилцуулна.

Хүснэгт 20. Зорилт 2.5-ын хэрэгжилтийн түвшин

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
2.5.1	Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнэ үйлдвэрлэхэд зориулсан санхүү, техник, хөдөлмөр хөнгөвчлөх технологи, бордооны дэмжлэг үзүүлэх жендэрийн хувьд ээлтэй тогтолцоог төр, хувийн хэвшлийн түншлэл, ТББ-уудын нөөц боломж,	Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнэ үйлдвэрлэхэд зориулсан санхүү, техник, хөдөлмөр хөнгөвчлөх технологи, бордооны дэмжлэг үзүүлэх чиглэлээр ажиллаж буй төр, хувийн хэвшлийн	**Дунд түвшинд (60%)**	Төр, хувийн хэвшил, ОУБ-ын түншлэлээр эмэгтэй ногоочдод чиглэсэн санхүү, технологийн дэмжлэг (ЖДҮС-ийн квот, хөдөлмөр хөнгөвчлөх техник) нэмэгдэж, бодит үр дүн гарч байна. Гэвч эдгээр арга хэмжээ нь төслийн шинж чанартай, хэсэгчилсэн байдалтай байгаа тул "**дунд түвшинд хэрэгжилттэй**" гэж үнэлсэн.

[43] ХХААХҮ-ийн салбарын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний тайлан, 2017

[44] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, 2021, МОНЭС

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
	туршлагад тулгуурлан бүрдүүлэх	байгууллага, ТББ-ын тоо		
2.5.2	Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнэ үйлдвэрлэхэд, түүний дотор шинэ таримал нутагшуулахад хаврын тариалалтаас борлуулалт хүртэлх бүх шатанд мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх эрх зүй, бодлогын орчныг бүрдүүлж, хүний нөөцийг бэлтгэх	Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнэ үйлдвэрлэхэд, түүний дотор шинэ таримал нутагшуулахад зөвлөгөө үйлчилгээ гэрээгээр үзүүлж буй хүмүүсийн тоо, хүйсээр	**Хэсэгчлэн (50%)**	Салбарын хүний нөөцийн стратегид сургалт, зөвлөх үйлчилгээг тусгаж, сургалтад эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр (53-82%) байна. Гэвч зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэгчдийн нэгдсэн бүртгэлгүй, шинэ таримал нутагшуулах зөвлөх үйлчилгээний тогтолцоо бодлогын түвшинд бүрэн бэхжээгүй, төслийн санхүүжилтээс хамааралтай байгаа тул **"хэсэгчлэн хэрэгжилттэй"** гэж үнэлсэн.
2.5.3	Органик бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэх, хадгалах технологийг сайжруулах, борлуулалтын сүлжээг хөгжүүлэх үйл ажиллагаанд хэрэгжилтэд жендэрийн үнэлгээ хийж зөвлөмж гаргах	Органик бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэх, хадгалах технологийг сайжруулах, борлуулалтын сүлжээг хөгжүүлэх үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хийсэн жендэрийн үнэлгээний тайлан, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо, хүйсээр	**Хэсэгчлэн (40%)**	Бодлогын түвшинд зорилт тусгагдаж, зарим төслийн хүрээнд эмэгтэй хоршоологчдод чиглэсэн сургалт хийгдсэн. Гэвч органик бүтээгдэхүүний өртгийн сүлжээний бүх шатны жендэрийн нөлөөллийг хамарсан системтэй үнэлгээ, нэгдсэн удирдамж, тайлан боловсруулагдаагүй байгаа тул **"хэсэгчлэн хэрэгжилттэй"** гэж үнэлэв.
2.5.4	Эмэгтэй, эрэгтэй ногоочдод ногоон эзэлд харилцан нийцсэн нөхцөлөөр хүртээмжтэй оролцох байгуулгын тогтолцоог хувийн хэвшил, ОУБ, ТББ-уудтай хамтран бий болгох	Ногоон эзэлд хамрагдсан ногоочдын тоо, хүйсээр	**Хэсэгчлэн (50%)**	Ногоон зээл, санхүүжилтийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх сайн туршлага (Сэлэнгэ аймаг г.м) бий болсон ч ногоон санхүүжилтэд хамрагдагсдын хүйсийн ангилалтай статистик мэдээлэл хангалтгүй байна. Зээлийн шалгуур үзүүлэлт эмэгтэй ногоочдын бодит нөхцөлтэй нийцэхгүй байгаа тул байгуулгын тогтолцоо хараахан бүрдээгүй байгаа тул **"хэсэгчлэн хэрэгжилттэй"** гэж үнэлэв
Хэрэгжилтийн түвшин			**Хэсэгчлэн 50%**	

Хүнсний ногооны үйлдвэрлэлийн дэд салбар дэхь жендэрийн мэдрэмэжтэй дэмжлэгийн тогтолцоог хөгжүүлэх (Y/a: 2.5.1 – 2.5.2-т хамаарах): Ногоон санхүүжилт, зөвлөх үйлчилгээ, хөдөлмөр хөнгөвчлөх технологийн дэмжлэгийн хүрээнд эмэгтэй ногоочдын оролцоо, хүртээмж нэмэгдэж, талуудын хамтын ажиллагаанд суурилсан сайн туршлагууд бий болж эхэлжээ. Гэсэн хэдий ч ЖДҮ сан болон ногоон зээлийн шалгуур нөхцөл нь эмэгтэй ногоочдын бодит нөхцөлтэй бүрэн нийцэхгүй, мэргэжлийн зөвлөгөө, үйлчилгээ төсөл, хөтөлбөрийн онцлог, зохион байгуулалтаас хэт хамааралтай байна.

ХХААХҮС-т хүнсний ногоо, жимс жимсгэнийн үйлдвэрлэлийг дэмжих чиглэлээр төр, хувийн хэвшлийн түншлэл болон олон улсын байгууллагуудын (АХБ, ШХА г.м) дэмжлэгтэйгээр жендэрийн хувьд ээлтэй тогтолцоог бүрдүүлэх ажил эрчимжиж байна. Бодлогын хэрэгжилтийн тайлангуудаас үзэхэд (2019-2024), эмэгтэй ногоочдын бүлгийг зохион байгуулалтад оруулах, бичил санхүүгийн үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр бодит үр дүнгүүд гарчээ. Тухайлбал, 2020 онд ЖДҮ-ийн сангаас

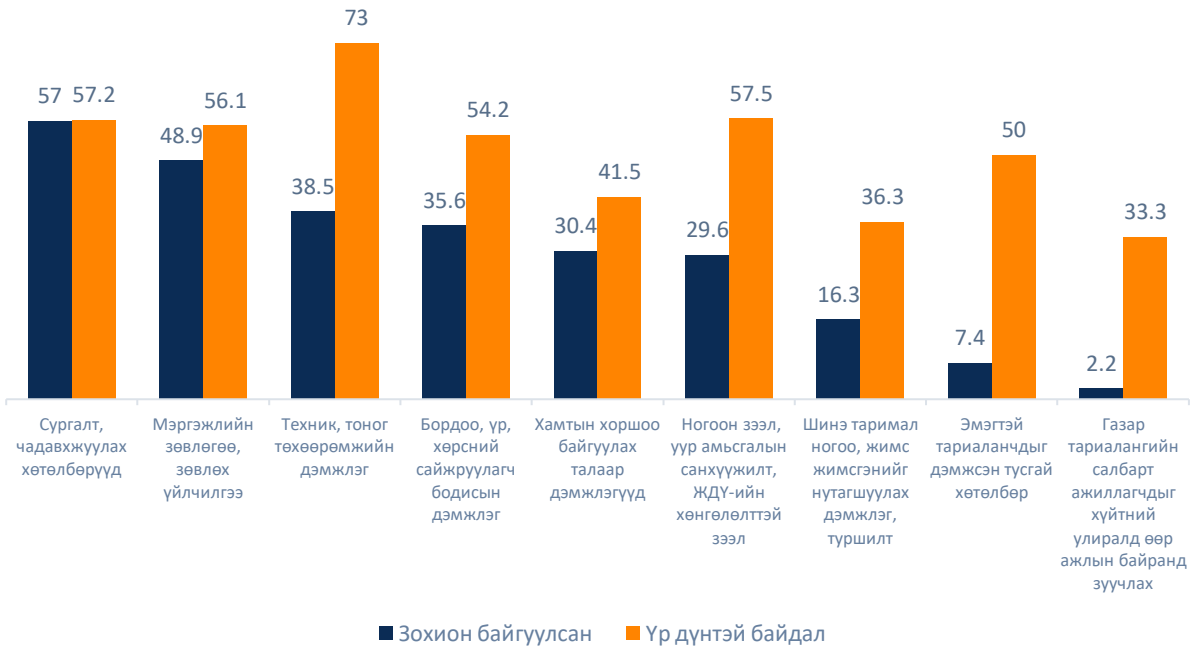
эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд зориулсан квот тогтоосноор 107 эмэгтэй бизнес эрхлэгч 9.7 тэрбум төгрөгийн хөнгөлөлттэй зээлд хамрагдсаны дотор зоорь, хүлэмжийн аж ахуй болон хүнсний ногоо боловсруулах чиглэлийн төслүүд давамгайлж байна[45]. Түүнчлэн "Ногоон зээл", "Хүнсний ногооны үйлдвэрлэл ба усалгаатай хөдөө аж ахуй" төслүүдийн хүрээнд 149 тариаланч, ААН-д 215 тонн бордоо, 75.2 мянган литр ургамал хамгааллын бодисыг хөнгөлөлттэй үнээр олгосон нь үйлдвэрлэлийн зардлыг бууруулахад чухал нөлөө үзүүлэв[46]. Салбарын яамнаас Шинжлэх ухаан, технологийн сангаар дамжуулан малчид болон өрхийн ногоо эрхлэгчдийн биеийн хүчний хүнд хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, гар ажиллагааг багасгах тоног төхөөрөмжийн шийдэл гаргах төслүүдийг захиалж хэрэгжүүлж байгаа нь жендэрийн мэдрэмжтэй техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх суурь болж байна.

Ярилцлагаас харахад өрхийн ногоо эрхлэгчдийн хувьд үйлдвэрлэлийн улирлын хамаарлыг бууруулах, жилийн турш тогтмол орлоготой байх хамгийн гол хөшүүрэг нь өвлийн хүлэмжийн аж ахуй болоод байна. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхыг бэхжүүлэх, өрхийн хүнсний аюулгүй байдлыг хангахад стратегийн ач холбогдолтой юм. Орон нутгийн түвшинд, тухайлбал "Өрхийн үйлдвэрлэлийг дэмжих жил"-ийн хүрээнд төгсөгчдөд хүлэмж, оёдлын машин зэрэг тоног төхөөрөмжийг үнэ төлбөргүй олгож байгаа нь гарааны бизнесийг дэмжих сайн туршлага болж байна. Гэвч бордоо болон хөдөлмөр хөнгөвчлөх технологийн дэмжлэг авсан аж ахуйн нэгж, ногоочдын нэгдсэн статистик мэдээлэл бүрдээгүй, хэрэгжилт нь төслүүдийн хүрээнд хэсэгчилсэн байдлаар явагдаж байна.

Цаашид "Зохистой хөдөлмөр"-ийн зарчмыг хангах, ялангуяа үйлдвэрлэлийн дадлага хийж буй суралцагчдын аюулгүй байдал, хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, жендэрийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн (ариун цэврийн байгууламж, хувцас солих өрөө г.м) дэд бүтцийг бүрдүүлэхэд хөрөнгө оруулалтыг чиглүүлэх шаардлагатай байна.

Тоон судалгааны үр дүнгээс харахад хүнсний ногоо, жимс жимсгэнийн үйлдвэрлэлийг дэмжих чиглэлээр сургалт, мэргэжлийн зөвлөгөө, техник технологийн дэмжлэг зэрэг уламжлалт арга хэмжээнүүд харьцангуй өргөн хүрээнд зохион байгуулагдаж, үр нөлөө илүү мэдрэгдэж байна.

Дүрс 27. Ногоочдын дунд зохион байгуулсан дэмжлэгүүдэд оролцсон байдал, түүний үр дүнг сайн гэж үнэлсэн үнэлгээ, хувиар (n=135)



[45] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, 2020
[46] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, 2021

Харин газар тариалангийн салбарт ажиллагсдыг хүйтний улиралд өө ажлын байранд зуучлах, эмэгтэй тариаланчдыг дэмжих тусгайлсан хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, шинэ таримал нутагшуулах туршилт, ногоон санхүүжилтийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх зэрэг (Дүрс 27) зорилтот дэмжлэгүүдийн хэрэгжилт харьцангуй хязгаарлагдмал хэвээр байна.

Хүнсний ногоо, жимс жимсгэнийн үйлдвэрлэлийн өртгийн сүлжээний бүх шатанд мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх хүний нөөцийг чадавхжуулах, сургалтын модуль боловсруулах (ү/а: 2.5.2) чиглэлээр бодлогын болон хэрэгжилтийн түвшинд тодорхой ахиц гарч байна. "ХХААХҮС-ын хүний нөөцийн стратеги (2023-2028)"-д чадамжид суурилсан сургалтын системийг хөгжүүлэхээр тусгасан бөгөөд Азийн Хөгжлийн Банкны санхүүжилттэй "Хүнсний ногооны үйлдвэрлэл ба усалгаатай хөдөө аж ахуй" төсөл болон "Органик хөдөө аж ахуйн түншлэлийг дээшлүүлэх" төслүүдийн хүрээнд сургалтын үйл ажиллагаанууд системтэй зохион байгуулагдаж байна. Эдгээр сургалтуудад оролцогчдыг хүйсээр ангилан бүртгэж хэвшсэн нь жендэрийн мэдрэмжтэй статистик мэдээлэл бүрдүүлэхэд чухал хувь нэмэр оруулж байна. Тухайлбал, 2021-2025 оны хооронд зохион байгуулагдсан төслийн сургалтуудад эмэгтэйчүүдийн оролцоо дунджаар 53-82 хувьтай байгаа[47] нь салбарын хэмжээнд эмэгтэйчүүд мэдлэг, технологи нутагшуулах үйл явцад идэвхтэй оролцож буйг илтгэж байна. Гэсэн хэдий ч зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэгч мэргэжилтнүүдийн улсын хэмжээний нэгдсэн бүртгэл хараахан бүрдээгүй, шинэ таримал нутагшуулах чиглэлээрх системтэй зөвлөх үйлчилгээний тогтолцоо бодлогын түвшинд бүрэн бэхжээгүй байна. Түүнчлэн, төслийн хүрээнд бэлтгэгдсэн хүний нөөц болон зөвлөх үйлчилгээний хүртээмж нь төсөл хэрэгжих хугацаанаас хамааралтай байгаа нь цаашид тогтвортой байдлыг хангах, төрийн болон хувийн хэвшлийн түншлэлд суурилсан зөвлөх үйлчилгээний институцийг бэхжүүлэх шаардлагатайг харуулж байна.

Органик үйлдвэрлэл ба ногоон санхүүжилтийн жендэрийн мэдрэмжтэй тогтолцоо бүрдүүлэх (Ү/а: 2.5.3 – 2.5.4-т хамаарах): Органик бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, хадгалалт, борлуулалтын сүлжээнд жендэрийн үнэлгээ хийх, зөвлөмж боловсруулах зорилт бодлогын түвшинд тусгагдсан боловч салбарын хэмжээнд нэгдсэн үнэлгээ, удирдамж хараахан боловсруулагдаагүй, үйлдвэрлэлийн бүх шатны жендэрийн нөлөөллийг хамарсан системтэй үнэлгээ хийгдээгүй хэвээр байна. Мөн газар тариалангийн салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн хувьд "ногоон зээл"-ийн талаарх мэдээлэл, хүртээмж хангалтгүй, зээлийн шалгуур нөхцөл нь тэдний бодит нөхцөлтэй бүрэн нийцэхгүй байгааг судалгааны үр дүн харуулж байна.

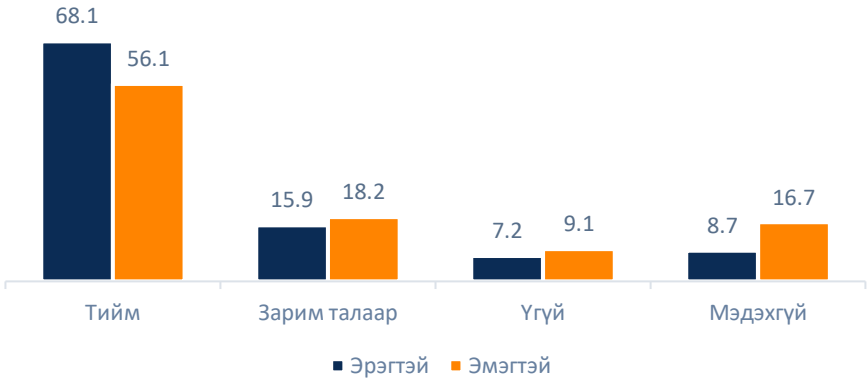
Зарим төслийн хүрээнд эмэгтэй хоршоологчдод зориулсан манлайллын сургалтууд зохион байгуулагдаж байгаа ч энэ нь нийт үйлдвэрлэгчдийн хэрэгцээг бүрэн хангаж чадахгүй байна. Бодлогын дунд шатны үнэлгээний тайланд дурдсанаар, хүнсний ногоо, жимс жимсгэний үйлдвэрлэлийн технологи, сургалт болон санхүү-зээлийн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх үйл ажиллагааны хэрэгжилт үндэсний болон орон нутгийн түвшинд хангалтгүй байна[48] гэж дүгнэсээс хойш одоог хүртэл төдийлөн ахиц гараагүй байна. Органик хүнсний тухай хуулийг дагалдан гарсан журмуудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах заалтууд орсон боловч хэрэгжилтийн шатанд хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл дутмаг байгаа нь бодлогын үр нөлөөг бодитой үнэлэхэд саад болж байна. Цаашид органик бүтээгдэхүүний хадгалалт, борлуулалтын ложистик сүлжээнд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих, тэдний хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх бага оврын техник, технологийг нэвтрүүлэхэд чиглэсэн жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт, санхүүжилтийн механизмыг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

[47] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, 2019-2025
[48] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, 2021, МОНЭС

Ногоон хөгжлийн бодлогын хүрээнд ногоон санхүүжилтийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх (Y/a: 2.5.2) чиглэлээр Азийн хөгжлийн банк (АХБ), Швейцарын хөгжлийн агентлаг (ШХА) зэрэг олон улсын байгууллагуудтай хамтран "Хүнсний ногоо тариалах, усалгаатай тариалангийн төсөл" зэрэг туршилтын хөтөлбөрүүдийг амжилттай хэрэгжүүлж ирсэн байна[49]. Эдгээр төслүүдийн хүрээнд эмэгтэй ногоочдыг бүлэг, хоршооны зохион байгуулалтад оруулах, жендэрийн мэдрэмжтэй "ногоон ажлын байр" бий болгох, санхүүгийн боловсрол олгох замаар хөнгөлөлттэй зээлд хамруулах сайн туршлагууд аймгуудад бий болсон (Жишээ нь: Сэлэнгэ 2020 онд аймагт 50 орчим эмэгтэй бизнес эрхлэгчийг ногоон ажлын байрны чиглэлээр сургасан).

Гэвч өнөөгийн байдлаар ногоон санхүүжилтэд хамрагдсан ногоочдын хүйсийн ангилалтай (gender-disaggregated data) нэгдсэн статистик мэдээлэл дутмаг хэвээр байна. Мөн хувийн хэвшил, олон улсын байгууллага болон ТББ-уудтай байгуулсан тогтвортой хамтын ажиллагааны эрх зүйн үндэс бүхий "байнгын тогтолцоо" бүрэн төлөвшөөгүй, үйл ажиллагаанууд нь төслийн шинж чанартай (түр зуурын) байгаа нь 2019-2024 оны хэрэгжилтийн тайлангуудаас харагдаж байна. Цаашид 2025 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний дагуу ногоон бизнесийг дэмжих ялгамжтай зохицуулалтыг хууль эрх зүйн орчинд тусгаж, ногоон зээлийн шалгуур үзүүлэлтийг эмэгтэй ногоочдын бодит амьдралын нөхцөл байдалтай уялдуулах шаардлагатай байна.

Дүрс 28. Дэмжлэгт эрэгтэй, эмэгтэй ногоочид тэгш хамрагдсан эсэх (n=135)



Судалгааны үр дүнгээс харахад хүнсний ногоо, жимс жимсгэнийн үйлдвэрлэлийг дэмжих сургалт, санхүү, технологийн дэмжлэгт эрэгтэй, эмэгтэй ногоочид харьцангуй тэгш хамрагдаж байна гэж оролцогчдын дийлэнх нь үзсэн байна. Ялангуяа эрэгтэй оролцогчдын хувьд дэмжлэгийг "тэгш хүртээмжтэй" гэж үнэлэх хандлага өндөр байгаа бол эмэгтэйчүүдийн дунд "зарим талаар" болон "мэдэхгүй" гэсэн үнэлгээ харьцангуй өндөр байгаа нь мэдээллийн хүртээмж, дэмжлэгийн бодит үр нөлөөг хүлээн авах байдал хүйсийн хувьд ялгаатай байж болохыг харуулж байна.

[49] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, 2019-2025

Зорилт 2.6 Хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг малчин, тариаланч эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэн эзэмшүүлж, нийгмийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх

Зорилт 2.6-ын хүрээнд хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг малчин, тариаланч эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэн түгээх, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, химийн бодисын эрсдэлийн талаарх мэдээллийг хүргэх, мөн төрийн дэмжлэгийг нийгмийн хариуцлагатай уялдуулах чиглэлээр нийт 4 үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг авч үзсэн байна.

Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох, хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг түгээх, байгалийн нөөцийн зохистой ашиглалтыг дэмжих чиглэлээр сүүлийн жилүүдэд салбарын сургалт, чадавхжуулах үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг тусгах бодит ахиц гарч байна. Тухайлбал, "Залуу малчин" чадамжид суурилсан хөтөлбөр боловсролын тогтолцоонд нэвтэрч, сургалтад хамрагдагсдын мэдээллийг хүйсээр ангилан бүртгэх практик тогтворжсон бөгөөд хөдөө аж ахуйн зохистой дадал, органик үйлдвэрлэл, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох сургалтуудад эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр байгаа нь мэдлэг, технологи түгээх үйл явцад эмэгтэйчүүдийн оролцоо, манлайлал нэмэгдэж байгааг харуулж байна. Энэ нь 2017 оны суурь үнэлгээний үед малчид, тариаланчдыг нэгдмэл нэг бүлэг болгон авч үзэж, тэдний өдөр тутмын хөдөлмөр, эрсдэл, хэрэгцээний ялгааг сургалт, бодлого төлөвлөлтөд төдийлөн тусгадаггүй байсантай харьцуулахад бодлогын болон арга зүйн чухал өөрчлөлт болж байна. Мөн 2021 оны дунд шатны үнэлгээнд төсөл, хөтөлбөрийн түвшинд эхэлж байсан жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын арга барил өнөөдөр илүү өргөжиж, хүйсээр ангилсан мэдээлэл ашиглах, зорилтот бүлэгт чиглэсэн сургалтын агуулга боловсруулах чиглэлд ахиц гарчээ.

Гэсэн хэдий ч химийн хорт бодисын эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, хүүхэд, жирэмсэн эхчүүдэд үзүүлэх ялгаатай нөлөөллийн талаарх судалгаа, дүн шинжилгээ хангалтгүй, мөн төрөөс малчид, тариаланчдад үзүүлж буй дэмжлэгийг нийгмийн хариуцлагын шалгууртай уялдуулах бодлогын зохицуулалт сул хэвээр байна. Түүнчлэн мал аж ахуйн салбарт чиглэсэн зорилтот сургалтын хүртээмж газар тариалангийн салбартай харьцуулахад харьцангуй бага байгаа нь жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд суурилсан төлөвлөлтийг цаашид илүү нарийвчлах шаардлагатайг харуулж байна. Иймд тухайн зорилтын хэрэгжилтийг салбарын жендэрийн бодлогын шалгуур үзүүлэлтийн дагуу хэсэгчлэн хэрэгжсэн (42%) гэж дүгнэв.

Хүснэгт 21. Зорилт 2.6-ын хэрэгжилтийн түвшин

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
2.6.1	Уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөхцөлд аж ахуйн төлөвлөлт хийх, байгалийн нөөцийн зохистой ашиглалт хамгаалалт болон орон нутгийн хөгжилд хувь нэмэр оруулах чадавх олгох сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэвлэн мэдээлэл, боловсролын тогтолцоогоор дамжуулан хүргэх	Уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөхцөлд аж ахуйн төлөвлөлт хийх, байгалийн нөөцийн зохистой ашиглалт хамгаалалт болон орон нутгийн хөгжилд хувь нэмэр оруулах чадавх олгох сургалтын хөтөлбөрийг хүргэсэн мэдээллийн хэрэгсэл, боловсролын байгууллагын тоо	**Дунд түвшинд 60%**	"Залуу малчин" чадамжид суурилсан хөтөлбөрийг боловсролын тогтолцоонд нэвтрүүлж, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох, байгалийн нөөцийн зохистой ашиглалтын агуулгыг сургалтад тусгасан нь бодит ахиц болсон. Гэсэн хэдий ч сургалтын хүртээмж мал аж ахуйн салбарт бүрэн тархаагүй байгаа нь малчдын талаас илүү хувь УАӨ-ийн талаарх мэдээлэл, сургалтад хамрагдаагүй үр дүнгээс харагдаж байна.
2.6.2	Химийн хорт бодисын эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст,	Химийн хорт бодисын эмэгтэй, эрэгтэй	**Сул 20%**	Химийн бодисын аюулгүй хэрэглээтэй холбоотой

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
	хүүхдүүдэд, жирэмсэн эхчүүдэд нөлөөлөх байдлын талаар гадаад улс орнуудад хийгдсэн судалгаа шинжилгээний тойм гарган хэвлэж холбогдох байгууллагуудад түгээх	хүмүүст, хүүхдүүдэд, жирэмсэн эхчүүдэд нөлөөлөх байдлын талаар гадаад улс орнуудад хийгдсэн судалгаа шинжилгээний тойм түгээсэн хувийн тоо		ерөнхий сургалт, мэдээлэл хүргэгдсэн боловч эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, хүүхэд, жирэмсэн эхчүүдэд үзүүлэх ялгаатай нөлөөллийг хамарсан судалгааны тойм, дүн шинжилгээний баримт болон түүнийг түгээсэн талаарх мэдээлэл байхгүй байна.
2.6.3	Хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг эзэмшүүлэхэд чиглэсэн сургалт, мэдээллийг эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн өдөр тутмын ажил үүрэгтэй уялдуулан жендэрийн мэдрэмжтэй хүргэх чадавх олгох сургалт хийх	Хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг жендэрийн мэдрэмжтэй эзэмшүүлэх чадавх олгох сургалтад хамрагдагчдын тоо, хүйсээр	**Хэсэгчлэн 40%**	Хөдөө аж ахуйн зохистой дадал, органик үйлдвэрлэл, усалгаатай тариалангийн чиглэлээрх сургалтууд нэмэгдэж байна. Тийм хэдий ч сургалтын агуулгыг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн өдөр тутмын хөдөлмөрийн ялгаатай онцлогт нийцүүлэн боловсруулах, сургалтын үр нөлөөг чанарын түвшинд үнэлэх ажил хангалтгүй хэвээр байна.
2.6.4	Малчид, тариаланчдад төрөөс үзүүлж буй тусламж дэмжлэгийг тэдний нийгмийн хариуцлагатай уялдуулах боломжийг судлан, арга хэмжээ тодорхойлон хэрэгжүүлэх	Малчид, тариаланчдад төрөөс үзүүлж буй тусламж дэмжлэгийг тэдний нийгмийн хариуцлагатай уялдуулах чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо	**Хэсэгчлэн 50%**	Малчид, тариаланчдад зориулсан урамшуулал, сургалт, дэмжлэгүүд байна. Гэвч эдгээрийг нийгмийн хариуцлагын шалгуур, байгаль орчинд ээлтэй үйлдвэрлэл, жендэрийн тэгш оролцоотой уялдуулсан бодлогын зохицуулалт сул хэвээр байна. Мөн хэрэгжилтийн үр нөлөөг үнэлсэн мэдээлэл, нэгдсэн дүн шинжилгээ хангалтгүй байна.
	Хэрэгжилтийн түвшин		**Хэсэгчлэн 42%**	

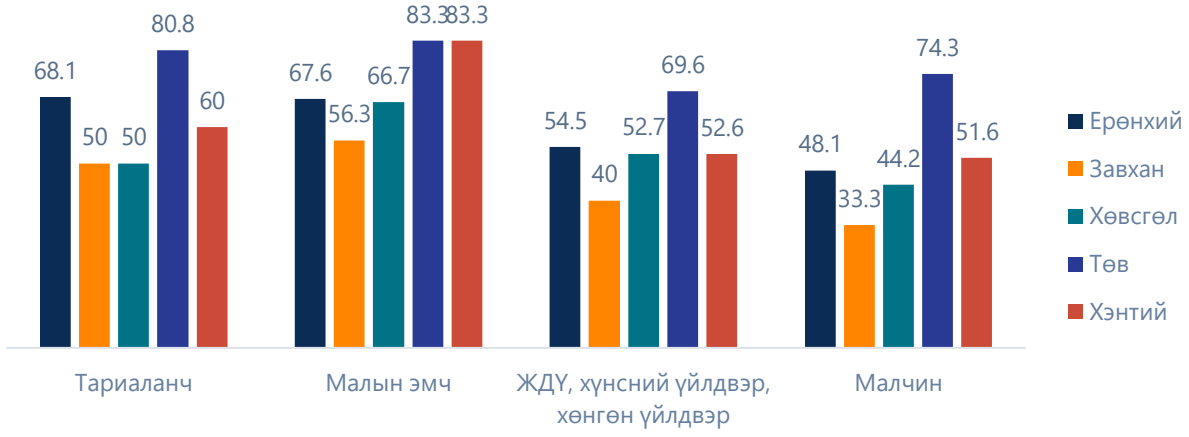
УАӨ-д дасан зохицох сургалт, чадавхжуулалт (Y/a: 2.6.1-д хамаарах): Холбогдолтой хөтөлбөрийг боловсролын тогтолцоонд нэвтрүүлж, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох, байгалийн нөөцийн зохистой ашиглалтын агуулгыг сургалтад тусгасан. Сургалтын хүртээмжийг мал аж ахуйн салбарт бүрэн тархаах тал дээр цаашид анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

УАӨ-д дасан зохицох, аж ахуйгаа эрсдэлээс хамгаалах, байгалийн нөөцийн менежментийг сайжруулах чиглэлээр малчид, тариаланчдад зориулсан чадавхжуулах ажлууд системтэйгээр хэрэгжиж байна. ХХААХҮЯ-ны Хүний нөөцийн стратеги (2023-2028) болон Жендэрийн салбар төлөвлөгөөний хүрээнд "Залуу малчдын сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл"-ийг НҮБ-ын ХХААБ-тай хамтран хэрэгжүүлж, "Залуу малчин" чадамжид суурилсан 9 модуль бүхий цогц хөтөлбөрийг боловсруулсан байна. Уг хөтөлбөр нь Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээ, арга зүйн төвөөс 100 хувийн нийцэлтэй гэсэн үнэлгээ авч, ХХААХҮ-ийн Сайдын 2025 оны А/515 дугаар тушаалаар батлагдан, боловсролын тогтолцоонд албан ёсоор нэвтэрчээ.

Сургалтын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор танхимын болон цахим хосолсон хэлбэрээр зохион байгуулсан бөгөөд 2023 оны байдлаар 4 бүсийн 509 залуу малчин хамрагдсанаас 157 нь эмэгтэй (30.8%), 352 нь эрэгтэй (69.2%) байв. Мөн Хөдөө аж ахуйн хоршоодын үндэсний холбоотой хамтран

708 хоршоологчийг (үүнээс 385 эмэгтэй, 323 эрэгтэй) чадавхжуулах сургалтад хамруулсан нь салбарын ажиллагсдын хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангахад эерэг нөлөө үзүүлжээ[50].

Дүрс 29. УАӨ-д дасан зохицож аж ахуйгаа эрхлэх, нийцүүлэх чиглэлээр сургалтад хамрагдсан хувь (n=814)



Тоон судалгааны үр дүнгээс харахад уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох сургалтын хамрагдалт салбар хооронд ялгаатай байгаа бөгөөд тариаланчид болон малын эмч нарын хувьд харьцангуй өндөр, харин малчдын дунд хүртээмж харьцангуй бага байгааг харж болно. Сургалтад хамрагдсан байдлын үр дүнд судалгаанд оролцогчдын хүйсээс хамаарсан статистик ач холбогдол бүхий ялгаа ажиглагдаагүй бол эсрэгээр байршлын хувьд нэлээд ялгаатай байна. Тухайлбал, Төв болон Хэнтий аймагт сургалтын хамрагдалт бүх бүлгийн хувьд харьцангуй өндөр байгаа бол Завхан аймагт нийтлэгдээ доогуур үзүүлэлттэй байгаа нь орон нутгийн сургалт, мэдээллийн хүртээмж, төсөл хөтөлбөрийн хамрах хүрээ харилцан адилгүй байгаатай холбоотой байж болохоор байна.

Химийн хорт бодисын эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, хүүхэд, жирэмсэн эхчүүдэд үзүүлэх нөлөөллийн талаар гадаадын судалгааны тойм боловсруулж түгээх (Y/a: 2.6.2) чиглэлээр бодит хэрэгжилтийг нотлох баримт мэдээлэл илрээгүй бөгөөд зөвхөн химийн бодисын хэрэглээний ерөнхий сургалт, зааварчилгаа өгсөн тухай мэдээлэл бодлогын хэрэгжилтийн дунд шатны тайланд тусгагдсан байна[51]. Тусгай бүлгийн эрүүл мэндийн эрсдэлийг хүйсийн ялгаатай байдлаар авч үзсэн судалгааны материал, байгууллагын мэдээлэл байхгүй байгаа нь энэ чиглэлийн хэрэгжилтийг хангалтгүй байгааг харуулсан.

Хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн өдөр тутмын хөдөлмөрийн онцлогт нийцүүлэн жендэрийн мэдрэмжтэй хүргэх (Y/a: 2.6.3) чиглэлээр олон сургалт зохион байгуулагдаж, оролцогчдын мэдээллийг хүйсээр ангилан бүртгэдэг практик тогтворжиж эхэлсэн байна. Тухайлбал,

- "Залуу малчдын сургалт", 2023, ХХААХҮЯ (157 эмэгтэй, 352 эрэгтэй малчдын дунд)
- "Хүнсний ногооны үйлдвэрлэл ба усалгаатай хөдөө аж ахуй" төслийн сургалт, 2021, ХХААХҮЯ, АХБ (Оролцогчдын 53% эмэгтэйчүүд байв)
- "Жендэрийн тэгш байдлыг эмэгтэйчүүдийн манлайллын сургалт", 2025, Органик Хөдөө аж ахуйн түншлэл II төсөл (41 эмэгтэй, 9 эрэгтэй оролцогчдын дунд)

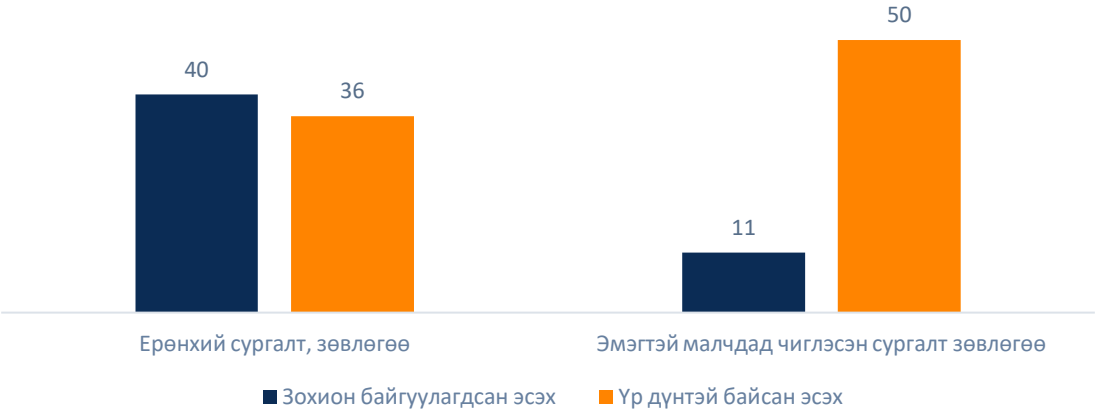
Ногоочдын зөвлөгөөн, залуу малчдын сургалт, органик үйлдвэрлэлийн сургалтуудад эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр байгаа нь сургалтын хүртээмжийг нэмэгдүүлэхэд эерэг үр дүн үзүүлж байгааг илтгэнэ. Гэсэн хэдий ч сургалтын дараах жендэрийн мэдрэмжтэй мэдээлэл түгээх чадавхын өөрчлөлтийг

[50] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт жендэрийн талаар хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, 2025

[51] Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт баримтлах жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, 2021, МОНЭС

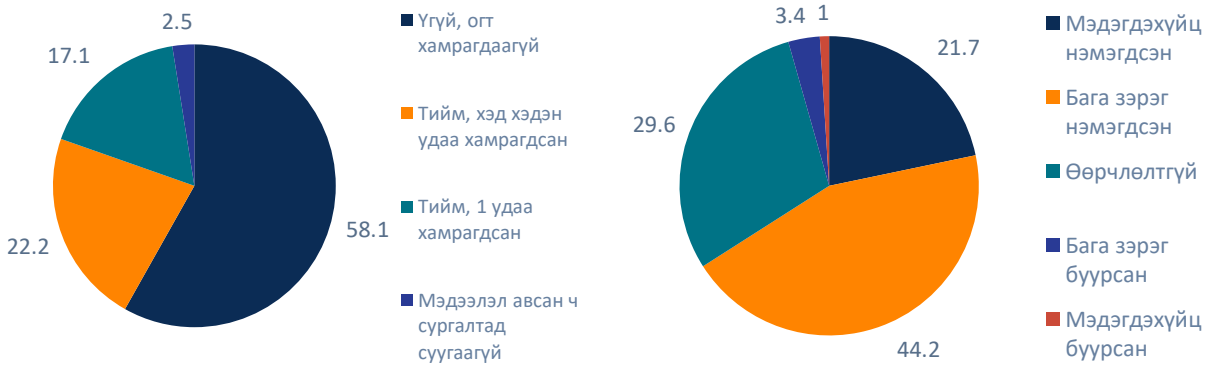
хэмжсэн чанарын үнэлгээ хангалтгүй хэвээр байна. Судалгааны дүнгээс харахад хөдөө аж ахуйн зохистой дадлыг түгээх чиглэлээр ерөнхий сургалт, зөвлөгөө тодорхой хэмжээнд зохион байгуулагдаж, үр нөлөө илүү мэдрэгдэж байгаа бол эмэгтэй малчдад тусгайлан чиглэсэн сургалт, зөвлөгөөний хамрах хүрээ харьцангуй хязгаарлагдмал байна. Энэ нь сургалтын агуулгыг жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэн зорилтот бүлэгт чиглүүлэх шаардлага байгааг илтгэж байна.

Дүрс 30. Хөдөө аж ахуйн зохистой дадлын сургалт, зөвлөгөөний зохион байгуулалт ба үр нөлөө (n=432)



Малчид, тариаланчдад төрөөс үзүүлж буй дэмжлэгийг нийгмийн хариуцлагатай уялдуулах (Y/a: 2.6.3) чиглэлээр санхүүгийн урамшуулал олгосон боловч эдгээр арга хэмжээг нийгмийн хариуцлагын шалгууртай хэрхэн уялдуулсан талаарх бодлогын түвшний дүн шинжилгээ, хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг байна. Мөн нийгмийн үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах ажлууд төлөвлөгдсөн боловч хэрэгжилтийн бодит үр нөлөө тодорхойгүй хэвээр байна.

Дүрс 31. Нийгмийн хариуцлагатай мал аж ахуйн сургалтын хамрагдалт болон олон нийтийн байгаль орчинд ээлтэй үйлдвэрлэл, үйлчилгээний хэрэглээг дэмжих хандлагын өөрчлөлт, хувиар (n=432)



Тоон судалгааны үр дүнгээс харахад энэ чиглэлийн сургалтын хамрагдалт харьцангуй хязгаарлагдмал байгаа нь нийгмийн хариуцлагатай үйлдвэрлэлийн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх сургалтыг өргөжүүлэх шаардлагатайг харуулж байна. Үүний зэрэгцээ сүүлийн 4 жилд иргэдийн үндэсний үйлдвэрлэл, байгаль орчинд ээлтэй аж ахуй, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг дэмжих хандлага нэмэгдэж байгаа нь энэ чиглэлд ойлголтын түвшинд эерэг өөрчлөлт бий болж байгааг илтгэж байна.

Зорилт 2.7 ЖДҮ, өрхийн үйлдвэрлэлд ажиллаж буй эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцсэн, орон нутагт суурилсан мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ, бизнес инкубаторын хүртээмжтэй тогтолцоо бий болгох;

Зорилт 2.7-ын хүрээнд ЖДҮ болон өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгчдэд зориулсан сургалт, зөвлөх үйлчилгээ, бизнес хөгжлийн дэмжлэгийг өргөжүүлэх чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан бөгөөд эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр, мэдээллийн хүртээмж сайжирсан байна. Гэсэн хэдий ч бизнес инкубаторын тогтолцоо, орон нутгийн түвшний институтийн тогтвортой байдал, аялал жуулчлалын үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжтэй стандарт, гарын авлагын хэрэгжилт хангалтгүй хэвээр байгаа тул зорилтын хэрэгжилтийг нийтэд нь сул буюу 37.5%-ийн хэрэгжилттэй гэж үнэлэв.

Хүснэгт 22. Зорилт 2.7-ын хэрэгжилтийн түвшин

	#	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
Жендэрийн мэдрэмжтэй үйлчилгээний стандарт нэвтрүүлэх	2.7.1	Орон нутагт ажиллаж буй өрхийн ЖДҮ-ийн үйлчилгээний салбарын хэрэгцээнд тохирсон мэргэжлийн зөвлөгч үйлчилгээ, бизнес инкубаторын тоо, төрлийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ хэрэгжүүлэх,	**Дунд түвшинд (65%)**	Зөвлөх үйлчилгээ, сургалт болон төслийн хүрээний дэмжлэгүүд сайн хэрэгжсэн боловч, бие даасан 'бизнес инкубатор' хэлбэрээр системтэй байгуулагдсан тоо баримт дутмаг байна. Жендэрийн оролцооны хувьд эмэгтэйчүүд зөвлөх үйлчилгээнд давамгай хамрагдаж байна.
	2.7.2	Орон нутгийн нөөц боломж, эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн хэрэгцээнд нийцсэн ЖДҮ-ийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлон, сургалтын хөтөлбөр, модуль боловсруулан шинээр суралцах болон мэргэжил дээшлүүлэх сургалтыг зохион байгуулах загвар төслийн үр дүнг үнэлж туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх,	**Дунд түвшинд (65%)**	Сургалтын модуль, хөтөлбөр боловсруулах ажил сайн хийгдсэн, жендэрийн оролцоог бүртгэж байна. Харин эдгээр хөтөлбөрийг ашиглаж буй байгууллагуудын тооллого хийх, МСҮТ-үүдэд нэвтрүүлэх үйл явцын тоон мэдээлэл хэсэгчилсэн байдалтай байна.
	2.7.3	Малчин өрхүүдэд зориулсан аялал жуулчлалын үйлчилгээний стандартыг тогтоон, хэрэгцээт бараа бүтээгдэхүүний дотоодын үйлдвэрлэлээр хангах зохицуулалт хийх,	**Сул (20%)**	Стандарт тогтоох үйл ажиллагаа бодитоор хэрэгжсэн нотолгоо байхгүй, харин уг салбарыг дэмжсэн санхүүгийн болон сурталчилгааны шинжтэй мэдээллүүд байна.
	2.7.4	Соёлын ялгааг мэдэрч, ялгаатай хэрэглэгчдийн хэрэгцээнд тааруулах чадварыг үйлчилгээний байгууллагууд, аялал жуулчлалын үйлчилгээ үзүүлэх хөдөөгийн айл өрхүүдэд олгох гарын авлага боловсруулан түгээх,	**Хэрэгжээгүй (0%)**	Эх сурвалжуудад энэхүү үйл ажиллагаа хэрэгжсэн талаарх ямар ч мэдээлэл байхгүй тул үнэлэх боломжгүй.
	Хэрэгжилтийн түвшин		**Сул хэрэгжилттэй (37.5%)**	

2.7.1. ЖДҮ эрхлэгчдийг чадавхжуулах ба орон нутгийн эдийн засгийн хөгжил: ЖДҮ эрхлэгчдийг чадавхжуулах, мэргэжлийн зөвлөгч үйлчилгээ, бизнес инкубаторыг нэмэгдүүлж буй талаар салбарын тайлангууд болон Хүний нөөцийн стратегид хангалттай тусгагдсан байна. Гэхдээ орон нутагт өрхийн ЖДҮ-д чиглэсэн бие даасан бизнес инкубаторыг нэмэгдүүлэх, сургалтын хөтөлбөр, модуль боловсруулах болон хэрэгцээ тодорхойлох үйл ажиллагаанууд (ЖДҮ-ийн 18 багц модуль, Залуу малчин хөтөлбөр) тайлагнасан боловч яг хэдэн МСҮТ, политехник коллеж, инкубатор дээр дурдсан дэмжлэгийг хүртэж буй талаар нэгдсэн тоо дутмаг байна.

2018 оноос хойш орон нутгийн ЖДҮ эрхлэгчдэд зориулсан мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ, сургалтын үйл ажиллагаа идэвхтэй хэрэгжиж ирсэн байна. ЖДҮГ-аас Канад-Монголын "Мерит" төсөлтэй хамтран 2020-2023 оны хооронд 230 орчим сургалтад 16,950 хүнийг хамруулсны 68.6% нь эмэгтэйчүүд байсан. Төслийн хүрээнд 4 аймгийн 21 ЖДҮ-ийг уул уурхайн байгууллагатай холбосон 230 гэрээ, 9 аймгийн 13 суманд борлуулалтын цэг, 45 суманд ажлын байр (85% нь эмэгтэйчүүд) шинээр барьж байгуулсан нь зөвлөх үйлчилгээний хүртээмж эмэгтэйчүүдэд өндөр байгааг илтгэж байна[52]. 2023-2028 оны хүний нөөцийн стратегид залууст зориулсан гарааны бизнес (50 нэгж) болон менторшип (100 хүн) хөтөлбөрүүдийг шинээр хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн байна[53].

Тоон судалгаанд оролцогчдын дунд жендэрийн асуудал болон бизнес хөгжлийн чиглэлийн мэдээллийг хамгийн түгээмэл авдаг сувгууд нь сошиал медиа (61%), телевиз, радио (49%), сургалт, семинар (25%), аймаг, сумын хүнс, хөдөө аж ахуйн газар (ХХАА) газар (28%) байсан бол орон нутгийн төрийн бус байгууллагаас мэдээлэл авсан хувь харьцангуй бага (8%) байна. Энэ нь бизнес хөгжлийн үйлчилгээний мэдээлэл хүргэх тогтолцоо уламжлалт институтийн сувгаас илүү албан бус болон олон нийтийн мэдээллийн сувгаар дамжин хүрч байгааг харуулж байна.

ЖДҮ-ийн чиглэлээр Европын сэргээн босголт хөгжлийн банктай хамтран 18 багц сэдвийн хүрээнд 245 дэд сэдэв бүхий цахим модулийг боловсруулж, ЖДҮГ-ын сувгаар түгээсэн байна. Сургалтын хэрэгцээг албан хаагчид болон иргэдээс авсан судалгаагаар тодорхойлж, сургалтад хамрагдагсдын хүйсийн харьцааг (68.6% эмэгтэй) бүртгэж хэвшсэн байна[54]. Гэсэн хэдий ч индикаторт заасан ашиглаж буй МСҮТ, ПК болон бизнес инкубаторын нарийн тоон мэдээлэл эх сурвалжид нэгтгэгдээгүй байна.

ЖДҮ эрхлэгчдийн анхан шатны судалгааны үр дүнгээс харахад өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэхэд чиглэсэн дэмжлэг харьцангуй сайн (Дүрс 32) бөгөөд эмэгтэй, эрэгтэй аж ахуй эрхлэгчдэд ижил оролцох боломжоор хангаж байна (Дүрс 33).

Дүрс 32. Өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэхэд чиглэсэн дэмжлэгийн хэрэгжилт, сүүлийн 4 жилээр, (n=814)

Дүрс 33. Дэмжлэгт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил оролцох боломжтой эсэх, (n=814)

Ерөнхийд нь дүгнэвэл олон улсын төслүүдийн хүрээнд ЖДҮ-ийг уул уурхайн ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд холбох, борлуулалтын цэг, ажлын байраар хангах замаар 'инкубатор' маягийн дэмжлэгүүд үзүүлсэн боловч салбарын хэмжээний статистик мэдээлэл хангалтгүй хэвээр байна.

2. Аялал жуулчлалд жендэрийн мэдрэмжтэй үйлчилгээний стандарт нэвтрүүлэх: Малчин өрхөд түшиглэсэн аялал жуулчлалын үйлчилгээний стандартыг боловсруулж мөрдүүлэх, соёлын ялгаатай хэрэглэгчдийн хэрэгцээнд нийцсэн үйлчилгээний гарын авлага боловсруулах чиглэлээр бодлогын түвшинд тусгагдсан үйл ажиллагаа хэрэгжээгүй хэвээр байна. Энэ нь орон нутгийн нэмүү өртгийн

[52] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023
[53] Мөн тэнд
[54] Мөн тэнд

сүлжээ болон үйлчилгээний салбарын хөгжлийг дэмжих бодлогын хэрэгжилтгүй байгааг илэрхийлж байна.

Аялал жуулчлалын салбарт хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй дараах үйлчилгээний стандартууд байна. Үүнд:

1. MNS 5409 : 2004 Чөлөөт цаг. Аялал жуулчлал. Аялал, жуулчлал. Байрны төрлийн үндсэн нэр томьёо
2. MNS 5738:2007 Дэн буудал. Ерөнхий шаардлага
3. MNS 5824:2007 Аялал жуулчлалын байр сууцны төрөл, үндсэн шаардлага
4. MNS 6043:2019 Амралтын газар, жуулчны бааз, гэр буудалд тавих ерөнхий шаардлага
5. MNS 6426 : 2013 Тусгай хамгаалалттай газар нутаг дахь эко аялал жуулчлалын зориулалттай байр сууц. Үйлчилгээнд тавих нийтлэг шаардлага
6. MNS 4588 : 2008 Хэрэглэгчдэд зориулсан үйлчилгээ. Зочид буудалд тавих ерөнхий шаардлага
7. MNS 4946 : 2005 Хоолны газрын ангилал зэрэглэл. Үндсэн шаардлага
8. MNS 4958 : 2000 Амралт, сувиллын газрын үйлчилгэ
9. MNS 5927 : 2008 Зочид буудлын үйлчилгээний чанарын зэрэглэл, үндсэн шаардлага
10. MNS 5231 : 2003 Жуулчны авто тээврийн үйлчилгээ. Ерөнхий шаардлага
11. Адал явдалт аялал жуулчлал- аюулгүй ажиллагааны менежментийн тогтолцоо- шаардлагууд ISO 21101:2022
12. Адал явдалт аялал жуулчлал- Харилцагчидад зориулсан мэдээлэл ISO 21103:2022

Гэвч малчин өрхөд түшиглэсэн аялал жуулчлалтын үйлчилгээний стандарт одоог хүртэл байхгүй хэвээр байна. Зөвхөн аялал жуулчлалын салбарт ЖДҮ зээл олгосон болон сурталчилгааны ажлууд хийгдсэн байна[55]. Үүнд салбарын хүний нөөцийн стратегид аялал жуулчлалыг малчдын ахуй амьдралд түшиглэн хөгжүүлэх зорилт тусгагдсан (2015 оны бодлогоос дамжсан) ба 2020 онд аялал жуулчлалын үйлчилгээ эрхлэх 14 төсөлд ЖДҮ-ийн зээл олгосноос эмэгтэй бизнес эрхлэгчид хамрагдсан. Мөн 2025 онд Нүүдэлчин фестиваль зэрэг арга хэмжээгээр дамжуулан уламжлалт хоол хүнсийг аялал жуулчлалын салбарт сурталчлах ажлууд хийгджээ.

2018-2025 оны ХХААХҮ-ийн салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн тайлангууд болон бусад стратегийн баримт бичгүүдэд аялал жуулчлалын салбарт чиглэсэн, соёлын ялгааг мэдрэх чадамж олгох тусгайлсан гарын авлага боловсруулах үйл ажиллагаа тусгагдаагүй эсвэл хэрэгжээгүй байна. Салбарын хэмжээнд малчдад зориулсан ХАБЭА-н гарын авлага, ЖДҮ-ийн ханган нийлүүлэлтийн гарын авлага, залуу малчдын сургалтын хөтөлбөр зэрэг баримт бичгүүд боловсруулагдсан боловч аялал жуулчлалын чиглэлээрх чадавхжуулах гарын авлагын талаарх нотлох баримт олдсонгүй.

Зорилт 2.7 нь орон нутагт суурилсан бизнес хөгжлийн үйлчилгээ, зөвлөх үйлчилгээ, сургалт болон бизнес инкубаторын тогтолцоог хөгжүүлэх замаар ЖДҮ болон өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгч эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн ялгаатай хэрэгцээг хангахад чиглэсэн бөгөөд **37.5 хувийн сул хэрэгжилттэй** байна.

Зорилт 2.8 Салбарт ажиллагч эмэгтэй эрэгтэйчүүдийн жендэрийн тэгш оролцоог дэмжих орон нутгийн удирдлага, шийдвэр гаргагчдын чадавхыг сайжруулж, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх;

Зорилт 2.8-ын хүрээнд орон нутгийн удирдлага, ЖДҮ, өрхийн үйлдвэрлэлийг дэмжих чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан бөгөөд төр-хувийн хэвшил, төрийн бус байгууллагын хамтын ажиллагаа өргөжиж эхэлсэн байна. Гэсэн хэдий ч сайн туршлагыг түгээх, тогтвортой институтийн тогтолцоо бүрдүүлэх ажил хангалтгүй, мөн хөнгөн үйлдвэрийн салбарт эрэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх

[55] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023, 2025

чиглэлээр төлөвлөсөн үйл ажиллагаа хэрэгжээгүй тул зорилтын **хэрэгжилтийг хэсэгчлэн буюу 43.75%**-ийн хэрэгжилттэй гэж үнэлэв.

Тус зорилт нь орон нутгийн удирдлага, шийдвэр гаргагчдын жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх чадавхыг сайжруулах замаар салбар дахь эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн байна. Судалгааны үр дүнгээс харахад энэ чиглэлд тодорхой ахиц гарсан боловч хэрэгжилт орон нутаг хооронд ялгаатай хэвээр байна.

Хүснэгт 23. Зорилт 2.8-ын хэрэгжилтийн түвшин

	#	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
Орон нутгийн үйлчилгээ, үйлдвэрлэл ба институтийн чадавх	2.8.1	Орон нутагт ахуйн үйлчилгээг хөгжүүлэхэд бодлогоор дэмжлэг үзүүлэх, байраар хангах асуудлыг орон нутгийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлтөд тусган хэрэгжүүлэх ажлыг үргэлжлүүлэх,	**Хэсэгчлэн (50%)**	Төслийн хүрээнд тодорхой тооны сумдад ажлын байр, борлуулалтын цэгүүд баригдсан тайлан байгаа тул хэрэгжилтийг 50%-тай дүгнэв. Гэвч энэ нь салбарын хэмжээний нэгдсэн бодлого төлөвлөлтийн үр дүн гэхээсээ илүү төслийн санхүүжилтээр хийгдсэн ажил байна.
	2.8.2	Орон нутгийн ЖДҮ, өрхийн үйлдвэрлэлийн бүтээгдэхүүнийг дэмжиж, орон нутгийн төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудын хэрэгцээнд, тухайлбал "Үдийн цай" хөтөлбөрт гэрээгээр нийлүүлэх чиглэлээр гарсан сайн туршлагыг судлан түгээн дэлгэрүүлэх,	**Хэсэгчлэн (50%)**	Хувийн хэвшил (уул уурхай) болон орон нутгийн сургуульд бүтээгдэхүүн нийлүүлэх чиглэлээр бодит үр дүн, тоон мэдээлэл байгаа боловч улсын хэмжээнд бүх орон нутгийг хамарсан нэгдсэн мэдээлэл дутуу байна.
	2.8.3	Хөнгөн үйлдвэрийн салбарт ажиллах эрэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх орон нутгийн туршлагыг судлан түгээн дэлгэрүүлэх,	**Хэрэгжээгүй (0%)**	Гэрээний тоо, үнийн дүн болон орон нутгийн тодорхой жишээнүүд тайлагнагдсан боловч сайн туршлагыг 'судлан түгээн дэлгэрүүлэх' чиглэлээр албан ёсны нэгдсэн судалгааны тайлан, гарын авлага хэлбэрээр гарсан баримт дутмаг байна.
	2.8.4	Орон нутгийн түвшинд төрийн бус байгууллагуудыг хөдөөгийн хөгжил дэх жендэрийн асуудлаар ажиллахад чадавхжуулах, гэрээт ажиллуулах талаар орон нутгийн удирдлагуудыг чиглэл удирдамжаар хангах.	**Дунд түвшинд (75%)**	Үйл ажиллагаа бодитоор хэрэгжиж, сайн туршлага болон төслийн түвшний гэрээний тоон үзүүлэлтүүд гарсан байна. Гэвч улсын хэмжээнд нэгтгэсэн статистик болон бүс нутгийн нарийвчилсан задаргаа дутмаг байна.
	Хэрэгжилтийн түвшин		**Хэсэгчлэн хэрэгжилттэй (43.75%)**	

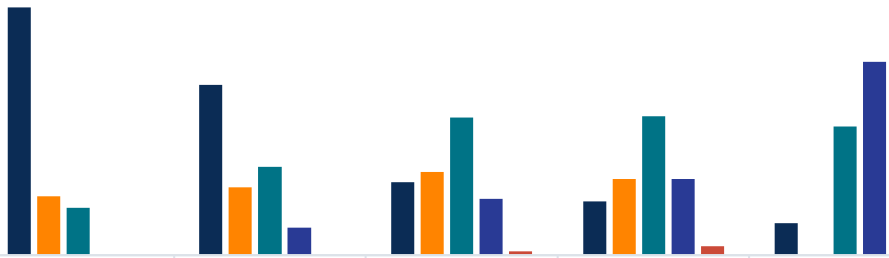
1. Орон нутгийн үйлчилгээ, үйлдвэрлэл ба институтийн чадавх: Зорилт 2.8-ийн хүрээнд орон нутгийн удирдлагын түвшинд жендэрийн асуудлын талаарх ойлголт тодорхой хэмжээнд нэмэгдсэн боловч бодлогын хэрэгжилтийг системтэй дэмжих институтийн механизм болон сайн туршлагыг түгээх үйл ажиллагааг цаашид бэхжүүлэх шаардлагатай байна. Баримт бичгийн шинжилгээний үр дүнгээс харахад орон нутгийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлтөд ахуйн үйлчилгээний салбарыг дэмжих чиглэлээр тодорхой сумдад борлуулалтын цэг, ажлын байр бий болгосон нь эерэг үр дүн боловч эдгээр нь салбарын хэмжээнд бодлогын тогтолцооны өөрчлөлт гэхээс илүү төсөлд суурилсан шинжтэй хэрэгжсэн байна.

2021 онд 32 суманд борлуулалтын цэг байгуулж, 100 гаруй эмэгтэйг талх нарийн боов, цайны газар, оёдлын чиглэлээр байраар хангасан[56]. 2023 онд 13 суманд борлуулалтын цэг, 45 суманд ажлын байр барьж засварласнаар 330 гаруй иргэн ажлын байраар хангагдсаны 85% нь эмэгтэйчүүд байна[57]. Мөн жижиг, дунд үйлдвэрийн газраас 4 аймгийн 21 ЖДҮ эрхлэгчийг 81 уул уурхайн байгууллагатай холбосноор 230 гэрээ хийгдэж, 5.2 тэрбум төгрөгийн борлуулалт хийсэн[58]. Мөн Хэнтий аймгийн Биндэр суманд сургуульд өдөр бүр 80 литр сүү боловсруулж нийлүүлж байна[59].

Нийслэлийн ерөнхий боловсролын сургууль, цэцэрлэгт хүнсний түүхий эд, бүтээгдэхүүний ерөнхий гэрээгээр нийлүүлэх ажлыг эрчимжүүлэх" талуудын хамтарсан уулзалт хэлэлцүүлгийг Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам, Боловсрол, шинжлэх ухааны яам, Боловсролын ерөнхий газар, Жижиг, дунд үйлдвэрийн газар, Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар болон Хөгжлийн шийдэл ТББ-ын Бэст хөтөлбөртэй хамтран хүнсний салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгжүүдийн дунд зохион байгуулсан байна. Хэлэлцүүлэгт нийт 70 гаруй аж ахуйн нэгжийн төлөөлөл оролцож, тэдэнд ерөнхий гэрээ зохион байгуулахын ач холбогдол, ерөнхий гэрээний хэрэгжилт болон шинээр ерөнхий гэрээ зарлахтай холбогдуулан хүнсний түүхий эд, бүтээгдэхүүний техникийн шаардлагын төслийг танилцуулан, тулгамдсан асуудлын хүрээн санал солилцсон[60].

Тоон судалгааны үр дүнгээс үзэхэд өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгчдийг дэмжих байдал 65%-ийн хэрэгжилттэй хэдий ч орон нутгийн үйлдвэрлэлийн бүтээгдэхүүнийг хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэх шаардлагатай хэвээр байна. Хамаарлын шинжилгээний үр дүнгээс харахад өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэхэд чиглэсэн дэмжлэгийг ашигласан байдал нь орон нутгийн үйлдвэрлэлийн бүтээгдэхүүн хэрэглэгчдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцэж буй үнэлгээтэй статистикийн ач холбогдолтой хамааралтай байна (χ^2=68.825, p<0.001). Дэмжлэг илүү сайн авсан оролцогчид бүтээгдэхүүнnий зах зээлийн нийцлийг илүү эергээр үнэлэх хандлага ажиглагдсан.

Дүрс 34. Дэмжлэг авсан эсэх болон зах зээлийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцлийн хамаарлын шинжилгээ (n=432)



	Дэмжлэг огт хэрэгжээгүй	Дэмжлэг хэрэгжээгүй	Дэмжлэг дунд зэрэг хэрэгжсэн	Дэмжлэг сайн хэрэгжсэн	Дэмжлэг маш сайн хэрэгжсэн
Маш хангалтгүй	70.0%	48.1%	20.6%	15.2%	9.1%
Төдийлөн сайн биш	16.7%	19.2%	23.5%	21.5%	0.0%
Дунд зэрэг	13.3%	25.0%	38.8%	39.2%	36.4%
Сайн	0.0%	7.7%	15.9%	21.5%	54.5%
Маш сайн	0.0%	0.0%	1.2%	2.5%	0.0%

2018-2025 оны хооронд ХХААХҮС-т ТББ-уудыг жендэрийн бодлогын хэрэгжилтэд татан оролцуулах, чадавхжуулах ажлууд үе шаттай хийгдсэн байна. 2020 онд 20 ТББ-ыг жендэрийн хяналт-шинжилгээний чиглэлээр чадавхжуулсан бол, 2023 онд Монголын Эмэгтэйчүүдийн Холбоотой гэрээ байгуулан

[56] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2021
[57] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023
[58] Мөн тэнд,
[59] Мөн тэнд,
[60] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023

үндэсний хэмжээний зөвлөгөөн зохион байгуулжээ[61]. Хэнтий аймагт жендэрийн судалгааг төрийн бус байгууллага (ТББ)-аар гэрээлэн гүйцэтгүүлсэн талаар байсан ч бусад аймгуудын ТББ-тай хамтран ажилласан талаар мэдээлэл байгаагүй. Гэсэн хэдий ч энэ нь нийт орон нутгийн хэмжээнд бүрэн хамраагүй байна.

Орон нутгийн ЖДҮ болон өрхийн үйлдвэрлэлийн бүтээгдэхүүнийг төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагын хэрэгцээнд нийлүүлэх гэрээний туршлага хэрэгжиж эхэлсэн боловч сайн туршлагыг салбарын хэмжээнд системтэйгээр судалж, түгээсэн институтийн механизм бүрдээгүй байна. Харин хөнгөн үйлдвэрийн салбарт эрэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр бодлогын түвшинд төлөвлөсөн үйл ажиллагаа хэрэгжээгүй хэвээр байна. Түүнчлэн төрийн бус байгууллагуудыг хөдөөгийн хөгжил дэх жендэрийн асуудлаар орон нутгийн түвшинд гэрээт байдлаар ажиллуулах чиглэлээр зарим аймагт эхлэл тавигдсан боловч бүх орон нутгийг хамарсан тогтолцоо мөн бүрдээгүй байна.

2. ХХААХҮЯ-ны байршлын шилжилтийн ажилтнуудын ажил-амьдралын нөхцөлд үзүүлсэн жендэрийн нөлөөлөл;

ХХААХҮЯ болон зарим харьяа байгууллагуудыг Дархан-Уул аймагт үе шаттай нүүлгэн шилжүүлэх шийдвэр нь салбарын байгууллагын бүтэц, ажилтнуудын ажил-амьдралын зохицуулалт, гэр бүлийн нөхцөл байдал, мэргэжлийн хөгжлийн боломжид жендэрийн ялгаатай нөлөө үзүүлэх институтийн өөрчлөлт болсон байна. Энэхүү шилжилт нь зөвхөн байгууллагын байршлын өөрчлөлтөөр хязгаарлагдахгүй, харин ажилтнуудын ажил-амьдралын зохицуулалт, гэр бүлийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн харилцаа, байгууллагын соёл, мэргэжлийн хамтын ажиллагаанд нөлөөлсөн олон талт үйл явц байжээ. Ялангуяа төрийн албан хаагчид болон тэдний гэр бүлийн өдөр тутмын амьдралд үзүүлэх нөлөө нь эмэгтэй, эрэгтэй ажилтнуудын үүрэг хариуцлагын ялгаатай байдлаас шалтгаалан жендэрийн хувьд харилцан адилгүй илэрсэн байна.

Баримт бичгийн мэдээллээс харахад шилжин ажилласан албан хаагчдад орон сууцны асуудлыг шийдвэрлэх, гэр бүлийн гишүүдийг ажлын байраар хангах боломжийг судлах, хүүхдүүдийг сургууль, цэцэрлэгт хамруулах, орон нутагт ажилласны нэмэгдэл олгох зэрэг дэмжлэгийн арга хэмжээг үе шаттай авч хэрэгжүүлсэн нь шилжилтийн сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чиглэсэн байна. Мөн ажлын байрны дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр сургалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан нь байгууллагын орчны жендэрийн мэдрэмжтэй зохицуулалтыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн байна. Эдгээр арга хэмжээ нь байгууллагын түвшинд шилжилтийн эрсдэлийг тодорхой хэмжээнд бууруулсан боловч ажилтнуудын бодит туршлагаас харахад шилжилтийн нөлөө илүү өргөн хүрээтэй, урт хугацааны шинжтэй байжээ.

Ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын мэдээллээс харахад шилжилтийн үйл явц нь ажилтнуудын ажил-амьдралын тэнцвэр, гэр бүлийн тогтвортой байдал, сэтгэл зүй, байгууллагын дотоод уур амьсгал, карьер хөгжлийн боломжид олон талын нөлөө үзүүлсэн байна. Ялангуяа шилжилтийн шийдвэр болон буцаан шилжүүлэх талаарх тодорхойгүй байдал удаан үргэлжилсэн нь ажилтнуудын дунд тогтворгүй мэдрэмж үүсгэж, зарим тохиолдолд ажлын бүтээмж, байгууллагын дотоод уур амьсгалд нөлөөлжээ. Түүнчлэн шилжилтийн үед гэр бүлээсээ тусдаа амьдрах, хоёр хотын хооронд зорчих, давхар амьдралын зардал үүсэх зэрэг асуудал түгээмэл тулгарч байсныг оролцогчид онцолжээ.

[61] Мөн тэнд

Хүснэгт 24. Байршлын шилжилтийн ажилтнуудын ажил-амьдралын нөхцөлд үзүүлсэн нөлөөлөл

Шилжилтийн үе шат, нөлөөллийн чиглэл	Илэрсэн эерэг нөлөө	Илэрсэн сорилт, сөрөг нөлөө	Жендэрийн ялгаатай үр нөлөө
Шилжилтийн шийдвэр гарсан үеийн хүлээлт, бэлтгэл	Орон нутагт төрийн үйлчилгээ, салбарын удирдлагыг ойртуулах, бүсийн хөгжлийг дэмжих хүлээлт бий болсон	Ажилтнуудын дунд тодорхойгүй байдал, ажлын байр болон гэр бүлийн зохицуулалтын талаарх санаа зовнил нэмэгдсэн	Эмэгтэй ажилтнууд хүүхэд, гэр бүлийн зохицуулалттай холбоотой эрсдэлийг илүү хөндсөн бол эрэгтэй ажилтнууд орлого, ажлын тогтвортой байдалд илүү санаа зовж байсан
Дархан-Уул аймагт шилжин ажилласан эхний үеийн дасан зохицол	Орон сууц, нэмэгдэл, сургууль цэцэрлэгийн дэмжлэг зэрэг зохицуулалт хийгдсэн	Ажил-амьдралын тэнцвэр алдагдах, гэр бүлээсээ тусдаа амьдрах, сэтгэл зүйн дарамт үүсэх асуудал ажиглагдсан	Эмэгтэй ажилтнуудын ар гэрийн ачаалал нэмэгдсэн. Зарим эрэгтэй ажилтнууд ганцаараа амьдрах, сэтгэл зүйн тогтворгүй байдалд өртсөн
Шилжилтийн дараах ажлын орчин, хамтын ажиллагааны өөрчлөлт	Орон нутгийн байгууллагуудтай хамтын ажиллагаа өргөжсөн, сургалт, арга хэмжээний хүртээмж нэмэгдсэн	Улаанбаатар дахь мэргэжлийн сүлжээ, төвлөрсөн харилцаа харьцангуй суларсан	Эмэгтэйчүүд орон нутагт тогтвортой ажиллах орчинд илүү дасан зохицсон бол эрэгтэйчүүдийн хувьд шилжилт хөдөлгөөний ачаалал үргэлжилсэн тохиолдол байсан
Байгууллагын дотоод уур амьсгал, хүний нөөцийн тогтвортой байдал	Зарим ажилтнуудын хувьд орон нутагт тогтвортой ажиллах шинэ боломж бүрдсэн	Тодорхойгүй байдал удаан үргэлжилснээр ажлаас гарах, шилжих тухай бодох, байгууллагын дотоод тогтворгүй байдал нэмэгдэх хандлага ажиглагдсан	Эмэгтэй ажилтнууд гэр бүлийн тогтвортой байдалд илүү анхаарч байсан бол эрэгтэй ажилтнуудын хувьд ганцаардал, сэтгэл зүйн дарамт илүү ажиглагдсан
Карьер хөгжил, бүс, орон нутгийн боломжийн өөрчлөлт	Орон нутгийн мэргэжилтнүүд төрийн төв байгууллагатай ойр ажиллах, карьер ахих боломж нэмэгдэж, Дархан-Уул аймагт сургалт, үйлчилгээ, эдийн засгийн идэвхжил, төрийн байгууллагын оролцоо өргөжсөн	Төвлөрсөн мэргэжлийн сүлжээ, шийдвэр гаргалтын төвөөс зайтай болсон мэдрэмж зарим ажилтанд үүссэн	Орон нутгийн эмэгтэй мэргэжилтнүүдийн төрийн албанд оролцох, манлайлах боломж нэмэгдэх эерэг нөхцөл бүрдсэн
Буцаан шилжүүлэх асуудал яригдсан үеийн тодорхойгүй байдал	Байгууллагын ирээдүйн бүтэц, зохион байгуулалтыг дахин хэлэлцэх боломж үүссэн	Дахин тодорхойгүй байдал бий болж, ажилтнуудын тогтворгүй мэдрэмж нэмэгдсэн	Гэр бүл, хүүхдийн боловсролын зохицуулалт дахин хөндөгдөж, эмэгтэй ажилтнуудад илүү ачаалал үүсгэх эрсдэлтэй болсон
Орон нутгийн хөгжил, бүсийн түвшний нөлөөлөл	Дархан-Уул аймагт сургалт, үйлчилгээ, эдийн засгийн идэвхжил, төрийн байгууллагын оролцоо нэмэгдсэн	Зарим чиг үүргийн уялдаа, төвлөрсөн шийдвэр гаргалт удаашрах асуудал гарсан	Орон нутгийн эмэгтэй мэргэжилтнүүд төрийн байгууллагад ажиллах, карьер ахих боломж нэмэгдсэн

ХХААХҮЯ-ны байршлын шилжилт нь ажилтнуудын ажил-амьдралын тэнцвэр, гэр бүлийн тогтвортой байдал, сэтгэл зүй, мэргэжлийн харилцаанд тодорхой сорилт үүсгэсэн боловч нөгөө талаас орон нутгийн байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, бүсийн түвшинд сургалт, үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, орон нутгийн мэргэжилтнүүдийн карьер хөгжлийн боломжийг тэлэх зэрэг эерэг өөрчлөлтүүдийг мөн бий болгосон байна. Энэхүү өөрчлөлт нь бүсчилсэн хөгжлийн бодлогын хүрээнд орон нутагт төрийн үйлчилгээ ойртож буй эерэг үр нөлөөтэй хэдий ч ажилтнуудын гэр бүл, нийгмийн хамгаалал, сэтгэл зүйн хэрэгцээ, хөдөлмөрийн тогтвортой байдлыг илүү системтэй авч үзэх

шаардлагатайг харуулж байна. Цаашид ийм төрлийн институтийн өөрчлөлтийн үед ажилтнууд болон тэдний гэр бүлд үзүүлэх жендэрийн ялгаатай нөлөөллийг урьдчилан үнэлэх, ажил-амьдралын тэнцвэр, сэтгэл зүй, нийгмийн хамгааллыг дэмжих бодлогыг тогтвортой хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Бүлгийн дүгнэлтийг үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дагуу тайлбарлалаа:

1.Хамааралтай байдал: Зорилт 2-ын хүрээнд төлөвлөсөн үйл ажиллагаанууд нь ХХААХҮ-ийн салбарын хүний нөөцийн хөгжил, "Зохистой хөдөлмөр"-ийн үзэл баримтлал болон малчин өрхийн амьжиргааг дэмжих үндэсний бодлоготой өндөр түвшинд нийцэж байна. Ялангуяа хөдөлмөрийн зах зээлийн жендэрийн мэдрэмжтэй судалгаа, хүний нөөцийн стратегийн шинэчлэл, сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан нь салбарын суурь хэрэгцээг оновчтой тодорхойлсныг илтгэнэ. Гэсэн хэдий ч "Зохистой хөдөлмөр"-ийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг дэд салбар (газар тариалан, мал аж ахуй, хөнгөн үйлдвэр) тус бүрийн онцлогт нийцүүлэн нарийвчлах, түр болон гэрээт ажиллагсдын хөдөлмөрийн хамгааллын механизмыг системтэйгээр бэхжүүлэх асуудал бодлогын гадна үлдсэн байна. Энэ нь бодлогын төлөвлөлт болон практик хэрэгцээний хооронд тодорхой зааг байгааг харуулж байна.

2.Үр ашигтай, уялдаатай байдал: Салбарын жендэрийн стратегитай агуулгын хувьд нийцэж байгаа боловч хэрэгжилтийн явцад "системийн бус" буюу салангид байдал (fragmentation) давамгайлсан байна. Төрийн байгууллагын түвшинд бодлогын зохицуулалт харьцангуй бүрдсэн ч хувийн хэвшил болон орон нутгийн нэгжүүдийн хоорондын "хэвтээ" уялдаа сул байна. Олон үйл ажиллагаа төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилтээс хамааралтай хэрэгжиж байгаа нь нөөцийг оновчтой хуваарилах, үр ашгийг нэгдсэн системээр хэмжихэд хүндрэл учруулж байна. Жендэрийн статистик мэдээллийн нэгдсэн сан болон ХШҮ-ний (Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ) тогтолцоо хангалтгүй байгаа нь бодлогын хэрэгжилтийг "институцичлэх" үйл явцыг удаашруулж байна..

3.Үр дүн, үр нөлөөтэй байдал: Зорилт 2-ын хэрэгжилт дунджаар 45.3 хувьтай буюу "хэсэгчилсэн үр дүнтэй" гэж үнэлэгдлээ.

- **Институцийн түвшинд:** Байгууллагын дотоод журамд жендэрийн тэгш байдлыг хангах, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас сэргийлэх зохицуулалтыг тусгаж, гомдол шийдвэрлэх механизм бүрдүүлсэн нь төрийн байгууллагуудын хувьд бодитой ахиц болсон.
- **Олон нийтийн түвшинд:** Малчин өрх, ЖДҮ эрхлэгчдэд чиглэсэн зөвлөх үйлчилгээний загварууд нь зорилтот бүлгийн эдийн засгийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлсэн. Гэвч эдгээр үр дүн нь салбарын хэмжээнд жигд бус, ялангуяа алслагдсан бүс нутгийн залуу малчид болон өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгчдэд хүрэх хүртээмж хангалтгүй байна. "Төсөл суурилсан" хэрэгжилт давамгайлж байгаа нь үр нөлөөг урт хугацаанд тогтвортой хадгалах, өргөжүүлэн нутагшуулахад гол саад болж байна..

4.Тогтвортой байдал: Боловсруулсан стратеги, сургалтын модулиуд болон малчин өрхийг дэмжих загварууд нь бодлогын суурь болж чадсан ч тэдгээрийг салбарын төсөв, бүтэц, тогтмол үйл ажиллагаанд бүрэн шингээж (mainstreaming) чадаагүй байна. Одоогийн ололт амжилтууд нь гадны төслийн санхүүжилт болон хүний нөөцөөс өндөр хамааралтай байгаа нь төсөл дуусаны дараа үйл ажиллагаа тасалдах эрсдэлийг үүсгэж байна. Цаашид хүний нөөцийн хөгжил, жендэрийн мэдрэмжтэй арга хэмжээг салбарын "институцийн ой санамж" болон төсвийн тогтолцоонд уялдуулах замаар тогтвортой байдлыг хангах шаардлагатай.

Зорилго 3. Үндэсний ба олон улсын түвшин дэх жендэрийн түншлэл, хамтын ажиллагаагаар салбарын хөгжлийг дэмжих

Хүрэх үр дүн: ХХААХҮ-ийн салбарт тулгамдаж буй жендэрийн асуудлыг шийдэх салбар дундын зохицуулалт, түншлэл хамтын ажиллагаа үндэсний болон орон нутгийн түвшинд сайжирч, олон улсын түвшинд салбарын жендэрийн асуудлаар манлайлан ажиллах чадавх бүрдэнэ.

Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг ХХААХҮЯ дангаар хариуцан хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал билээ. Нөөцийн хүрэлцээний асуудлаас гадна салбар дахь хүний нөөцтэй холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэхэд Эрүүл мэндийн яам, Боловсролын яам, Гэр бүл Хөдөлмөр Нийгмийн хамгааллын яам зэрэг олон талын оролцоо, уялдаа холбоо зайлшгүй шаардлагатай. Мөн донор байгууллагууд болон дотоодын иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоо, түншлэл чухал үүрэгтэй. Энэ дунд хамгийн чухал нь ХХААХҮЯ өөрөө манлайлал, зохицуулалтыг хангаж, талуудын оролцоог үр дүнтэй татан оролцуулах нь шийдвэрлэх ач холбогдолтой юм.

Энэ үндэслэлээр бодлогын 3-р зорилтыг салбар дундын түншлэл, хамтын ажиллагааг бэхжүүлэхэд чиглүүлсэн бөгөөд уг зорилт амжилттай хэрэгжсэн тохиолдолд ХХААХҮС-т тулгамдаж буй жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэх зохицуулалт, хамтын ажиллагаа үндэсний болон орон нутгийн түвшинд сайжирч, улмаар олон улсын түвшинд манлайлах чадавх бүрдэхээр бодлогын баримт бичигт тусгасан. Зорилт 3-ын хүрээнд 4 чиглэлийн үйл ажиллагааг төлөвлөсөн бөгөөд эдгээрийн хэрэгжилт **дунджаар 57%-тай буюу дунд түвшний хэрэгжилттэй** үнэлэгдэж байна.

Хүснэгт 25. Зорилт 3-ын хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
3.1	ХХААХҮ-ийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн салбар хоорондын зохицуулалт, хамтын ажиллагааг дэмжих;	Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (40%)	Өрхийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаарх олон нийтийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр салбар хоорондын хамтын ажиллагаа тодорхой үр дүн гаргасан боловч салбарын хүний нөөц дэх жендэрийн тэнцвэрийг сайжруулах, сургалтын дэмжлэг, тэтгэлэг өгөх, малчдын ариун цэвэр, эрүүл ахуйн асуудлыг шийдвэрлэх зэрэг чиглэлүүдээр хэрэгжилт хангалтгүй, бодит өөрчлөлт бага байна.
3.2	Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, охидын аж байдлыг сайжруулах НҮБ-ын тогтоолын хэрэгжилтийг үндэсний болон бүс нутгийн түвшинд манлайлах чадавхийг бэхжүүлэх;	Дунд түвшинд (67%)	Тогтоолын шинэчлэлийг олон улсын түвшинд манлайлан ажиллаж, үндэсний болон бүс нутгийн хэмжээнд олон талт уулзалт, форум, туршлага солилцох арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулсан. Мөн нэмүү өртгийн сүлжээ, ногоон хөгжил, бэлчээрийн менежмент, эмэгтэй малчдын манлайллыг дэмжих чиглэлээр олон улсын төсөл, ТББ-уудтай хамтарсан үйл ажиллагаануудыг хэрэгжсэн. Гэвч эдгээр санаачилга нь ихэвчлэн төсөл, хөтөлбөрийн түвшинд хэрэгжсэн бөгөөд тогтвортой институтчилэл, бүс нутгийн хамтын ажиллагааны платформ, нэгдсэн механизм бүрдээгүй, үр нөлөөг системтэй үнэлсэн мэдээлэл хязгаарлагдмал байна.
3.3	Бүх түвшний хэрэглэгчдийн жендэрийн ялгаатай үүрэг ба хэрэгцээнд тулгуурлан үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх үндэсний чадавхийг хөгжүүлэх;	Дунд түвшинд (62%)	Үндэсний үйлдвэрлэл, хүнсний аюулгүй байдал, зохистой хэрэглээг дэмжих чиглэлээр мэдээлэл, сурталчилгаа, олон нийтийн нөлөөллийн ажлууд өргөн хүрээнд хэрэгжиж, иргэдийн ойлголт, хандлагад тодорхой ахиц гарсан. Охид, хөвгүүдийн дүрэмт хувцасны жендэрийн мэдрэмжтэй стандарт батлагдсан бөгөөд боловсролын хөтөлбөрт тогтвортой хэрэглээ, байгаль орчны агуулгыг хэсэгчлэн тусгасан. Гэвч насанд хүрэгчдэд зориулсан стандарт, төрийн худалдан авалтын эрх зүйн зохицуулалт, боловсролын тогтолцоонд системтэй нэвтрүүлэх

			механизм, ТББ-уудтай урт хугацааны гэрээт хамтын ажиллагаа сул хэвээр байна.
3.4	ХХААХҮ-ийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад донор орнууд, ОУБ-ын хамтын ажиллагааны уялдаа, үр өгөөжийг сайжруулах. нөлөөллийг ЭМЯ-тай хамтран ӨЭМТ-ээр дамжуулан хийх	Дунд түвшинд (60%)	Донор байгууллага, олон улсын хөгжлийн түншүүдтэй хамтын ажиллагаа, уулзалт, төслийн түвшний уялдаа сайн хөгжиж, салбарт хэрэгжсэн 15+ төсөл, хөтөлбөрийн дийлэнх нь хүйсээр ангилсан тайлагнал, эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих зэрэг жендэрийн нийтлэг шаардлагыг тусган хэрэгжүүлсэн байна. Гэвч салбарын хэмжээнд төслүүдийн нэгдсэн мэдээллийн сан, хайлт хийх боломжтой платформ бүрдээгүй, төслүүдийн үр дүнг салбарын жендэрийн бодлоготой стратегийн түвшинд уялдуулан хянах, нэгтгэн үнэлэх тогтолцоо сул хэвээр байна.
	Хэрэгжилтийн түвшин	**Дунд түвшинд хэрэгжсэн (57%)**	

Бодлогын 3-р зорилтын хүрээнд хамтын ажиллагаанд тулгуурлан **мэдээлэл түгээх, сургалт зохион байгуулах чиглэлээрх** (нэмүү өртгийн ойлголт, үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжих, зохистой хэрэглээ, өрхийн хүнсний аюулгүй байдал, уламжлалт хүнс бэлтгэх зэрэг) үйл ажиллагаанууд үр дүнтэй хэрэгжсэн байна. Мөн талуудын хамтын ажиллагааг дэмжих **уулзалт, хэлэлцүүлэг, зөвлөгөөн, хурал** зэрэг арга хэмжээнүүдтэй холбоотой зорилтууд ерөнхийдөө хэрэгжилт сайтай байна.

Харин **салбар хоорондын уялдааг институцчилах, тогтвортой платформ болон мэдээллийн нэгдсэн систем** бий болгох, үр дүнг бодлогын түвшинд нэгтгэн удирдах "хатуу зохицуулалтын" механизм сул хэвээр байна. Тухайлбал, эрүүл мэндийн байгууллагатай хамтран малчдын эрүүл ахуй, ахуйн ариун цэврийг дэмжих, Боловсролын яамтай хамтаран салбарын хүний нөөцийн тэнцвэрийг сайжруулах бодлого хэрэгжүүлэх зэрэг хамтын ажиллагаанд суурилсан ажлуудын үр дүн харьцангуй сул байна.

Зорилт 3.1 Салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн салбар хоорондын зохицуулалт, хамтын ажиллагааг дэмжих;

Салбар хоорондын зохицуулалт, хамтын ажиллагааг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаанууд нь **бодлогын дэмжлэг, хөшүүрэг үзүүлэх, мэдээлэл түгээх кампанит ажлын түвшинд тодорхой ахицтай боловч салбар дахь жендэрийн тэгш байдлын практик үр дүнд чиглэсэн, зорилтот арга хэмжээ бага хэрэгжсэн, бүхэлд нь авч үзвэл 40% буюу хэсэгчлэн хэрэгжсэн байна**. Ялангуяа хүний нөөцийн бодлого, малчдын ахуйн эрүүл ахуйн суурь нөхцөлийг сайжруулах, эрүүл мэндийн мэдээллийн тогтолцоог хөгжүүлэх бодлогын заалтуудын хэрэгжилт хангалтгүй байна.

Уг зорилтын хүрээнд төлөвлөсөн дөрвөн үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн тоймыг доорх хүснэгтэд харуулж, холбогдох тайлбар, нотолгоог үйл ажиллагааны агуулгаар нь нэгтгэн дараах 3 чиглэлд дараагийн хэсэгт дэлгэрэнгүй танилцууллаа. Үүнд:

1. Салбарын мэргэжлүүдээр суралцагчдыг дэмжих, хүйсийн харьцааг сайжруулах,
2. Малчдын ариун цэвэр, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах,
3. Өрхийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх.

Хүснэгт 26. Зорилт 3.1-ийн хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
3.1.1	ХХААХҮ-ийн салбарын мэргэжлүүдээр суралцагчдын хүйсийн харьцааг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлсэн түр тусгай арга хэмжээний	Салбарын мэргэжлүүдээр суралцагчдын хүйсийн харьцаа,	Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (40%)	Бодлогын дэмжлэг, арга хэмжээнүүд авч хэрэгжүүлсэн, үр дүнгийн үнэлгээ хийгдээгүй, хүйсийн харьцаанд бодит өөрчлөлт бага гарсан.

	хэрэгжилт, үр нөлөөнд үнэлгээ хийх,			
3.1.2	Хүнс, хөнгөн үйлдвэрийн чиглэлээр суралцагчдын тоог нэмэгдүүлэх тэтгэлэгт хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх,	Хүнс, хөнгөн үйлдвэрийн чиглэлээр тэтгэлгээр суралцагчдын тоо, хүйсээр,	Дунд түвшинд Хэрэгжсэн (75%)	Үйл ажиллагаа нь бодлогын түвшинд дэмжигдэж, стратегид туссан боловч бодит хэрэгжилт болон хүйсээр ангилсан статистик мэдээлэл дутмаг байна.
3.1.3	Малчдын ариун цэвэр, эрүүл ахуйн байдлыг сайжруулах зөөврийн төхөөрөмжийг ХАА-н үйлдвэрлэлд шинжлэх ухааны ололтыг нэвтрүүлэх төвүүдээр дамжуулан сурталчлан түгээх	Малчдын ариун цэвэр, эрүүл ахуйн байдлыг сайжруулах зөөврийн төхөөрөмжийг бүтээх, туршихад зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ, ашиглаж буй малчин өрхийн тоо, орон нутгаар,	Хэрэгжилтгүй (0%)	Ариун цэврийн зөөврийн байгууламжийг нэвтрүүлэх бодлогын заалт хэрэгжилтгүй, хэрэглээ маш бага түвшинд байна.
3.1.4	Өрхийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээллэгийн талаарх мэдээллийг хот хөдөөгийн эмэгтэйчүүдэд олгох сургалт, нөлөөллийг ЭМЯ-тай хамтран өрхийн эрүүл мэндийн төвүүдээр дамжуулан хийх	Өрхийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээллэгийн талаарх мэдээлэл эмэгтэйчүүдэд олгож буй эрүүл мэндийн төвүүдийн тоо, орон нутгаар,	Сайн хэрэгжсэн (85%)	Бодлогын баримт бичгүүдэд олон нийтийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх зорилтууд тусгагдсан бөгөөд хэрэгжилтийн хүрээнд тодорхой ахиц гарсан.
	Хэрэгжилтийн түвшин	**Хэсэгчлэн хэрэгжилттэй (40%)**		

1. Салбарын мэргэжлээр суралцагчдыг дэмжих, хүйсийн харьцааг сайжруулах (Y/a 3.1.1-3.1.2): Энэ чиглэлд төрөөс тэтгэлэг, сургалтын төлбөрийн дэмжлэг, гадаадад суралцах боломж зэрэг бодлогын арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлсэн боловч ХХААХҮС дах жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан зорилтот дэмжлэг, түүний хэрэгжилт сул байна. Хөгжлийн тэргүүлэх болон эрэлттэй мэргэжлүүдэд сургалтын төлбөрийн дэмжлэг үзүүлэх, тэтгэлэг олгох, "Ерөнхийлөгчийн илгээлт 2100" хөтөлбөрт хамруулах бодлогууд (ЗГ-ын 115-р тогтоол[62], УИХ-ын 36-р тогтоол[63], УИХ-ын 63-р тогтоол[64]) хэрэгжсэнээс гадна салбарын хүний нөөцийн стратегид 2028 он хүртэл 250 залуу гадаадад бэлтгэх зорилтууд тус тус тусгасан[65].

Тэдгээрийг тодруулбал, ЗГ-ын 115-р тогтоол нь салбарын хүний нөөцийг зорилтот байдлаар дэмжих механизмаас илүүтэй, тэтгэлэгт хамрагдах нөхцөлийг бүрдүүлсэн ерөнхий (мерит зарчимд суурилсан) дэмжлэгийн шинжтэй. Харин зорилтот байдлаар буюу зөвхөн ХХААХҮС-ын хүний нөөцийг дэмжих чиглэлд хэрэгжүүлж буй бодлогууд гэвэл УИХ-ын 36 дугаар тогтоолд ХХАА салбарт "тэргүүлэх чиглэлээр" суралцагчдад сургалтын төлбөрийн дэмжлэг үзүүлэхээр тусгаж Боловсролын сайдын төсөвт 1.9 тэрбум төгрөгийг төсөвлөсөн. Энэ хүрээнд 2023-2025 оны хугацаанд нийт 691 суралцагч тэтгэлэг авсны 49% нь эмэгтэй суралцагчид байна. Гэвч мэргэжлийн чиглэлээр авч үзвэл эмэгтэй суралцагчид хүнсний чанар, аюулгүй байдал, хүнсний технологийн мэргэжлүүдэд давамгай, эсрэгээр мал эмнэлэг, мал зүй, ХАА-н инженерчлэлийн мэргэжлүүдээр эрэгтэйчүүд давамгай, хүйсийн тэнцвэргүй байдал хэвээр байна (Хавсралтууд

Хавсралт 1. ХХААХҮ-н салбарт тэтгэлэгт хамрагдсан суралцагчдын тоо, хүйсээр, 2023-2025-ээс дэлгэрэнгүй мэдээлэлтэй танилцана уу). Мөн УИХ-ын 63-р тогтоолын хүрээнд гадаадын өндөр

[62] "Хөгжлийн тэргүүлэх болон эрэлттэй мэргэжлийн чиглэл батлах тухай", ЗГ-ын 115-р тогтоол, 2023
[63] "Хүнсний хангамж, аюулгүй байдлыг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай", УИХ-ын 36-р тогтоол, 2022
[64] Малын гаралтай түүхий эдийг боловсруулах үйлдвэрлэлийг дэмжих зарим арга хэмжээний тухай, УИХ-ын 63-р тогтоол, 2024
[65] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023

хөгжилтэй оронд инженер, техникийн ажилтан бэлтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх, "Ерөнхийлөгчийн илгээлт 2100" хөтөлбөрт хамруулах зэрэг зорилтот дэмжлэгүүдийг төлөвлөсөн байна.

Эдгээр арга хэмжээний үр нөлөөг авч үзвэл нийт их дээд сургууль, коллежид суралцагчдын тоонд ХХАА-н салбарын суралцагчдын эзлэх хувь сүүлийн 4 жилд тогтвортой өсөөгүй (ойролцоогоор 1.4%) (Хүснэгт 27), нийт дүнгээр бүх жилүүдэд эрэгтэй суралцагчид давамгай байна. Дэд салбаруудын хувьд хүйсийн бүтэц нэлээд ялгаатай. Тухайлбал, газар тариалан болон мал аж ахуйн хосолсон чиглэлд хүйсийн харьцаа харьцангуй тэнцвэртэй бөгөөд зарим жилд эмэгтэй суралцагчдын тоо эрэгтэйчүүдээс давсан үзүүлэлттэй байна. Мөн жимс, ногооны аж ахуйн чиглэлд эмэгтэй суралцагчид тогтмол давамгай байгаа нь уг чиглэл эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөртэй байгааг илтгэж байна. Харин мал эмнэлэг болон ойн аж ахуйн чиглэлд эрэгтэй суралцагчдын давамгай байдал тогтвортой хадгалагдсан хэвээр байна (Хүснэгт 28). Салбарын хэмжээнд хүйсийн ялгарал бүх чиглэлд ижил бус, харин мэргэжлийн онцлогоос хамааран ялгаатай хэв шинжтэй байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 27. Их дээд сургууль, коллежид суралцагчдын тоо

	2021	2022	2023	2024	2025
Нийт суралцагчдын тоо	148,954	145,267	145,345	150,282	161,891
Үүнээс хөдөө аж ахуй, ой, загасны аж ахуй, мал эмнэлгийн чиглэлээр суралцагчдын тоо	1,954	2,229	2,347	2,127	2,231
Эзлэх хувь	1.31%	1.53%	1.61%	1.42%	1.38%

Эх сурвалж: ҮСХ

Хүснэгт 28. ХХААХҮ-ийн мэргэжлээр төгсөгчдийн тоо, дэд салбараар, 2022-2025

	2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026		Тайлбар
	Эр	Эм	Эр	Эм	Эр	Эм	Эр	Эм	
Газар тариалан ба МАА	428	415	442	460	350	299	387	351	Хүйсийн харьцаа харьцангуй тэнцвэртэй
Жимс ногооны аж ахуй	19	28	23	29	16	26	11	18	Бүх жилүүдэд эмэгтэй суралцагчдын эзлэх хувь өндөр
Ойн аж ахуй	149	117	153	136	186	161	173	160	Эрэгтэй суралцагчид тогтмол давамгай байгаа ч эмэгтэй суралцагчдын оролцоо мөн өндөр хэвээр байна.
Загасны аж ахуй	4	3	4	3	3	7	3	2	Суралцагчдын тоо маш бага
Мал эмнэлэг	626	425	662	427	592	436	600	427	Эрэгтэй суралцагчид тогтмол давамгай
Хамаарах салбар дундын чиглэлүүд	10	5	4	4	31	20	64	35	Сүүлийн жилүүдэд эрэгтэй суралцагчдын тоо эрчимтэй өссөн
Нийт	1,236	993	1,288	1,059	1,178	949	1,238	993	

Эх сурвалж: Боловсролын яамны Дээд боловсролын газрын статистик

Өөрөөр хэлбэл, бодлогын дэмжлэгүүд хэрэгжиж байгаа боловч хүйсийн харьцаанд бодит, тогтвортой өөрчлөлт хараахан гараагүй бөгөөд авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнүүдэд үр нөлөөний үнэлгээ, хяналт-шинжилгээ хийсэн байдал хангалтгүй байна. Мөн бодлогын дэмжлэгийн шалгуур, хэрэгжилтийн хүрээнд жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан зорилтот үзүүлэлт, механизм хараахан тусгагдаагүй байна.

2. Малчдын ариун цэвэр, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах (зөөврийн байгууламж) (Ү/а 3.1.3): Малчдын ариун цэврийн зөөврийн байгууламжийг нэвтрүүлэх бодлогын заалт нь бодит хэрэгжилтгүй, хэрэглээ маш бага түвшинд байна. 2017 оны суурь судалгаанд малчдын ахуйн соёл, ариун цэврийн асуудлыг шийдэх тулгамдсан хэрэгцээ байгааг онцолж, ялангуяа залуу эмэгтэйчүүдийг малчин болоход халуун ус, боловсон жорлон ашиглах шийдлүүдийг олох нь нэн хэрэгцээтэй байгааг

дурджээ[66]. Уг хэрэгцээ шаардлагад үндэслэн малчдын хэрэглээнд нийцсэн зөөврийн ариун цэврийн төхөөрөмжийг нэвтрүүлэхээр салбарын бодлогод тусгасан. Салбарын бодлогоос гадна "Монгол малчин" үндэсний хөтөлбөрт малчны хот айлд барьж байгуулах бие засах газар, халуун усны байрны ерөнхий стандартыг боловсруулж батлуулахаар тусгасан[67].

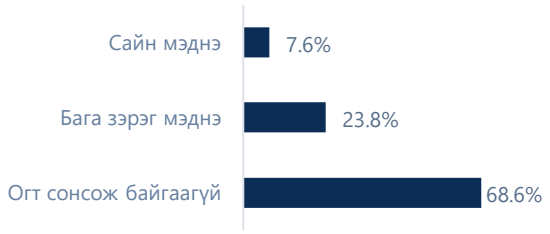
Хэдийгээр уг асуудал нь нүүдлийн амьдралтай малчин эмэгтэйчүүдийн хувьд жендэрийн тэгш байдлын чухал суурь хэрэгцээ боловч бодлогын түвшинд тусгаснаас цааш бодит хэрэгжилт, санхүүжилт, туршилтын ажлууд огт хийгдээгүй байна.

Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгааны 2023 оны үр дүнгээр хөдөөгийн өрхийн зөвхөн 10.3% нь сайжруулсан ариун цэврийн байгууламж ашигладаг[68], 2025 оны мэдээллээр нийт сумдын 77% цэвэрлэх байгууламжгүй[69] буюу малчин өрхүүд наад захын шаардлага хангасан ариун цэврийн байгууламжаар бүрэн хангагдаагүй хэвээр байна.

Мөн тус үнэлгээний анхан шатны судалгаанд оролцсон үр шим хүртэгчдийн 4.9% нь л зөөврийн ариун цэврийн байгууламж ашигладаг (Дүрс 35), үлдсэн оролцогчдын 68.6% нь зөөврийн төхөөрөмжийн талаар огт мэдээлэлгүй байна (Дүрс 36).

Дүрс 35.Ариун цэврийн зөөврийн төхөөрөмж ашигладаг малчин өрх, (n=432)

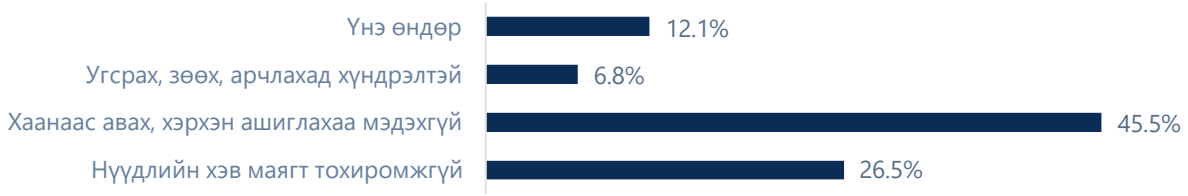
Дүрс 36. Ариун цэврийн зөөврийн төхөөрөмжийн талаар мэдээлэлтэй байдал, (n=407)



Зөвхөн мэдээлэл хангалтгүйгээс гадна мэдлэг болон хэрэглээний хооронд ялгаа ажиглагдаж байна. Ойролцоогоор 3 өрх тутмын 1 нь (31.4%) уг төхөөрөмжийн талаар сонссон боловч бодитоор ашиглах сонголт хийхгүй байна. Ашиглахгүй байгаа шалтгааныг задлан авч үзэхэд:

- 45.5% нь хаанаас авах, хэрхэн ашиглахаа мэдэхгүй (практик мэдлэгийн дутагдал),
- 26.5% нь нүүдлийн амьдралд тохиромжгүй гэж үзсэн (дизайн, хэрэглээний зохицол),
- Үнэ өртөг (12.1%) болон бусад бэрхшээлүүд харьцангуй бага дурдагдсан (Дүрс 37).

Дүрс 37. Ариун цэврийн зөөврийн төхөөрөмж ашигладаггүй шалтгаан, (n=132)



Эдгээр үр дүн нь асуудал нь зөвхөн мэдээлэл дутмаг биш, харин (i) практик хэрэглээний мэдлэггүй байдал болон (ii) малчдын амьдралын хэв маягт нийцээгүй дизайн зэрэг нийлмэл хүчин зүйлсээс шалтгаалж байгааг харуулж байна.

---

[66] ХХААХҮ-ийн салбарын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний тайлан, АХБ, ЖҮХ, 2017
[67] "Монгол Малчин" Үндэсний хөтөлбөрийн 2021 оны хэрэгжилтийн тайлан
[68] Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгаа, Үндсэн үр дүнгийн тайлан, 2023

[69] Ундны ус, ариун цэврийн байгууламжтай холбоотой хэрэгжүүлж буй төсөл хөтөлбөрүүд, тэдгээрийн үр нөлөө /"ТХЗ-2030"-ын 6.1, Аудитын тайлан, Үндэсний аудитын газар, 2025

3. Өрхийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх (Y/a 3.1.4): Бодлогын баримт бичгүүдэд олон нийтийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх зорилтууд тодорхой тусгагдсан бөгөөд хэрэгжилтийн хүрээнд тодорхой ахиц ажиглагдаж байна. Өрхийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх асуудал 2018 оноос хойших хэд хэдэн үндэсний бодлого, хөтөлбөрт тусгагдсан байна. Тухайлбал, УИХ-ын 2022 оны 36 дугаар тогтоол, "Эрүүл монгол хүн" хөтөлбөр болон "Алсын хараа-2050" бодлогын баримт бичгүүдэд зөв зохистой хооллолт, хүнсний аюулгүй хэрэглээ, өрхийн хоол тэжээлийн мэдлэгийг дээшлүүлэх зорилтуудыг тусгажээ. Эдгээр бодлогуудад хүүхэд, жирэмсэн эмэгтэй, орон нутгийн болон малчин өрх зэрэг эмзэг бүлгийн хоол тэжээлийн боловсролыг сайжруулах асуудлуудыг онцолсон байдаг.

Энэ хүрээнд ХХААХҮЯ нь Эрүүл мэндийн яам, Боловсролын яам, Боловсролын ерөнхий газар, Нийгмийн эрүүл мэндийн үндэсний төвтэй хамтран хүн амын хоол, хүнсний зохистой хэрэглээ, шим тэжээлийн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр сургалт, мэдээллийн ажлуудыг цөөнгүй хэрэгжүүлжээ. Тухайлбал, "Зохистой хооллолт ба боловсрол" сэдэвт сургалтыг аймаг, нийслэл, дүүргүүдийн холбогдох байгууллагын 87 мэргэжилтэнд, "Хоол, хүнсний зөв зохистой хэрэглээ" 9 удаагийн цуврал сургалтаар нийт 711 оролцогчид зөв зохистой хооллолтын талаарх мэдлэгийг олгосон байна[70].

Сургалт, мэдээллийн ажлыг цахим орчинд мөн өргөжүүлсэн байна. Сургалтын видео контентуудыг YouTube платформд нээлттэй байршуулж, "Хоол, хүнсний зөв, зохистой хэрэглээ" Facebook группээр дамжуулан 1,077 гишүүнд 37 зурагт мэдээлэл түгээсэн байна. Үүнээс гадна УИХ-ын 2022 оны 36 дугаар тогтоолын хүрээнд ХААХҮСайдын 2025 оны А/251 дүгээр тушаалаар уламжлалт хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээ болон хүнсний зөв зохистой хэрэглээг сурталчлах ажлыг Хоолзүй, шим судлалын Монголын нийгэмлэг ГҮТБ-тай хамтран үндэсний уламжлалт хүнс бэлтгэх арга технологийг сэргээн таниулах 14 мэдээллийг 24tsag.mn сайтаар түгээж, "Нүүдэлчин" фестивалиар дамжуулан аялал жуулчлалын салбарт монгол үндэсний уламжлалт хоолыг сурталчилжээ. Мөн "Бүх нийтийн хоол, хүнсний зохистой хэрэглээ"-г сурталчлах хүрээнд 16 богино хэмжээний видео контент боловсруулж, ХХААХҮЯ болон мэргэжлийн байгууллагуудын Facebook, Instagram зэрэг цахим сувгуудаар цувралаар түгээсэн баримтууд байна.

Мөн төр, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааны хүрээнд "Номин", "E-mart", GS25, CU зэрэг худалдаа, үйлчилгээний сүлжээ байгууллагууд болон ресторан, хоол үйлдвэрлэлийн аж ахуйн нэгжүүдтэй хамтран "Зохистой хооллолт", "Хүнсний аюулгүй байдал", "Хүнсний эрүүл ахуй", "Эрүүл зөв хооллолт" зэрэг сэдвээр нийт 77 удаагийн сургалт зохион байгуулсан байна. Үүний зэрэгцээ МҮОНРТ болон өргөн нэвтрүүлгийн телевизүүдээр хүнсний аюулгүй байдал, зөв зохистой хооллолтын талаарх нийт 1,083 минутын контент, нэвтрүүлгийг хүргэж, олон нийтийн соён гэгээрүүлэх ажлуудыг өргөжүүлжээ.

Эдгээр ажлууд тодорхой хэмжээнд үр дүнгээ өгч, судалгаанд хамрагдсан үр шим хүртэгчдийн 75.4% нь сүүлийн 5 жилд хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаарх ойлголтоо сайжирсан гэж үнэлсэн (Дүрс 38) нь мэдээлэл түгээх ажлууд тодорхой эерэг нөлөө үзүүлж байгааг харуулж байна.

Эрэгтэй, эмэгтэй оролцогчдын хооронд өрхийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаарх ойлголт, мэдээлэлтэй байдал болон хүнсний сонголтод гарсан өөрчлөлтийн түвшинд статистикийн ач холбогдолтой ялгаа илрээгүй (p=.077). Гэсэн хэдий ч эмэгтэй оролцогчдын дунд эерэг өөрчлөлт мэдэрсэн хувь харьцангуй өндөр байв (сайжирсан гэж эрэгтэй оролцогчдын 70%, эмэгтэй оролцогчдын 80% нь хариулсан).

[70] УИХ-ын 36-р тогтоолын хэрэгжилтэнд хийсэн ХШҮ-ний тайлан, 2025

Дүрс 38. Өрхийн хүнсний аюулгүй байдлын талаарх ойлголт, мэдээлэлтэй байдалд гарсан өөрчлөлт, (n=814)

Мэдээлэл түгээсэн ажлуудыг авч үзвэл голлон нэг удаагийн кампанит аян шинжтэй, сошиал контент хэлбэрээр мэдээлэл түгээсэн ажлууд[71] голлосон бөгөөд энэ чиглэлийн мэдээллийг өрхийн эрүүл мэндийн төвөөр (ӨЭМТ) дамжуулан тогтмол хүргэх механизмыг бүрдүүлсэн талаар мэдээлэл байхгүй байна. Үүнд салбар дундын байгууллагуудын чиг үүрэг тодорхой бус байдал нь хэрэгжилтийг сааруулахад нөлөөлж байгааг УИХ-ын 36-р тогтоолын хэрэгжилтийн үнэлгээний үр дүнд дурджээ[72]. Эдгээр үр дүн нь хүнсний аюулгүй байдлын талаарх олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх бодлогын зорилт нэгээс олон баримт бичигт туссан, мөн олон эх сурвалжийн мэдээлэл түгээх ажлын үр дүнд тодорхой ахиц гарч байгааг харуулж байна.

Гэсэн хэдий ч "Монгол Улсын хүн амын хоол тэжээлийн байдал" Үндэсний VI судалгаанд өрхийн хүнсний баталгаат байдал, хоол тэжээлийн мэдлэг, хандлага, дадал, хүнсний хэрэглээний бүтэц, ус, ариун цэврийн нөхцөлийг хот, хөдөөгөөр харьцуулан судалсан үр дүн, мөн НҮБ-ын Хүүхдийн сан болон ХХААБ-ын хамтарсан судалгаанд[73] хөдөөгийн өрхүүдийн хүнсний баталгаат байдал, төрөлжсөн хооллолт, шим тэжээлийн хүртээмж хотын өрхүүдээс харьцангуй эмзэг хэвээр байгааг онцолсон байна.

Иймд өнгөрсөн хугацаанд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа нь илүү нэг удаагийн зөвлөгөө, ерөнхий мэдээлэл түгээх хэлбэрт хязгаарлагдаж байгаа тул цаашдаа мэдээллийг илүү зорилтот бүлэгт тогтмол, үр дүнтэй хүргэх механизм дээр төвлөрөх, ялангуяа ӨЭМТ-д суурилсан тогтвортой, системтэй мэдээлэл хүргэх тогтолцоог бий болгоход анхаарах нь чухал байна.

Шиг тгээ 13

... Одоо цаашид малчид руу чиглэсэн нөлөөллийн ажлыг түлхүү хийх хэрэгтэй байна. Ялангуяа малчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, далд давсны хэрэглээнээс (гурил, малын маханд агуулагдах байгалийн давс) татгалзах талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх нь чухал байна. Давс гэдэг чинь өөрөө хүний цусыг өтгөрүүлж, даралттай болгодог хорт бодис юм байна. Нууц давс гэж асар их байна. Улаан буудайн найрлагад хүртэл давс байна. Тэгэхээр давснаас татгалзах ажлыг сайн хиймээр байна. Малчид хүртэл мах давсгүй чанаж байгаа хэрнэ сүүлд нь шөлийг нь уухад маш их давстай байдаг гэж ярьдаг. Энэ нь махны найрлагад хүртэл нууц давс байдаг гэсэн үг.

Ганцааарчилсан ярилцлагаас

[71] 2023 онд малчин эмэгтэйчүүдийн зөвлөгөөний үеэр 1000 малчин эмэгтэйг эрүүл мэндийн үзлэг, эрт илрүүлэгт хамруулж, зөвлөгөө өгсөн (ХХААХҮЯ, 2023а),
2025 онд хоол зүй, зөв хэрэглээний талаарх контент зөвлөмж мэдээллийг бэлтгэн яам болон ТББ-ын сошиал сувгуудаар түгээсэн (ХХААХҮЯ, 2025).

[72] УИХ-ын 36-р тогтоолын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үнэлгээ, 2025

[73] Climate Change, Nutrition and Mongolia: A Risk Profile, UNICEF, FAO, IFPRI, ХААИС, 2023

Зорилт 3.2 Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, охидын аж байдлыг сайжруулах НҮБ-ын тогтоолын хэрэгжилтийг манлайлах чадавхыг бэхжүүлэх;

Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, охидын аж байдлыг сайжруулах чиглэлээр тодорхой ахицууд гарсан буюу төлөвлөсөн ихэнх ажлууд хэрэгжилттэй (67%) байна.

Монгол Улс НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн "Хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, охидын аж байдлыг сайжруулах" тогтоолыг 2015 онд санаачлан НҮБ-ын 70 дугаар чуулганы гуравдугаар хороогоор батлуулж[74], уг тогтоолыг шинэчлэн батлуулахад манлайлан ажиллаж 2019 оны шинэчлэлд 105 улс[75], 2023 оны шинэчлэлд 98 улсыг хамтран зохиогчоор нэгтгэж чадсан нь олон улсын өндөр дэмжлэг авсныг харуулдаг.

НҮБ болон олон улсын байгууллагууд Монгол Улсыг энэ чиглэлээр "санаачлагч улс" гэж тогтмол тодорхойлж, Монгол Улсын манлайллыг онцлон дурдаж байна. Тухайлбал, НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн байгууллагын Монголын тайлан[76] болон Монгол Улсын НҮБ дахь Байнгын төлөөлөгчийн газрын мэдээлэл[77]-д Монгол Улс уг тогтоолын хэрэгжилт, шинэчлэлийг идэвхтэй ахалж буйг дурджээ.

Тогтоолын хэрэгжилтийг манлайлах чадавхыг бэхжүүлэх 3.2-р зорилтын хүрээнд төлөвлөсөн үйл ажиллагаануудыг багцалж авч үзвэл хамтын ажиллагааны механизм бүрдүүлэх, малчдын мэдлэг чадварыг нэмэгдүүлэх, хөдөө орон нутагт туршилтын загвар хэрэгжүүлэх, дэд бүтцийн орчныг сайжруулах, малчин эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих гэсэн шаталсан логик холбоотойгоор төлөвлөгдсөн бөгөөд хөдөөгийн эмэгтэйчүүд, охидын аж байдлыг зөвхөн нийгмийн хамгааллын бус, хөдөөгийн хөгжлийн цогц асуудал гэж авч үзсэн онцлогтой байна.

Гэвч хэрэгжилтийн түвшинд эдгээр чиглэлүүдийн хоорондын уялдаа тодорхой харагдаагүй, бүх ажлууд тус тусдаа хэрэгжсэн, институтчилэл маш бага, ихэнх үйл ажиллагааг төсөл хөтөлбөрүүдийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн байна. Нэг өгүүлбэрээр тодорхойлбол, Монгол Улсын тогтоолын хэрэгжилтийн "манлайлал" нь ихэвчлэн олон улсын дипломат санаачилга, уулзалт, хурал зохион байгуулах, оролцох, загвар төслүүдийг турших түвшинд хүчтэй байгаа бол тэдгээрээс бий болсон туршлагыг системчлэх, өргөжүүлэх, бодит үр дүн гаргах тал дээр сул байна. Тухайлбал, хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, өмчийн эрх, шийдвэр гаргах түвшин дэх оролцоо, цагийн ядуурал зэрэг асуудлууд тулгамдсан хэвээр, ахиц бага байгааг 2024 оны НҮБ-ын хурлын танилцуулгад тэмдэглэжээ[78]. Түүнчлэн уур амьсгалын өөрчлөлт, жендэрийн уламжлалт хэм хэмжээ нь эдгээр тэгш бус байдлыг улам гүнзгийрүүлж, бодлогын бодит үр нөлөө нөхцөл байдал дээр хязгаарлагдмал байна.

Уг зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн 8 үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн тоймыг дараах хүснэгтэд нэгтгэн харуулж, холбогдох нотолгоог дараагийн хэсгүүдэд дэлгэрэнгүй танилцууллаа.

Хүснэгт 29. Зорилт 3.2-ийн хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
3.2.1	Үндэсний болон бүс нутгийн түвшинд тогтолцоо хэрэгжүүлэх туршлага солилцох, хамтын ажиллагаа	Зохион байгуулсан бага хурал, уулзалтын тоо, оролцогчдын тоо, хүйсээр,	Бүрэн хэрэгжсэн (100%)	2019–2025 оны хугацаанд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах, туршлага солилцох чиглэлээр 5+

[74] ADOPTION OF UNGA RESOLUTION ON "IMPROVEMENT OF THE SITUATION WOMEN AND GIRLS IN RURAL AREAS" | Mongolia
[75] "Хөдөөгийн охид, эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах тухай" тогтоол батлагдав
[76] Report of Mongolia on the Implementation of the UNGA Resolution (A/RES/72/148) Entitled "Improvement of the Situation of Women and Girls in rural areas", 2019
[77] "ХӨДӨӨГИЙН ЭМЭГТЭЙЧҮҮД, ОХИДЫН АЖ БАЙДЛЫГ САЙЖРУУЛАХ ТУХАЙ" ТОГТООЛЫГ БАТЛУУЛАВ | Mongolia
[78] "Improvement of the situation of women and girls in rural areas: Ensuring equal access to quality public services and economic empowerment" SIDE EVENT AT THE 68th SESSION OF THE COMMISSION ON THE STATUS OF WOMEN (CSW68)

	уулзах, бага хурал зохион байгуулах,			томоохон уулзалт, хурлын арга хэмжээг зохион байгуулсан.
3.2.2	Тогтолцоо хэрэгжилтийг дэмжих бүсийн хэмжээст хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх платформ санаачлан байгуулах,	Тогтолцоо хэрэгжилтийг дэмжих бүсийн платформд оролцогч улс орнуудын тоо	Хэрэгжилтгүй (0%)	Бүсийн хамтын ажиллагааны платформ бий болоогүй.
3.2.3	Мал аж ахуй, газар тариалан эрхлэгчдэд бүс нутгийн, орон нутгийн хэрэгцээнд тохирсон нэмүү өртгийн сүлжээний талаар мэдлэг өгөх тогтолцоог бий болгох,	Нэмүү өртгийн сүлжээний талаар мэдээлэл өгөх сургалтад хамрагдсан мал аж ахуй, газар тариалан эрхлэгчдийн тоо, хүйсээр,	Дунд түвшинд хэрэгжсэн (80%)	Нэмүү өртгийн чиглэлээр үйл ажиллагаа хэрэгжүүлсэн 4+ төсөл салбарт хэрэгжсэн. Үр шим хүртэгчдийн 46.8% нь нэмүү өртгийн сүлжээний талаар мэдээлэл, зөвлөгөө авсан гэж хариулсан. Сургалтын тогтолцоо бий болоогүй.
3.2.4	Хөдөөний өрхүүдэд чиглэсэн нэмүү өртгийн сүлжээний бүс нутгийн түвшний загвар төслийг санаачлан хэрэгжүүлэх, үр нөлөөг үнэлэх,	Хөдөөний өрхүүдэд чиглэсэн нэмүү өртгийн сүлжээний бүс нутгийн түвшний загвар төсөлд хамрагдагчдын тоо, хүйсээр, төслийн туршлага солилцсон уулзалтад оролцсон салбарын ажилтнуудын тоо, хүйсээр,	Дунд түвшинд хэрэгжсэн (75%)	Эмэгтэйчүүдийн бүлэг, хоршоог дэмжих, нэмүү өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүн (ноолуур, сүү, хүнсний ногоо) үйлдвэрлэлийг нэмэгдүүлэх замаар хөдөөгийн өрхийн орлогыг нэмэгдүүлэх, амьжиргааг сайжруулахад чиглэсэн төслүүд хэрэгжсэн. Бүс нутгийн түвшний загвар
3.2.5	Уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөхцөл дах ногоон хөгжлийн загвар төслийг бэлчээрийн мал аж ахуйд түшиглэн хэрэгжүүлж, үр дүнг үндэсний болон олон улсын түвшинд сурталчлан түгээх,	Уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөхцөл дэх хөдөөгийн ногоон хөгжлийн загвар төслийн үр дүнг үндэсний болон олон улсын түвшинд сурталчилсан арга хэмжээний тоо,	Дунд түвшинд хэрэгжсэн (75%)	УАӨ-ийн нөхцөлд бэлчээрийн мал аж ахуйд түшиглэсэн ногоон хөгжлийн загвар төслүүдийг хэрэгжүүлж, уур амьсгалд дасан зохицох мал аж ахуйн дадал, технологийг нэвтрүүлэх, эмэгтэйчүүд болон залуу малчдын бүлгийг чадавхжуулах үйл ажиллагааг идэвхтэй хэрэгжүүлсэн (“АДАПТ”, “СКАЛА”, “Залуу малчдын сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэх”)
3.2.6	Хөдөөгийн хөгжилд жендэрийн тэгш оролцоог хангах чиглэлээр Швед, Норвеги, Дани, Финлянд зэрэг ижил төстэй нөхцөл байдалтай орнуудын туршлага, дэвшилтэт технологийг нэвтрүүлэх төсөл хэрэгжүүлэх,	Ижил төстэй нөхцөл байдалтай орнуудын туршлага, дэвшилтэт технологийг нэвтрүүлэхэд зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ,	Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (50%)	Улс орнуудын туршлагыг бичиг баримтын түвшинд судалж салбарын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт тусгасан. Дэвшилтэт технологиудыг судлах, нэвтрүүлэх алхмууд хийгдсэн.
3.2.7	Хөдөө орон нутагт дижитал дэд бүтцийг бий болгож логистикийн сүлжээг малчид хүргэх, олон улсын түвшин дэх техник технологи, ур чадвар шилжүүлэх үйл явцыг хөдөө аж ахуйн салбарт чиглүүлэхэд бүс нутгийн улс орнуудтай	Хөдөө орон нутагт дижитал дэд бүтцийг бий болгож ложистикийн сүлжээг малчдад хүргэх, олон улсын түвшин дэх техник технологи, ур чадвар шилжүүлэх үйл явцыг хөдөө аж ахуйн салбарт чиглүүлэхэд	Дунд түвшинд хэрэгжсэн (65%)	Дижитал мэдээллийн систем, зах зээлийн холболт, агро-логистик, технологи дамжуулалтын чиглэлээр олон улсын байгууллагуудтай хамтарсан олон төсөл, платформ хэрэгжиж тодорхой ахиц гарсан боловч хөдөөгийн

	хамтын ажиллагаа төсөл хэрэгжүүлэх	хийгдсэн хөрөнгө оруулалтын хэмжээ,		интернэт, холбооны дэд бүтэц, цахим хүртээмж сул хэвээр.
3.2.8	Сүргийн бүтцийг зохистой болгож, бэлчээр хамгаалах , зохистой ашиглахад чиглэсэн хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөнийг өрнүүлж, дэмжих чиглэлээр ажилладаг ТББ-уудтай хамтран ажиллах.	Сүргийн бүтцийг зохистой болгож, бэлчээр хамгаалах , зохистой ашиглахад чиглэсэн хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөнийг өрнүүлж, дэмжих чиглэлээр хамтран ажилласан ТББ-уудын тоо.	Сайн хэрэгжсэн (90%)	МБАНХ, МОНЭС, МГНМХ зэрэг байгууллагуудтай хамтран эмэгтэй малчдын манлайлал, хамтын бэлчээрийн менежмент, уур амьсгалын дасан зохицол, орон нутгийн оролцоог дэмжсэн форум, төсөл, сүлжээний үйл ажиллагаанууд хэрэгжсэн.
	Хэрэгжилтийн түвшин	**Дунд түвшинд хэрэгжсэн (67%)**		

1. Салбар хоорондын, бүс нутгийн хамтын ажиллагаа ба институтийн механизмыг бэхжүүлэх (Y/a 3.2.1-3.2.2): Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн хөгжлийг дэмжих бодлогын хүрээнд үндэсний болон бүс нутгийн хамтын ажиллагаа, зохицуулалтын механизмыг бий болгох зорилготой дараах хоёр ажлыг төлөвлөсөн. Үүнд:

- 3.2.1 Хурал, уулзалт, чуулган, туршлага солилцох
- 3.2.2 Бүсийн хамтын ажиллагааны платформ байгуулах

Тус хоёр ажлын хэрэгжилтийг авч үзвэл, үндэсний болон бүс нутгийн түвшинд зохион байгуулсан уулзалт, зөвлөгөөнүүд нь хамтын ажиллагааг идэвхжүүлэх, бодлогын хэлэлцүүлгийг өргөжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн байна. 2019–2025 оны хугацаанд жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах, туршлага солилцох чиглэлээр хэд хэдэн томоохон арга хэмжээг зохион байгуулсан байна. Тухайлбал, “Малчин эмэгтэйчүүд–манлайлал” зөвлөгөөн (1000 эмэгтэй), “Мал аж ахуйн сэргэлт” залуу малчдын үндэсний чуулган (800 оролцогч, хүйсээр ангилсан), “Шинэ сэргэлтийн бодлого: хөдөөгийн сэргэлт ба жендэрийн мэдрэмжтэй салбарын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, боломж ба шийдэл” хурал (бүх яамдын бодлого төлөвлөлтийн газрууд), “Монгол дахь Олон Улсын Хөгжлийн түншлэгчдийн ээлжит уулзалт”, “Жендэрийн тэгш байдал ба уур амьсгалын өөрчлөлт” олон улсын хурал[79] зэрэг арга хэмжээнүүд багтаж байна.

Эдгээр арга хэмжээнүүд нь салбар дундын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, жендэрийн асуудлыг бодлогын түвшинд хэлэлцүүлэх, оролцогч талуудын ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд тодорхой ач холбогдолтой. Гэсэн хэдий ч ихэнх арга хэмжээ нь тогтмол ажиллагаатай үндэсний болон бүс нутгийн хамтын ажиллагааны механизм гэхээс илүүтэйгээр төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд нэг удаа зохион байгуулагдсан шинжтэй байна. Ийм төрлийн нэг удаагийн арга хэмжээ нь тодорхой хугацаанд анхаарал хандуулж, мэдээлэл түгээх давуу талтай боловч оролцогч талуудын тогтвортой уялдаа холбоог бий болгох, тасралтгүй мэдээлэл солилцох, хамтарсан санаачилга хөгжүүлэх, бодлогын түвшний үр нөлөө бий болгох тал дээр харьцангуй хязгаарлагдмал байдаг. Түүнчлэн эдгээр уулзалт, зөвлөгөөнөөс гарсан шийдвэр, зөвлөмж, бодит үр дүнгийн талаарх мэдээлэл дутмаг байна.

Энэ хэсэгт бүс нутгийн түвшинд хамтын ажиллагааны платформ санаачлан хөгжүүлэх зорилт мөн тусгагдсан. Үнэлгээний хүрээнд “хамтын ажиллагааны платформ” гэдгийг бүс нутгийн улс орнууд болон оролцогч талууд тодорхой асуудлыг хамтран шийдвэрлэх, мэдээлэл солилцох, үйл ажиллагаагаа уялдуулах, нөөцөө нэгтгэх зорилготой тогтмол ажиллагаатай механизм, сүлжээ, институцчилсэн хамтын ажиллагааны бүтэц гэсэн өргөн хүрээнд авч үзсэн. Гэвч нээлттэй эх сурвалжууд болон

[79] Жендэрийн үндэсний хороо » “ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДАЛ БА УУР АМЬСГАЛЫН ӨӨРЧЛӨЛТ” ОЛОН УЛСЫН ХУРАЛ ЗОХИОН БАЙГУУЛАГДАЖ БАЙНА

цуглуулсан мэдээллээс ийм төрлийн тогтмол ажиллагаатай бүс нутгийн платформ байгуулагдсан, эсвэл бодитоор хэрэгжсэн талаарх нотолгоо олдоогүй бөгөөд уг үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн түвшинд хүрээгүй байна.

2. Талуудыг чадавхжуулах ба мэдлэгийн тогтолцоо бүрдүүлэх (Y/a 3.2.3, 3.2.6, 3.2.8): Энэ хүрээнд малчин, тариаланчид болон салбарын оролцогчдын мэдлэг, ур чадвар, технологийн чадавхыг нэмэгдүүлэх зорилготой дараах гурван ажлыг төлөвлөсөн. Үүнд:

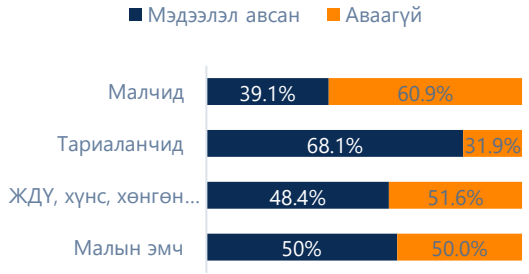
- 3.2.3 Нэмүү өртгийн сүлжээний мэдлэг олгох
- 3.2.6 Олон улсын туршлагаас суралцан дэвшилтэт технологи нэвтрүүлэх
- 3.2.8 Сүргийн бүтцийг зохистой болгож, бэлчээр хамгаалах , зохистой ашиглахад чиглэсэн хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөнийг өрнүүлэх

Нэмүү өртгийн сүлжээний мэдлэг ойлголтыг түгээх ажлын хэрэгжилтийг авч үзвэл бодлого, хөтөлбөр болон олон улсын төслүүдийн хүрээнд тодорхой ахиц гарч, мэдлэг түгээх тогтолцооны суурь бүрэлдэж эхэлсэн байна. Тухайлбал, МУ-ын ерөнхийлөгч У.Хүрэлсэхийн санаачилсан "Цагаан алт" үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд малын гаралтай түүхий эдийг боловсруулах, нэмүү өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийг дэмжих чиглэлээр сургалт, чадавхжуулалтыг системтэй эхлүүлсэн[80] бөгөөд ноос, ноолуур, арьс ширний салбар дахь сургалтуудыг эрчимжтэй хэрэгжүүлж байна.

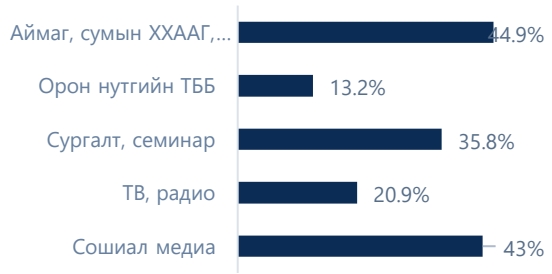
Мөн олон улсын байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр хэрэгжсэн төслүүд (Хөдөө аж ахуйн маркетинг II шат, SECiM төсөл, МААЭЗЭН, ADAPT, STREAM+, "Залуу малчин" хөтөлбөр, ХАА-н нэмүү өртгийн сүлжээний мастер төлөвлөгөө зэрэг) нь нэмүү өртгийн сүлжээний мэдлэг түгээх үйл ажиллагааг өргөжүүлж, зорилтот бүлгүүдэд хүргэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэжээ. Тухайлбал, зөвхөн МААЗЭН төслийн хүрээнд 18,408 малчин сургалтад хамрагдсан бөгөөд үүний 36% нь эмэгтэйчүүд байна[81].

Гэсэн хэдий ч анхан шатны түвшинд үр шим хүртэгчдийн 46.8% нь нэмүү өртгийн сүлжээний талаар мэдээлэл, зөвлөгөө авсан гэж хариулсан бөгөөд дэд салбарын хувьд ялгаа ажиглагдаж, газар тариалан эрхлэгчдийн 68.1% мэдээлэлтэй байхад малчдын хувьд энэ үзүүлэлт 39.1% байна (Дүрс 39). Мэдээлэл авсан эх сурвалжийн хувьд орон нутгийн ХХАА газар (44.9%), сошиал медиа (43.0%), сургалт, семинар (35.8%) зэрэг албан болон албан бус сувгууд хослон ашиглагдаж байна (Дүрс 40).

Дүрс 39.Нэмүү өртгийн талаарх мэдээлэлтэй байдал, дэд салбараар, (n=814)



Дүрс 40. Нэмүү өртгийн талаарх мэдээлэл авсан эх сурвалж, давтагдсан хувиар (n=573)



Хоёрдугаарт, хөдөөгийн хөгжилд жендэрийн тэгш оролцоог хангах, тэр дундаа малчдын хүйсийн харьцаанд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор хөдөөгийн хөгжлийн цогц хандлагыг баримтлах, үүний тулд Швед, Норвеги, Дани, Финлянд зэрэг ижил төстэй нөхцөл байдалтай орнуудтай хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх зорилтыг тусгасан байна. Эдгээр улсуудыг онцлон дурдсан нь 2017 оны

[80] Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 06 дугаар сарын 05-ны өдрийн "Малын гаралтай түүхий эдийг боловсруулах үйлдвэрлэлийг дэмжих зарим арга хэмжээний тухай" 63 дугаар тогтоол
[81] ХХААХҮ-ийн салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн 2024 оны тайлан

суурь судалгаанд Монголын нэгэн адил мал аж ахуйн салбарт эмэгтэй малчдын эзлэх хувь буурч, орон нутагт нэг хүйс давамгайлсан бүтэц үүсэж буй нийтлэг сорилтууд байгааг тэмдэглэжээ[82].

Энэ чиглэлээр шалгуурт нэрлэсэн Хойд Европын орнуудын туршлагыг шууд хэрэгжүүлсэн тодорхой төсөл, хөтөлбөр, санхүүжилтийн мэдээлэл тайлангуудад дурдагдаагүй. Харин хэрэгжилтийн түвшинд АНУ, Австрали, Шинэ Зеланд, Их Британи зэрэг орнуудын хөдөө аж ахуйн салбарын хөдөлмөрийн зах зээл, хүний нөөцийн сорилтыг даван туулсан туршлагуудыг судалж, салбарын хүний нөөцийн бодлого боловсруулахад ашигласан байна[83]. Гэсэн хэдий ч хөдөөгийн хөгжил, жендэрийн тэгш оролцоог цогцоор нь авч үзсэн, салбар дундын нэгдсэн бодлого, төсөл хэрэгжсэн гэхээс илүүтэй одоо хэрэгжиж буй төрөл бүрийн арга хэмжээнүүдийг нэгтгэн авч үзэх түвшинд байна.

Гурав дахь үйл ажиллагаа болох бэлчээр хамгаалал, сүргийн бүтцийг зохистой түвшинд хадгалах чиглэлд эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих ажлуудыг ТББ-уудтай хамтран хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн. Энэ чиглэлд Монголын Бэлчээр Ашиглагчдын Нэгдсэн Холбоо (МБАНХ) үндэсний хэмжээний гол ТББ-ын хувьд манлайлан ажиллаж, "Хариуцлагатай нүүдэлчин" стандарт, урт хугацааны бэлчээр ашиглалтын гэрээ, орон нутгийн хамтын менежментийн тогтолцоог хөгжүүлэх чиглэлээр олон ажлыг хэрэгжүүлжээ. Эдгээр үйл ажиллагаанд эмэгтэй малчдын оролцоог нэмэгдүүлэх, тэдний манлайллыг дэмжих асуудалд онцгойлон анхаарч ирсэн байна. Тухайлбал, МБАНХ-аас жил бүр зохион байгуулдаг "Монгол орны бэлчээрийн үндэсний форум"-ын 2025 оны VIII форумыг "Мал аж ахуйн тогтвортой хөгжилд эмэгтэйчүүд, залуучуудын оролцоо" сэдвийн хүрээнд зохион байгуулж, 140 гаруй оролцогчийг хамруулан төрийн байгууллагуудад хүргүүлэх 22 заалт бүхий зөвлөмж боловсруулжээ[84]. Мөн форумаас хоёр эмэгтэй малчныг сонгон Ази тивийн эмэгтэй малчдын бүсийн хуралд оролцуулахаар шийдвэрлэсэн нь хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн дуу хоолойг бүс нутгийн түвшинд холбох оролдлого болсон байна. Эдгээр үйл ажиллагаа нь бэлчээр ашиглалт, тогтвортой мал аж ахуйн асуудлаар эмэгтэйчүүдийн бодит оролцоо, сүлжээ, хөдөлгөөн аажмаар бүрэлдэж байгааг харуулж байна.

Үүнээс Монголын Эмэгтэйчүүдийн Сан (МОНЭС)-ээс хэрэгжүүлсэн УАӨ-д дасан зохицох, бэлчээрийн тогтвортой менежментэд эмэгтэй малчдын оролцоог нэмэгдүүлэх төслийн[85] хүрээнд малчин эмэгтэйчүүдийн манлайлал, хамтын зохион байгуулалт, уур амьсгалын эрсдэлийг даван туулах чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлсэн байна. Төсөл нь сүргийн тооноос чанарт суурилсан мал аж ахуй, бэлчээрийн доройтлыг бууруулах, эмэгтэй малчдын эдийн засгийн оролцоог нэмэгдүүлэх асуудлыг хамтад нь авч үзсэнээрээ онцлог байна.

Мөн Монголын Говь Нүүдэлч Малчны холбоо ТББ "Малчин эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах нь: сорилт, шийдэл ба боломж" форум[86]-ыг Өмнөговь аймагт зохион байгуулж, 150 гаруй малчин эмэгтэйчүүд оролцсон байна. Форумын хүрээнд бэлчээрийн менежмент, уул уурхайн нөлөөлөл, уур амьсгалын өөрчлөлт, орон нутгийн шийдвэр гаргалтад эмэгтэйчүүдийн оролцоо зэрэг асуудлыг хэлэлцсэн нь эмэгтэй малчдын асуудлыг зөвхөн өрхийн түвшинд бус, байгалийн нөөцийн удирдлага болон орон нутгийн хөгжлийн бодлоготой холбон авч үзсэн давуу талууд байна.

Эдгээр санаачилгиуд нь ихэвчлэн төсөл, хөтөлбөрийн түвшинд хэрэгжсэн бөгөөд үндэсний хэмжээний тогтвортой хөдөлгөөн, институцчилсэн санхүүжилт, тогтмол механизмын түвшинд хараахан хүрээгүй байна. Мөн эмэгтэйчүүдийн оролцоо нь бодит шийдвэр гаргалт, бэлчээрийн удирдлагын бүтэц,

---

[82] ХХААХҮС-ын Оролцоон суурилсан жендэрийн үнэлгээ, 2017

[83] ХХААХҮС-ийн хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөө (2023-2028)

[84] Бэлчээрийн үндэсний VIII форум "Мал аж ахуйн салбарын тогтвортой хөгжлийг хангахад малчин эмэгтэйчүүд, залуучуудын оролцоо" сэдвийн дор боллоо.

[85] From Pastures to Power: Empowering Herder Women in Mongolia | Internationale Klimaschutzinitiative (IKI)

[86] Empowering Herder Women: A Forum on Challenges, Solutions, and Opportunities – WAMIP

сүргийн бүтцийн өөрчлөлтөд хэрхэн нөлөөлсөн талаарх үр нөлөөний үнэлгээ хийгдсэн мэдээлэл бага байна.

3. Загвар төсөл ба инноваци (туршилт, нэвтрүүлэлт): Энэ хүрээнд хөдөөгийн хөгжлийг дэмжих шинэлэг загвар, туршилтын төслүүдийг хэрэгжүүлэх замаар бодит шийдэл турших зорилготой дараах хоёр ажлыг төлөвлөсөн. Үүнд:

- 3.2.4 Нэмүү өртгийн сүлжээний бүс нутгийн загвар төслийг турших
- 3.2.5 Ногоон хөгжлийн загвар төслийг турших

Тус ажлуудын хэрэгжилтийг авч үзвэл орон нутгийн түвшинд туршилт, нэвтрүүлэлтийн тодорхой ажлууд хийгдсэн байна. Тухайлбал, НҮБ-ын ХХААБ, Дэлхийн банк, АХБ, Европын холбоо, Олон улсын ХАА-г хөгжүүлэх сан, Ядуурлыг бууруулах Японы сангуудын санхүүжилтээр "Зах зээл ба бэлчээрийн удирдлагын хөгжил (2018-2023)", "ИМПАКТ (2020-2023)", "МААЭЗЭН (2020-2025)", "Хүнсний ногооны үйлдвэрлэл ба усалгаатай хөдөө аж ахуй (2020-2026)" зэрэг төслүүд (Төслүүдийн дэлгэрэнгүйг Хүснэгт 34-аас харах боломжтой) хэрэгжсэн байна. Эдгээр төслүүд нь эмэгтэйчүүдийн бүлэг, хоршоог дэмжих, нэмүү өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүн (ноолуур, сүү, хүнсний ногоо) үйлдвэрлэлийг нэмэгдүүлэх замаар хөдөөгийн өрхийн орлогыг нэмэгдүүлэх, амьжиргааг сайжруулахад чиглэсэн бөгөөд оролцогчдын 30–80%-д эмэгтэйчүүдийг хамруулсан, мөн өрх толгойлсон болон бага орлоготой өрхүүдийг зорилтот байдлаар хамруулсан нь онцлог байна[87].

Эдгээрээс нэмүү өртгийн сүлжээний загвар бий болгох чиглэлд ЖАЙКА ОУБ-аас Монгол Улсын ХАА-н нэмүү өртгийн сүлжээг хөгжүүлэх Мастер төлөвлөгөөг боловсруулж, ялангуяа бүс нутгуудын онцлогт тулгуурласан өртгийн сүлжээ, кластер, хоршоо, санхүүжилт, боловсруулах үйлдвэр, логистикийн уялдаа бүхий системийг хөгжүүлэх үзэл баримтлалыг тодорхойлсон чухал алхам болсон байна. Тус төлөвлөгөөнд мал аж ахуй, газар тариалан, хүнсний ногоо, мах боловсруулах зэрэг салбар тус бүрээр бүсчилсэн хөгжлийн асуудлыг авч үзжээ[88].

Үүнтэй уялдан уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөхцөлд бэлчээрийн мал аж ахуйд түшиглэсэн ногоон хөгжлийн загвар төслүүд мөн цөөнгүй хэрэгжиж, уур амьсгалд дасан зохицох мал аж ахуйн дадал, технологийг нэвтрүүлэх, эмэгтэйчүүд болон залуу малчдын бүлгийг чадавхжуулах үйл ажиллагааг идэвхтэй хэрэгжүүлсэн байна. Тухайлбал, "ADAPT", "СКАЛА", "Залуу малчдын сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэх" төслүүд зэрэг нь энэ чиглэлд төвлөрсөн бөгөөд төслийн үр дүнг үндэсний болон олон улсын түвшинд зохион байгуулсан чуулган, зөвлөгөөн, олон улсын хурлуудаар дамжуулан түгээсэн байна[89].

Өөрөөр хэлбэл, эдгээр нь хөдөөгийн хөгжил дэх жендэрийн асуудалд шууд чиглээгүй боловч салбарын бүтээмж, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах замаар жендэрээс үүдэлтэй зарим асуудлыг бууруулахад шууд бус хувь нэмэр оруулах ажлууд байна. Тухайлбал, Австрали, Шинэ Зеландын мэргэжилтнүүдтэй хамтран явуулын хонь ноослогч чиргүүл, нарны зайгаар цэнэглэгддэг цахилгаан хашаа, хонь угаах машин, ээмэг болон маркер зэрэг олон улсад ашиглагддаг инновацлаг тоног төхөөрөмжийг танилцуулж, салбарт технологийн шинэчлэл хийх чиглэлээр хамтын ажиллагаа өрнүүлсэн байна. Ийм төрлийн технологийн шийдлүүд нь хөдөлмөрийн ачааллыг бууруулах, ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах замаар жендэрийн

[87] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн 2021, 2023,2024,2025 оны үйл ажиллагааны тайлангууд

[88] ХАА-н Нэмүү өртгийн сүлжээний мастер төлөвлөгөө боловсруулах төсөл, JICA, 2024

[89] ХХААХҮС-ын Жендэрийн салбар зөвлөлийн 2023, 2025 оны үйл ажиллагааны тайлангууд

тэгш бус байдлыг бууруулахад тодорхой хэмжээнд хувь нэмэр оруулж буй ажлууд юм. Үүнтэй ижил ОУБ-ын төслүүдийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн шинэ загвар, технологийн туршлагыг нэвтрүүлсэн төслүүдийг Хүснэгт 30-д харуулав.

Дүрс 41.ХАА салбарт хөдөлмөр хөнгөвчлөх дэвшилтэт тоног төхөөрөмжийн танилцуулга, 2024

Эх сурвалж: ХХААХҮЯ

Хүснэгт 30. ОУБ-ын төслүүдийн хүрээнд шинэ загвар, технологийн туршлагыг нэвтрүүлсэн байдал

Хугацаа	Төсөл / үйл ажиллагаа	Нэвтрүүлсэн туршлага, технологи
2020-2026	"Хүнсний ногооны үйлдвэрлэл ба усалгаатай хөдөө аж ахуй" төсөл	Хүнсний ногооны үйлдвэрлэлд усалгааны систем, ус хэмнэлттэй технологи, хүлэмж, хүйтэн хэлхээ (cold-chain) бүхий хадгалалтын систем болон хүнсний ногооны үйлдвэрлэл–хадгалалт–тээвэр–борлуулалтыг уялдуулсан нэгдсэн өртгийн сүлжээний загварыг нэвтрүүлсэн.
2020-2025	"Мал аж ахуйн эдийн засгийн эргэлтийг нэмэгдүүлэх" (МААЗЭН) төсөл	Малын гарал үүслийн мөшгөлт, малын эрүүл мэнд, махны нийлүүлэлтийн сүлжээ, экспортын стандартын системүүдийг дэмжсэн
2020–2024	ХАА-н нэмүү өртгийн сүлжээний мастер төлөвлөгөө боловсруулах төсөл (MONMAP-AVC)	Мах, сүү, ноос ноолуур, арьс шир, хүнсний ногоо, зөгийн аж ахуй зэрэг салбарт "Үйлдвэрлэл–боловсруулалт–логистик–зах зээл–экспорт"-ыг бүхэлд нь холбосон агро value chain ecosystem болон market-oriented agriculture хандлагыг Монголд нэвтрүүлэхэд чиглэсэн
2022–2024	"Тогтвортой хөдөө аж ахуй" төсөл	Малчид, фермерүүдийг хоршоогоор нэгтгэн зах зээлийн эрэлттэй уялдуулдаг market-oriented farming хандлагыг нэвтрүүлсэн. Ус хэмнэлттэй тариалалт, хүлэмж, дуслын усалгааны технологи, хөрс хамгаалах аргачлал нэвтрүүлсэн.
2020–2025	Хүнсний ногооны үйлдвэрлэлийн өртгийн сүлжээний дэд бүтцийн төсөл	Хүнсний ногооны зоорь, хүлэмж, усалгааны систем, cold-chain хадгалалт, сортлолт-савлагаа, фермерээс зах зээл хүртэлх логистикийн нэгдсэн value chain загварыг нэвтрүүлсэн.
2019–одоо	SWITCH-Asia тогтвортой ноос ноолуурын төслүүд	"Responsible Nomads" тогтвортой мал аж ахуйн стандарт, бүрэн мөшгөгдөх (traceable) ноолуурын нийлүүлэлтийн сүлжээ, эко шошго болон тогтвортой үйлдвэрлэлийн загварыг нэвтрүүлсэн.

Цаашид эдгээр загвар төслүүдийн хүрээнд бий болсон сайн туршлагуудын үр нөлөөг системтэйгээр үнэлэх, амжилттай загваруудыг бодлогын түвшинд нутагшуулах, өргөжүүлэхэд механизмыг бий болгоход анхаарах хэрэгтэй.

4.Дижитал болон логистик дэд бүтэц: Интернэт, цахим үйлчилгээ, мэдээллийн систем, тээвэр, хадгалалт, нийлүүлэлтийн сүлжээ зэрэг дижитал болон ложистикийн дэд бүтэцтэй холбогдох зорилт хөдөөгийн охид эмэгтэйчүүдийн амьдралыг сайжруулах хүрээнд нэг зорилтот үйл ажиллагаа болж орсон. Энэ чиглэлээр ХХААХҮЯ, олон улсын байгууллагууд болон хөгжлийн түншүүд, хувийн хэвшлийн байгууллагууд идэвхтэй үйл ажиллагаанууд хэрэгжүүлж байна.

Эдгээр нь шууд "хөдөөгийн эмэгтэйчүүд" рүү чиглээгүй боловч хөдөө орон нутгийн үйлчилгээний хүртээмж, мэдээлэл, зах зээлийн холболтыг сайжруулах замаар эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр, мэдээллийн хүртээмж, орлогын боломжид шууд бус нөлөө үзүүлэх чиглэлтэй байна.

Хүснэгт 31.ХАА-н салбарт дижитал хүртээмжийг дэмжих чиглэлээр хийгдсэн үйл ажиллагаанууд

Хугацаа	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжүүлэгч	Чиглэл
2021–одоо	e-Mongolia системийн ХАА үйлчилгээ	Засгийн газар	Малчин, тариаланч, хоршооны гишүүд болон ХАА-н салбарын иргэд малын тооллогын лавлагаа, малчин өрхийн тодорхойлолт, малын бүртгэл ба гарал үүслийн мэдээлэл, мал эмнэлэг вакцинжуулалтын мэдээлэл, газар тариалангийн бүртгэл, хоршоотой холбоотой үйлчилгээ, үйлдвэрлэгчийн бүртгэл, статистикийн мэдээлэл, салбарын тодорхойлолт зэрэг ХАА чиглэлийн 10 гаруй төрлийн үйлчилгээг цахимаар авах боломжтой болсон.
2023	Экспортын нэг цонхны систем	ХХААХҮЯ	ХАА гаралтай бүтээгдэхүүний экспорт, импорттой холбоотой гэрчилгээ, зөвшөөрөл, мэдэгдэл зэрэг үйлчилгээг цахимаар авах боломж бүрдүүлсэн нийлүүлэлтийн сүлжээ, экспортын үйл ажиллагааг дэмжих дижитал платформ.
2022-одоо	Малын үндэсний бүртгэл мэдээллийн нэгдсэн систем	НҮБ-ын ХХААБ, ХХААХҮЯ	Малын хөдөлгөөн, эрүүл мэнд, нийлүүлэлтийн мэдээллийг дата хэлбэрээр удирдах боломжтой RFID, GPS, цахим ээмэг, гарал үүслийн системүүд нэвтэрсэн.
2023-одоо	Ухаалаг мал аж ахуйн хөтөч Enomad платформ	Enomad LLC	Малын бүртгэл, гарал үүсэл, мөшгөлт, худалдаа болон мал аж ахуйн өгөгдлийн удирдлагыг blockchain, IoT зэрэг технологитой хослуулан хөгжүүлж буй ухаалаг мал аж ахуйн дижитал платформ юм.
2023-одоо	"Ухаалаг Газар тариалан" платформ	Дэлхийн банк, МААЗЭН төсөл	Тариалангийн талбайн бодит цагийн мэдээллийг өндөр нарийвчлалтай хиймэл дагуулын бүтээгдэхүүн, хөрс цаг агаарын мэдрэгч төхөөрөмж, /IoT/ программ хангамжийн оновчтой шийдлээр урьдчилан төлөвлөх, тариалалтаас ургацын дүн шинжилгээ хүртэлх үйлдвэрлэлийн үе шатуудад оновчтой зөв шийдвэр гаргахад зориулсан платформ

Гэсэн хэдий ч хөдөөгийн бүс нутагт үүрэн холбоо, интернэтийн хүртээмж хангалтгүй, 2023 оны байдлаар хөдөөгийн өрхийн 30.4% нь л интернэтэд холбогдсон, ялангуяа баруун бүсийн аймгуудын интернэтийн хүртээмж хамгийн бага (27.7%) байгаа[90] нь дижитал шийдлүүдийн бодит ашиглалтыг хязгаарлаж, логистикийн сүлжээ болон зах зээлийн холболтыг цогцоор нь хөгжүүлэхэд хүндрэл болж байна.

Зорилт 3.3 Жендэрийн ялгаатай хэрэгцээнд тулгуурлан үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх;

Үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжих, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх чиглэлээр **мэдээлэл, сурталчилгаа, олон нийтийн хандлагад нөлөөлөх үйл ажиллагаа идэвхтэй хэрэгжиж, тодорхой үр дүн гарсан боловч бодлогын болон системийн түвшний институцчлал (эрх зүй, боловсролын тогтолцоо, стандарт) сул** хэвээр, тус зорилт бүхэлдээ 62%-ийн хэрэгжилттэй байна.

Өөрөөр хэлбэл, хэрэгжилт нь:

- Мэдээлэл, контент, кампанит ажлын түвшинд (awareness-level) харьцангуй сайн,
- Эрх зүй, боловсролын хөтөлбөр, стандартын түвшинд (system-level) хангалтгүй байна.

Түүнчлэн зорилтот бүлгийн хувьд:

[90] Нийгмийн үзүүлэлтийн түүвэр судалгааны нэгдсэн үр дүн, 2023

- Насанд хүрэгчид, малчид, хэрэглэгчдэд чиглэсэн мэдээлэл, үйл ажиллагаа илүү давамгай,
- Охид, хөвгүүдэд чиглэсэн системтэй, урт хугацааны хандлагын өөрчлөлтийн механизм сул байна.

Уг зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн таван үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн тоймыг Хүснэгт 32-д нэгтгэн харуулж, холбогдох тайлбар, нотолгоог дараах хэсэгт дэлгэрэнгүй танилцууллаа.

Хүснэгт 32. Зорилт 3.3-ийн хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
3.3.1	Монгол орны цаг агаар, уур амьсгалын онцлогт тохирсон, бүх насны эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн болон охид, хөвгүүдийн хувцас хэрэглэлийн жендэрийн мэдрэмжтэй стандартыг төрийн болон орон нутгийн хөрөнгөөр бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ худалдан авахад гол шалгуур болгон ашиглах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх.	Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдийн хувцас хэрэглэлийн жендэрийн мэдрэмжтэй стандартыг төрийн болон орон нутгийн хөрөнгөөр бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ худалдан авахад гол шалгуур болгохыг заасан эрх зүйн зохицуулалтын тоо.	Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (50%)	Охид, хөвгүүдэд зориулсан жендэрийн мэдрэмжтэй хувцас хэрэглээний стандарт батлагдсан боловч насанд хүрэгчдийн стандарт боловсруулагдаагүй, төрийн худалдан авалтад мөрдөх эрх зүйн орчин бүрэн бүрдээгүй байна.
3.3.2	Хот, хөдөөгийн айл өрхүүдийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээллэгийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн мэдээллийн стратегийг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх.	Хот, хөдөөгийн айл өрхүүдийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээллэгийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хэвлэл мэдээллийн бүтээгдэхүүний тоо.	Сайн хэрэгжсэн (85%)	Хүнсний аюулгүй байдал, үндэсний үйлдвэрлэл, зохистой хэрэглээний талаарх мэдээллийн стратеги хэрэгжиж, контент үйлдвэрлэл, түгээлтийн хувьд тодорхой ахиц гарсан.
3.3.3	Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс болон нийгмийн бүлгүүдийн гүйцэтгэх үүрэг, амьдралын хэрэгцээтэй нь уялдуулан үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн мэдээллийг телевиз, интернэтээр жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулж, бие даасан нэвтрүүлэг, шторк зэрэг төрөл бүрийн хэлбэрээр түгээх.	NA	Сайн хэрэгжсэн (85%)	Мэдээлэл түгээх ажлууд хийгдсэн. Үр шим хүртэгчдийн 65.9%-д нь сүүлийн 4 жилд үндэсний үйлдвэрлэл, байгаль орчинд ээлтэй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг дэмжих хандлага нэмэгдсэн.
3.3.4	Охид, хөвгүүдэд үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, байгаль орчинд ээлтэй, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн мэдээллийг боловсролын тогтолцоонд нэвтрүүлэх.	Охид, хөвгүүдэд үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, байгаль орчинд ээлтэй, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн мэдээлэл бүхий боловсролын хөтөлбөрийн тоо.	Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (50%)	Байгаль орчинд ээлтэй, зохистой хэрэглээ, үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжих агуулгыг боловсролын тогтолцоо болон олон нийтийн нөлөөллийн ажлуудаар хэсэгчлэн түгээж байна.
3.3.5	Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдэд үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, байгаль орчинд ээлтэй, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх чиглэлээр төрийн бус байгууллагуудын үйл ажиллагааг дэмжиж, гэрээлэн гүйцэтгүүлэх.	Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, охид, хөвгүүдэд үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, байгаль орчинд ээлтэй, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх чиглэлээр гэрээлэн ажилласан төрийн бус байгууллагын тоо.	Хэсэгчлэн хэрэгжсэн (40%)	
	Хэрэгжилтийн түвшин	**Дунд түвшинд хэрэгжилттэй (62%)**		

1. Эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх байдал (3.3.1): Охид, хөвгүүдийн хувьд жендэрийн мэдрэмжтэй хувцас, хэрэглээний тодорхой стандартууд батлагдсан боловч насанд хүрэгчдэд зориулсан ижил төрлийн стандарт хараахан боловсруулагдаагүй байна. Үүний улмаас төрийн худалдан авалтад, ялангуяа төрийн албан хаагчдын дүрэмт хувцасны худалдан авалтад жендэрийн мэдрэмжтэй стандартыг үндсэн шалгуур болгон ашиглах эрх зүйн орчин бүрэн бүрдээгүй байна.

2017 оны суурь судалгаагаар хот, хөдөөгийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эргономикийн хэмжилтийг нас, хүйс, нийгмийн бүлгийн төлөөллийг хамруулан хийж, Монгол хүний биеийн хэмжээсийн нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх шаардлагатайг тодорхойлсон байна. Мөн Монгол хүний биеийн онцлог, үндэсний соёлын хэв шинжид нийцсэн, жендэрийн мэдрэмжтэй хувцас хэрэглээний стандарт боловсруулах хэрэгцээ байгааг онцлон тэмдэглэжээ[91]. Энэхүү хэрэгцээнд үндэслэн бүх насны эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд тохирсон хувцас хэрэглээний стандартыг боловсруулж, төрийн худалдан авалтын шалгуурт тусгах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх зорилтыг уг бодлогод дэвшүүлсэн.

Монгол хүний биеийн хэмжээг тодорхойлох ажлыг 1995 онд хийснээс хойш 2016 онд "Монгол хүний биеийн 3D хэмжил зүйн судалгаа"-г ШУТИС-ийн харьяа Хувцас технологийн төв болон "Гоёо" брэнд хамтран хэрэгжүүлж[92], Монгол хүний биеийн хэмжээсийн нэгдсэн мэдээллийн санг шинэчлэн баталгаажуулсан байна. Үүний дараа 2019 онд "Монгол хүүхдийн биеийн хэмжээ тодорхойлох" судалгааны төслийн үр дүнд:

- MNS 4253-1:2019 "ЕБС-ийн 6–18 насны охидын биеийн хэв шинжит галбирын ангилал. Биеийн хэмжээ",
- MNS 4253-2:2019 "6–18 насны хөвгүүдийн биеийн хэв шинжит галбирын ангилал. Биеийн хэмжээ" стандартуудыг боловсруулан баталж, үйлдвэрлэлд нэвтрүүлсэн байна[93].

Эдгээр стандарт нь ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагчдыг эрүүл, аюулгүй, эдэлгээ хэрэглээний шаардлагад нийцсэн дүрэмт хувцсаар хангах үндэслэл болсон төдийгүй үндэсний үйлдвэрлэгчдийн чанартай бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлжээ.

Өөрөөр хэлбэл, жендэрийн мэдрэмжтэй хувцас хэрэглээний чиглэлээр өнгөрсөн хугацаанд охид, хөвгүүдэд чиглэсэн стандарт боловсруулах, батлах тодорхой ажлууд хийгдсэн байна. Харин насанд хүрэгчдэд зориулсан ижил төрлийн стандарт хараахан боловсруулагдаагүй, төрийн болон орон нутгийн хөрөнгөөр бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ худалдан авахад үндсэн шалгуурт уялдаж тусаагүй байна.

2. Мэдээллийн стратеги ба олон нийтийн ойлголт, хандлагад үзүүлэх нөлөө (Ү/а 3.3.2-3.3.3): Хүнсний аюулгүй байдал, үндэсний үйлдвэрлэл, зохистой хэрэглээний талаарх мэдээллийн стратеги хэрэгжиж, контент үйлдвэрлэл, түгээлтийн хувьд тодорхой ахиц гарсан.

Уг үйл ажиллагаа нь агуулгын хувьд Зорилт 3.1.4-т туссан "Өрхийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаарх мэдээллийг хот, хөдөөгийн эмэгтэйчүүдэд хүргэх сургалт, нөлөөллийн ажлыг ЭМЯ-тай хамтран өрхийн эрүүл мэндийн төвүүдээр дамжуулан хэрэгжүүлэх" үйл ажиллагаатай ижил зорилготой байв. Аль аль нь олон нийтийн хүнсний аюулгүй байдал, зөв зохистой хэрэглээний талаарх ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн байна. Энэ хүрээнд яамнаас тодорхой мэдээлэл, нөлөөллийн ажлуудыг хэрэгжүүлсэн, талаар 3.1.4 хэсэгт танилцуулсан үр дүнгүүд харуулж байна.

[91] ХХААХҮС-ын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний тайлан, АХБ, ЖҮХ, ХХААХҮЯ, 2017
[92] ГОЁО брэнд Монгол хүний биеийн хэмжээсийн стандартыг шинэчлэх ажлын эхлэлийг тавилаа
[93] "Хөдөө аж ахуй, хөдөөгийн хөгжлийн төслийн нэмэлт санхүүжилт" (Mon 39229-033): Төслийн төгсгөлийн тайлан,2021

Үүнээс гадна үр шим хүртэгчдийн судалгаагаар орон нутгийн иргэдийн 75.4% нь сүүлийн 5 жилд хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаарх ойлголтоо сайжирсан, 65.9% нь сүүлийн 4 жилд үндэсний үйлдвэрлэл, байгаль орчинд ээлтэй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг дэмжих хандлага нэмэгдсэн гэж үнэлсэн. Эдгээр үр дүнг харгалзан тус хоёр үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг "сайн" түвшинд үнэлэв. Дэлгэрэнгүйг тайлангийн Зорилт 3.1 хэсгээс үзнэ үү.

3. Үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, байгаль орчинд ээлтэй, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх: Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдэд үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, байгаль орчинд ээлтэй, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх чиглэлээр дараах хоёр ажлыг төлөвлөсөн. Үүнд:

- 3.3.4 Үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн, байгаль орчинд ээлтэй, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх мэдээллийг боловсролын тогтолцоонд нэвтрүүлэх
- 3.3.5 Энэ чиглэлээр олон нийтийн ойлголт хэрэглээг нэмэгдүүлэх чиглэлд төрийн бус байгууллагуудын үйл ажиллагааг дэмжиж, гэрээлэн гүйцэтгүүлэх

Тус хоёр ажлын хэрэгжилтийг авч үзвэл, **байгаль орчинд ээлтэй, зохистой хэрэглээ болон тогтвортой хөгжлийн агуулгыг боловсролын тогтолцоонд хэсэгчлэн нэвтрүүлсэн, мөн үндэсний үйлдвэрлэл, эрүүл хэрэглээг дэмжих чиглэлийн мэдээлэл, нөлөөллийн ажлууд хэсэгчлэн хэрэгжсэн байна.**

Тухайлбал, ерөнхий боловсролын сургалтын цөм хөтөлбөрт тогтвортой хөгжил, байгаль орчны хамгаалал, хог хаягдлын менежмент, эрүүл зөв хооллолт, хүнсний аюулгүй байдлын талаарх агуулга интеграцчилагдсан тусгасан[94]. "Тогтвортой хөгжлийн боловсрол"-ын хүрээнд байгальд ээлтэй хэрэглээ, уур амьсгалын өөрчлөлт, хариуцлагатай хэрэглээний талаарх ойлголтыг сургалтын болон олон нийтийн нөлөөллийн үйл ажиллагаагаар түгээж байна. Үүнээс гадна үндэсний үйлдвэрлэл, эрүүл хүнсний хэрэглээг дэмжих чиглэлээр "Монголд үйлдвэрлэв", "Намрын ногоон өдрүүд", хүнсний аюулгүй байдал, зөв зохистой хооллолтын талаарх мэдээлэл, сурталчилгааны ажлуудыг бүх насныханд зориулан хэрэгжүүлж ирсэн.

Мөн "Үдийн цай", цаашлаад "Үдийн хоол" хөтөлбөрийн хүрээнд дотоодын үйлдвэрлэгчдийн хүнсний түүхий эд, бүтээгдэхүүнийг сургууль, цэцэрлэгийн хоол үйлдвэрлэлд ашиглах чиглэлийн бодлогын болон хэрэгжилтийн тодорхой арга хэмжээнүүд хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал мах, сүү, гурил, төмс, хүнсний ногоо зэрэг 90 гаруй нэр төрлийн бүтээгдэхүүнийг дотоодын үйлдвэрлэлээс нийлүүлэх зохицуулалтыг тусгаж, сургуулийн хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжих үндэсний хөтөлбөрөөр дамжуулан үндэсний үйлдвэрлэл, орон нутгийн нийлүүлэлтийг дэмжих чиглэлийг бодлогын түвшинд дэмжиж байна[95].

Энэ чиглэлд иргэний нийгмийн байгууллагуудтай хамтран ажилласан туршлагуудыг авч үзэхэд, залуучуудын ТББ-уудаас "үндэсний үйлдвэрлэл, зохистой хэрэглээ"-г шууд дэмжсэн ажлуудын нотолгоо харьцангуй цөөн (яамны тайлангуудад мөн дурдагдаагүй), харин "тогтвортой хэрэглээ", "байгаль орчны хариуцлага", "ногоон хөгжил", "тогтвортой амьдралын хэв маяг"-тай холбоотой ажлууд илүү тодорхой байна. Тухайлбал, Youth Sustainability Corps (Eco Youth Mongolia санаачилгууд), Монголын Залуучуудын зөвлөл (МЗС), мөн зарим байгаль орчны төслүүдийн хүрээнд залуучуудын мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн ажлууд өнгөрсөн хугацаанд хэрэгжжээ.

---

[94] ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГАЛТЫН ЦӨМ ХӨТӨЛБӨРТ ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ҮЗЭЛ САНАА,АГУУЛГА, АРГА ЗҮЙ ТУСГАГДСАН БАЙДАЛД ХИЙСЭН СУДАЛГАА

[95] ХХААХҮ-ийн сайд, ЭМ-ийн сайдын 2020 оны А-234/А-359 дүгээр хамтарсан тушаалаар "Сургуулийн хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд хэрэглэх хүнсний түүхий эд, бүтээгдэхүүний жагсаалт"

Олон нийтийн нөлөөллийн ажлуудаас харахад Монголын залуучуудын дунд үндэсний брэнд, дотоодын үйлдвэрлэл, байгаль орчинд ээлтэй бүтээгдэхүүнийг дэмжих хандлага тодорхой хэмжээнд нэмэгдэж буй талаар салбарын байгууллага, үйлдвэрлэгчдийн мэдээлэл харуулж байгаа ч залуучуудын үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжих хэрэглээний зан төлөв, сонголт, хандлагыг нас, хүйсээр нарийвчлан хэмжсэн үндэсний хэмжээний судалгаа байхгүй байна. Өөрөөр хэлбэл, бидэнд энэ чиглэлд салбар дундын байдлаар хийгдсэн ажлуудыг тодорхойлох боломж байгаа ч үр дүнг илэрхийлэх үзүүлэлтүүд дээр нотолгоонууд хомс байна.

Нэгтгэн авч үзвэл Зорилт 3.3-ын хэрэгжилт нь мэдээлэл, сурталчилгаанд суурилсан богино хугацааны нөлөөллийн хувьд ахицтай боловч урт хугацааны тогтвортой өөрчлөлтийг хангах институцчлал (эрх зүй, боловсрол, стандарт) хязгаарлагдмал үр дүнтэй байна.

Зорилт 3.4. Салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад донор орнууд, ОУБ-ын хамтын ажиллагааны уялдаа, үр өгөөжийг сайжруулах;

ХХААХҮ-ийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангахад донор орнууд, олон улсын байгууллагуудын хамтын ажиллагааг уялдуулах чиглэлд **институт хоорондын харилцаа, уулзалт, төслийн түвшний уялдаа сайн ахицтай байгаа боловч мэдээллийн системчлэл, нэгдсэн сангийн ашиглалт сул** байна. Дэд зорилтын хэрэгжилт 60%-тай дүгнэгдсэн. Өөрөөр хэлбэл, хамтын ажиллагаа харилцаа, төслийн хэрэгжилтийн түвшинд идэвхтэй, харин систем, өгөгдөлд суурилсан удирдлага сул байгаа нь нийт үр өгөөжийг бүрэн дүүрэн ашиглахад саад болж байна.

- Донорын уулзалтыг зохион байгуулж, хөгжлийн түншүүдийн уялдаа, мэдээллийн солилцоог сайжруулах алхмууд авсан
- Олон улсын төслүүд жендэрийн өнцгийг сайн ханган ажиллаж байгаа ч
- Салбарын хэмжээнд төсөл, хөтөлбөрийн нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдээгүй, шийдвэр гаргалтад ашиглах боломж хязгаарлагдмал байна.

Энэ нь зорилт 3.4-ийн хүрээнд хамтын ажиллагааны "зөөлөн зохицуулагч/soft coordination" (уулзалт, харилцаа) сайн хөгжсөн ч "хатуу зохицуулалтууд/hard coordination" (мэдээллийн сан систем үүсгэх, санхүүжилтийн нэгдсэн удирдлага бий болгох) сайжруулах шаардлага үргэлжлүүлэн байгааг харуулж байна.

Хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн гурван үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн тоймыг Хүснэгт 33-д нэгтгэн харуулж, холбогдох тайлбар, нотолгоог дараах хэсэгт танилцуулаа.

Хүснэгт 33. Зорилт 3.4-ийн хэрэгжилтийн тойм

#	Үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Хэрэгжилтийн түвшин	Тайлбар
3.4.1	Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг дэмжих чиглэлээр донорууудын уулзалтыг тогтмолжуулах	Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг дэмжих уулзалтад оролцсон донор байгууллагуудын тоо,	Хэсэгчлэн (50%)	ХХААХҮЯ Жендэрийн Үндэсний Хороотой хамтран 2025 онд хөгжлийн түншлэгчдийн уулзалтыг нэг удаа зохион байгуулсан.
3.4.2	Салбарт хэрэгжиж буй төсөл хөтөлбөрүүдийн мэдээллийн нэгдсэн санг шинэчлэн, үйл ажиллагаанд ашиглах,	Салбарын жендэрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд донорууддаас дэмжлэг үзүүлсэн санхүүжилтийн хэмжээ,	Хэсэгчлэн (40%)	Салбарт хэрэгжиж буй ОУБ-ын төсөл, хөтөлбөрүүдийн мэдээллүүд яамны цахим хуудаст тархмал байдлаар байрласан, нэгдсэн мэдээллийн сан бий болоогүй байна.
3.4.3	Газар тариалан, мал аж ахуй, хүнсний болон хөнгөн	Салбарын жендэрийн бодлогын хүрээнд	Сайн (90%)	ОУБ-тай хамтран хэрэгжүүлж буй төслүүд

	үйлдвэрийн чиглэлээр шинээр боловсруулагдаж хэрэгжих төслүүдийн үйл ажиллагааны төлөвлөлт, хэрэгжилтийг жендэрийн бодлоготой уялдуулах.	донорын дэмжлэгээр хэрэгжсэн төслийн тоо.		жендэрийн шаардлагыг нийтлэг тусган хэрэгжүүлж байгаа боловч салбарын жендэрийн бодлоготой хэрхэн уялдаж буй талаар нэгдсэн мэдээлэл дутмаг байна.
	Хэрэгжилтийн түвшин	**Дунд түвшинд хэрэгжсэн (60%)**		

1. Донорын уулзалтыг тогтмолжуулах, хамтын ажиллагааны уялдааг хангах (Y/a 3.4.1): Салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийг дэмжих хүрээнд ХХААХҮЯ Жендэрийн Үндэсний Хороотой хамтран 2025 онд хөгжлийн түншлэгчдийн уулзалтыг нэг удаа зохион байгуулсан байна. Жендэрийн Үндэсний Хорооноос уг уулзалтыг 2023 оноос хойш салбар яамдуудтай хамтран улирал тутам зохион байгуулж байна. ХХААХҮЯ-ны хувьд 2025 онд нэг удаа уг уулзалтыг салбарын хэмжээнд бодлогын уялдаа, мэдээллийн солилцоог сайжруулах зорилгоор зохион байгуулжээ[96].

Тус уулзалтаар хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрүүдийн явц, үр дүнг хэлэлцэх, тулгамдсан асуудлыг тодорхойлох, үйл ажиллагааны давхардлыг бууруулах, хамтын ажиллагааны уялдааг сайжруулах, санхүүжилтийн үр ашигтай зарцуулалтыг дэмжих зэрэг асуудлыг авч хэлэлцсэн нь хөгжлийн түншлэгчдийн хамтын ажиллагааг илүү стратегийн түвшинд авч үзэж байгааг харуулж байна. Уулзалтад НҮБ-ын ХХААБ, Азийн хөгжлийн банк, Дэлхийн банк, Европын Холбоо, GIZ зэрэг байгууллагууд оролцжээ.

Гэсэн хэдий ч донор байгууллагуудын уулзалт, мэдээлэл солилцооны механизм хараахан тогтмолжоогүй байгаа бөгөөд донор байгууллагууд салбарын жендэрийн бодлогын ямар чиглэл, зорилтуудтай хэрхэн уялдан ажиллаж буй талаарх нэгдсэн дүн шинжилгээ, мэдээллийн тогтолцоо сул байна.

2.Төсөл хөтөлбөрүүдийн мэдээллийн нэгдсэн санг шинэчлэн, үйл ажиллагаанд ашиглах (Y/a 3.4.2): Салбарт хэрэгжиж буй ОУБ-ын төсөл, хөтөлбөрүүдийн мэдээллүүдийг яамны цахим хуудаст тархмал байдлаар байрлуулсан, нэгдсэн мэдээллийн сан бий болоогүй байна.
ХХААХҮЯ-ны албан ёсны цахим хуудас дээр салбарт хэрэгжиж буй гадаадын зээл, тусламжийн төсөл, ОУБ-тай хамтарсан төсөл хөтөлбөрүүдийн мэдээллийг байршуулж байна. Энд цахим хуудасны:

- Төсөв санхүү цэсний бусад мэдээлэл хэсэгт шилэн дансанд оруулсан салбарт хэрэгжиж байгаа төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтийг,
- Үйл ажиллагаа цэсний хяналт шинжилгээ үнэлгээ хэсэгт салбарт хэрэгжиж байгаа төсөл хөтөлбөрийн тайланг,
- Хууль эрх зүй цэсний гадаадын төсөл хэсэгт салбарт хэрэгжиж байгаа төсөл хөтөлбөрийн мэдээллийг тус тус байршуулсан[97] байна.

Гэвч эдгээр мэдээллийг байршуулсан өнөөгийн хэлбэр нь "төслийн мэдээллийн нэгдсэн сан" бий болгох зорилтыг хангахгүй байна. Учир нь мэдээллүүд өөр өөр цонх, хэсгүүдэд тархмал байрласан бөгөөд бүтэц, агуулгын хувьд харилцан нийцэмж сул байна. Хэдийгээр яамны 2025 оны ХШҮ-ний тайланд хөнгөлөлттэй зээлийн болон буцалтгүй тусламжийн хөрөнгөөр хэрэгжиж байгаа төсөл, хөтөлбөрүүдийн нэгдсэн тайлан гаргасан талаар тэмдэглэсэн байгаа боловч бүх талууд хандах

[96] ЖҮХ-ны ажлын албаны 2025 оны хураангуй тайлан

[97] ХХААХҮЯ-ны 2025 оны үйл ажиллагаанд хийсэн ХШҮ-ний тайлан

боломжтой нээлттэй мэдээллүүдэд үндэслэхэд нэгдсэн төслийн менежментийн платформын хүрээнд бүх төсөл, хөтөлбөрийг нэг дороос харах, донор, төсөв, байршил, зорилт, хэрэгжилт, үр дүнгээр хайлт хийх, мөн тогтмол шинэчлэгдэх, удирдлагын шийдвэр гаргалтад ашиглах боломж хязгаарлагдмал байна.

Мөн цахим хуудасны "гадаадын төсөл" хэсэгт 2024 онд дуусан төслүүд хэрэгжиж буй төслүүдийн жагсаалтад хэвээр багтсан байсан, шинэ төсөл, хөтөлбөрийн мэдээлэл байршуулагдаагүй, ХШҮ-ний тайлан цонхонд 2022 оноос хойш ОУБ-тай хамтран хэрэгжүүлж буй төслүүдийн үнэлгээний тайлан тавигдаагүй байв. Чанарын мэдээллүүдээр мөн ОУБ-ын төслүүдийн мэдээлэл нь төсөл тус бүрийн тайлан, уулзалтын тэмдэглэл, дотоод баримт бичгүүдэд тулгуурлан тус тусдаа байдлаар хадгалагдаж байгаа талаар дурдсан.

Өөрөөр хэлбэл, олон талт оролцогчид үйл ажиллагааны төлөвлөлт, хяналт-шинжилгээ, шийдвэр гаргалтад ашиглах боломжтой, үр дүнд суурилсан хайлт бүхий нэгдсэн төслийн менежментийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх зорилтын хэрэгжилт хангагдаагүй байна. Энэ нь донорын санхүүжилт, төслийн хамрах хүрээ, үр нөлөөг нэгдсэн байдлаар харах, төлөвлөлтөд ашиглах боломжийг хязгаарлаж, улмаар үйл ажиллагааны давхардал болон нөөцийн үр ашиггүй зарцуулалтыг нэмэгдүүлэх эрсдэлүүдийг дагуулах талтай юм.

3. Шинээр боловсруулагдаж хэрэгжих төслүүдийн үйл ажиллагааны төлөвлөлт, хэрэгжилтийг жендэрийн бодлоготой уялдуулах (Ү/а 3.4.3): ОУБ-тай хамтран хэрэгжүүлж буй төслүүд жендэрийн шаардлагыг нийтлэг тусган хэрэгжүүлж байгаа боловч салбарын жендэрийн бодлоготой хэрхэн уялдаж буй талаар нэгдсэн мэдээлэл дутмаг байна.

Салбарын жендэрийн бодлого хэрэгжсэн өнгөрсөн найман жилийн хугацаанд ойролцоогоор 248.6 сая ам.долларын санхүүжилттэй 17+ зээл болон буцалтгүй тусламжийн төсөл тус салбарт хэрэгжжээ. Эдгээр төслүүдээс харахад дийлэнх нь жендэрийн асуудлыг тодорхой хэмжээнд тусгаж, ялангуяа хүйсээр ангилсан тайлагнал, эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийг зорилтот бүлгээр хамруулах зэрэг нийтлэг шаардлагуудыг хэрэгжүүлсэн байна (Хүснэгт 34). Жендэрийн асуудлыг тусгасан төслүүдэд дараах нийтлэг сайн туршлагууд ажиглагдсан. Үүнд:

- Хүйсээр ангилсан тайлагнал хийх,
- Эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих,
- Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийг зорилтот бүлгээр хамруулах,
- Нийгэм, жендэрийн үнэлгээ хийх шаардлага тусгах,
- Эмэгтэйчүүдийн оролцооны зорилтот түвшин тогтоох зэрэг болно.

Эдгээр нь төслийн түвшинд жендэрийн асуудлыг тодорхой хэмжээнд тусган хэрэгжүүлж байгааг харуулж байна. Түүнчлэн төслүүдийн нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдээгүй хэдий ч яамны зүгээс төслүүдэд чиглэл өгөх, санал солилцох, хамтын ажиллагааг уялдуулах уулзалт, зөвлөгөөнөөр дамжуулан тодорхой зохицуулалтын үүргийг хэрэгжүүлж байгаа нь чанарын ярилцлагуудад дурдагдсан.

Хэдийгээр яамны 2025 оны ХШҮ-ний тайланд хөнгөлөлттэй зээл болон буцалтгүй тусламжийн хөрөнгөөр хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрүүдийн нэгдсэн тайлан боловсруулсан талаар дурдсан[98] боловч оролцогч талуудад нээлттэй, цогц мэдээлэл өгөх платформ бүрдээгүй байна. Тухайлбал, хэрэгжсэн төслүүд салбарын жендэрийн бодлогын аль зорилт, үйл ажиллагааг дэмжиж, ямар үр дүн гаргасан талаар нэгтгэг хянах нэгдсэн систем сул, шинжилгээ, тайлагнал байхгүй байна. Өөрөөр хэлбэл, төслүүдийн хүрээнд жендэрийн асуудлыг тусган хэрэгжүүлж буй сайн туршлагууд байгаа ч эдгээрийг

[98] ХХААХҮЯ-ны 2025 оны үйл ажиллагаанд хийсэн ХШҮ-ний тайлан

салбарын жендэрийн бодлогын хэрэгжилттэй стратегийн түвшинд уялдуулан удирдах, хянах, нэгтгэн үнэлэх тогтолцоо хязгаарлагдмал байна.

Хүснэгт 34. ХХААХҮЯ-д сүүлийн 8 жилийн хугацаанд хэрэгжсэн төслүүдийн мэдээлэл

#	Төслийн нэр	Жендэрийн асуудлыг төлөвлөлтдөө харгалзсан эсэх
1	**Хэрэгжиж байгаа:** "Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох, даван туулахад орон нутгийн боломжийг нэмэгдүүлэх нь" (ЭККО-ФАРМ) төсөл (2024-2029) **Санхүүжүүлэгч**: Канад **Төсөв:** 10 сая Канад доллар	**Тийм.** Жендэрийн асуудлыг төслийн төлөвлөлтдөө харьцангуй сайн тусгасан бөгөөд эмэгтэй малчид, эмзэг бүлгүүдийн оролцоо, жендэрээр ангилсан үзүүлэлт, жендэрийн саад бэрхшээлийн тусгай судалгаа, women-focused green finance болон оролцоонд суурилсан үнэлгээний механизмуудыг төслийн үндсэн бүрэлдэхүүн хэсэг болгон тусгасан байна. Эх сурвалж: Төслийн баримт бичиг, хийгдсэн судалгааны ажлууд
2	**Хэрэгжиж байгаа:** "Хүнсний ногооны үйлдвэрлэл ба усалгаатай хөдөө аж ахуй" зээлийн төсөл (2020-2026) **Санхүүжүүлэгч:** Азийн хөгжлийн банк, Ядуурлыг бууруулах Японы сан **Төсөв:** 40 сая ам долларын хөнгөлөлттэй зээл. 2 сая.ам долларын буцалтгүй тусламж	**Тийм.** АХБ-ны төслийн баримт бичгүүдэд жендэрийн асуудлыг тусгасан бөгөөд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, хүртээмжийг дэмжих шаардлага болон хүйсээр ангилсан үр дүнгийн тайлагнал туссан байна. Эх сурвалж: Төслийн 2025 оны сүүлийн хагас жилийн тайлан
3	**Хэрэгжиж байгаа:** "Мал аж ахуйн эдийн засгийн эргэлтийг нэмэгдүүлэх" зээлийн төсөл (2020-2025) **Санхүүжүүлэгч:** Дэлхийн банк **Төсөв:** 30.0 сая ам долларын хөнгөлөлттэй зээл.	**Тийм.** Төслийн хүрээнд эмэгтэйчүүд болон эмэгтэй удирдлагатай аж ахуйн нэгжүүдийг дэмжих зорилт туссан бөгөөд хүйсээр ангилсан үзүүлэлт, тайлагналын шаардлага багтсан байна. Эх сурвалж: Project Appraisal Document, 2019
4	**Дууссан:** "Жижиг дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх, байгаль орчныг хамгаалах хоёр-үе шаттай зээлийн төсөл"-ийн хоёр дахь шат [MON-P9] (2018-2024) **Санхүүжүүлэгч:** ЖАЙКА **Төсөв:** 62.0 сая ам доллар /5.0 тэрбум иен/-ын хөнгөлөлттэй зээл.	**Үгүй.** Төслийн зорилго, шалгуур үзүүлэлт, хэрэгжилтийн тайлангуудад жендэрийн тусгай зорилт, GAP, эмэгтэйчүүдийн оролцооны квот, хүйсээр ангилсан тайлагналын нотолгоо олдоогүй. Төсөл нь ЖДҮ-ийн ерөнхий хүртээмжийг дэмжсэн боловч жендэрийг системтэй интеграцчилсан талаар мэдээлэл үндэслэл хангалтгүй байна. Эх сурвалж: Төслийн үйл ажиллагааны явцын тайлан, 2024.12.31
5	**Дууссан:** "Хөдөө аж ахуй, хөдөөгийн хөгжил" зээлийн төсөл (2021-2024) **Санхүүжүүлэгч:** АХБ **Төсөв:** хөнгөлөлтэй зээл 50 сая ам доллар, техник туслалцаа 2.0 сая ам доллар	**Тийм.** АХБ-ны төслийн шаардлагын хүрээнд жендэрийн оролцоог дэмжих, "нийгэм, жендэрийн үнэлгээ" хийх талаар тусгасан. Эх сурвалж: Төслийн ХШҮ-ний тайлан, 2022
6	**Дууссан:** "Хоршоолсон хэлбэрээр ногооны аж ахуй эрхлэх замаар өрхийн амьжиргааг сайжруулах" буцалтгүй тусламжийн төсөл (2018-2024) **Санхүүжүүлэгч:** АХБ **Төсөв:** 3. сая ам.доллар.	**Тийм.** Өрхийн орлого, эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих чиглэлтэй бөгөөд сургалт, оролцооны мэдээллийг хүйсээр ангилан тайлагнасан бөгөөд дэд төслүүдэд нийгэм, жендэрийн үнэлгээ хийх шаардлага тусгасан байна. Эх сурвалж: Төслийн ХШҮ-ний тайлан, 2023
7	**Дууссан:** "Тогтвортой хөдөө аж ахуй" төсөл IV-р шат (2022-2024) **Санхүүжүүлэгч:** ХБНГУ-ын Холбооны хүнс, хөдөө аж ахуйн яам **Төсөв:** 410,920 Евро	**Тийм.** Төслийн хүрээнд үр шим хүртэгчид, сургалт, хоршоо болон ЖДҮ эрхлэгчдийн мэдээллийг хүйсээр ангилан тайлагнаж, нийгэм, жендэрийн үнэлгээ хийх шаардлага тусгасан. Эх сурвалж: Төслийн тайлан, 2022
8	**Дууссан:** "Хөдөө орон нутгийн эдийн засгийн хөгжилд жендэрийн тэгш оролцоог хангах" ИМПАКТ төсөл (2020-2023) **Санхүүжүүлэгч:** Европын холбоо **Төсөв:** NA	**Тийм.** Төсөл нь хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоо, орон нутгийн хөгжлийн төлөвлөлтөд жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг нэвтрүүлэхийг үндсэн зорилгоо болгож, эмэгтэйчүүдийн орлого, манлайлал, оролцоог дэмжих чиглэлээр хэрэгжсэн байна.
9	**Дууссан:** Зах зээл ба бэлчээрийн удирдлагын хөгжил нэмэлт санхүүжилт төсөл (2018-2023)	**Тийм.** Төслийн зорилгод "эрэгтэй, эмэгтэй иргэдийн орлогыг нэмэгдүүлэх" гэж тусгасан бөгөөд эмэгтэйчүүдэд санхүүгийн

	Санхүүжүүлэгч: **Төсөв:** 40.1 сая ам.доллар	үйлчилгээ хүргэх зорилтоо 120%-иар биелүүлсэн, 705 бүлгийн гишүүдийн 75% нь эмэгтэй, сургалтад хамрагдагсдын 80% нь эмэгтэй байсан зэрэг хүйсээр ангилсан тайлагнал ашигласан байна. Эх сурвалж: ЗЗБУХ төслийн явцын танилцуулга-20241231, Supervision report, 2022
10	**Дууссан:** Хүнсний ногооны тогтвортой үйлдвэрлэл, маркетинг төсөл (2016-2023) **Санхүүжүүлэгч:** ШХА **Төсөв:** 5.5 тэрбум төгрөг	**Тийм.** Төслийн зорилгод "хүйсийн тэгш байдлыг хангасан тогтвортой өсөлт" гэж тусгасан бөгөөд өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийг зорилтот бүлгээр тодорхойлж, хамтран хэрэгжүүлэгчээр Монголын фермер эмэгтэйчүүдийн холбоо оролцсон байна. Мөн үр шим хүртэгчид, өрхийн орлого, үйлдвэрлэлийн үр нөлөөг жендэрийн мэдрэмжтэй тайлагнасан. Эх сурвалж: Төслийн ХШҮ-ний тайлан, 2022
11	**Дууссан:** Экспортыг дэмжих төсөл (2020-2023) **Санхүүжүүлэгч:** Дэлхийн Банк Групп **Төсөв:** Нийт 14.3 сая ЗТЭ (SDR) буюу 20 сая ам. доллар	**Тийм.** Жижиг, дунд үйлдвэр болон эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, хүйсээр ангилсан үр дүнгийн үзүүлэлт ашигласан байна. Эх сурвалж: Төслийн ХШҮ-ний тайлан, 2021
12	**Дууссан:** Малын генетик нөөцийн төлөв байдлыг үнэлэхэд дэмжлэг үзүүлэх техник, хамтын ажиллагааны төсөл **Санхүүжүүлэгч:** UNFAO **Төсөв:** 160 мянган ам. доллар	**Тийм.** Төслийн хүрээнд оролцогчид болон сургалтад хамрагдагсдын мэдээллийг хүйсээр ангилан тайлагнасан бөгөөд эмэгтэй оролцогчдын хамрагдалтыг тодорхой хэмжээнд тусгасан. Эх сурвалж: Төслийн ХШҮ-ний тайлан, 2019
13	**Дууссан:** Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл (SECiM) (2016-2021) **Санхүүжүүлэгч:** Европын холбоо **Төсөв:** 2020 оны жилийн төсөв 936.04 мянган евро	**Тийм.** Төсөл нь нэмүү өртгийн сүлжээнд зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилготой бөгөөд сургалт, оролцогчдын мэдээллийг тодорхой хэмжээнд хүйсээр ангилан тайлагнасан байна. Мөн сүү, хүнсний ногоо боловсруулах, жижиг үйлдвэрлэл зэрэг эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр салбаруудыг дэмжсэн. Эх сурвалж: Төслийн тайлан, 2020
14	**Дууссан:** "Уур амьсгалд ухаалаг хандлагыг мал аж ахуйн үйлдвэрлэлийн тогтолцоонд туршин нэвтрүүлэхүй" техник, хамтын ажиллагааны төсөл (2019-2021) **Санхүүжүүлэгч:** UNFAO **Төсөв:** NA	**Тийм.** Төслийн хүрээнд сургалт, оролцогчдын мэдээллийг хүйсээр ангилан тайлагнаж, орон нутгийн малчдын оролцоонд эмэгтэйчүүдийн хамрагдалтыг тусгасан. Эх сурвалж: Төслийн ХШҮ-ний тайлан, 2019
15	**Дууссан:** Ногоон алт-малын эрүүл мэнд төсөл (2017–2021) **Санхүүжүүлэгч:** ШХА **Төсөв:** 8,676,000.0 швейцарь франк	**Тийм.** Төслийн хүрээнд бэлчээр ашиглалтын гэрээнд өрхийн эзэгтэйн хамтын гарын үсгийг тусгаж, эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргалтад оролцоог нэмэгдүүлэх механизм хэрэгжүүлсэн байна. Мөн сургалт, чадавхжуулах арга хэмжээнд эмэгтэй оролцогчдын зорилтот түвшин тогтоож, үр шим хүртэгчдийг хүйсээр ангилан тайлагнасан. Эх сурвалж: Төслийн ХШҮ-ний тайлан, 2021
16	**Дууссан:** Монгол улсын төв болон баруун бүс нутагт шүлхий өвчинтэй тэмцэхэд яаралтай дэмжлэг үзүүлэх (TCP/MON/3701) (2019-2020) **Санхүүжүүлэгч:** UNFAO **Төсөв:** 300,000 ам.доллар	**Тийм.** Төслийн хүрээнд сургалт, оролцогчдын мэдээллийг тодорхой хэмжээнд хүйсээр ангилан тайлагнасан боловч төсөл нь үндсэндээ техникийн болон мал эмнэлгийн чиглэлд төвлөрсөн. Эх сурвалж: Төслийн ХШҮ-ний тайлан, 2021
17	**Дууссан:** "Монгол ногоо" буцалтгүй тусламжийн төсөл (2016-2020) **Санхүүжүүлэгч:** ШХА **Төсөв:** 8.8 тэрбум төгрөг (5 сая швейцар франк)	**Тийм.** Төслийн хүрээнд өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийг зорилтот бүлгээр хамруулж, сургалт болон үр шим хүртэгчдийн мэдээллийг хүйсээр ангилан тайлагнасан байна. Мөн эмэгтэй тариаланчид, өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгчдийн оролцоог дэмжиж, өрхийн орлого, амьжиргаанд үзүүлсэн нөлөөллийг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр тайлагнасан. Эх сурвалж: Төслийн ХШҮ-ний тайлан, 2021

Нэгтгэн авч үзвэл Зорилт 3.4-ийн хэрэгжилт нь хамтын ажиллагааны механизм (уулзалт, төслийн уялдаа)-ын хувьд амжилттай, харин мэдээллийн удирдлага, системийн түвшинд сул хэвээр байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Бүлгийн дүгнэлтийг үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дагуу тайлбарлалаа:

1.Хамааралтай байдал: Зорилт 3-ын хүрээнд төлөвлөгдсөн үйл ажиллагаануудыг салбарын бодит хэрэгцээтэй уялдуулан авч үзэхэд салбарын хэрэгцээг хэсэгчлэн хангаж, ялангуяа хамтын ажиллагааг дэмжих чиглэлд илүү нийцсэн байна. Гэвч системийн түвшний хэрэгцээ болох нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний (ХШҮ) тогтолцоог бэхжүүлэх, институт хоорондын хамтын чадавхыг нэмэгдүүлэх зэрэг 2017 оны салбарын суурь судалгаанд онцолсон асуудлуудыг бүрэн хамарч чадаагүй байна. Энэ нь нөөцийн хязгаарлалт, төлөвлөлтийн эрэмбэлэлт зэрэг хүчин зүйлстэй холбоотой байх боломжтой.

Нөгөө талаас, Зорилт 3-ын хүрэх үр дүнтэй уялдуулан авч үзэхэд төлөвлөгдсөн үйл ажиллагаануудын хамаарал чиглэл бүрд харилцан адилгүй байна. *Тус зорилтын хүрэх үр дүн нь салбар дундын зохицуулалт, түншлэл, хамтын ажиллагааг үндэсний болон орон нутгийн түвшинд сайжруулж, цаашлаад олон улсын түвшинд манлайлах чадавх бүрдүүлэхэд чиглэсэн.* Энэ хүрээнд үйл ажиллагаанууд ерөнхий чиглэлдээ нийцэж байгаа боловч ихэвчлэн дэмжих шинжтэй, харин системийн түвшний өөрчлөлтөд чиглэсэн арга хэмжээ харьцангуй хязгаарлагдмал төлөвлөсөн байна.

Тухайлбал, чадавхжуулалт, сургалт, нэмүү өртгийн сүлжээтэй холбоотой үйл ажиллагаанууд нь зорилтот бүлгийн оролцоог нэмэгдүүлэх замаар зорилтын үр дүнд дунд түвшний хамааралтай байна. Харин мэдээлэл түгээх, олон нийтийн ойлголт, хандлагад нөлөөлөх үйл ажиллагаанууд нь мэдлэгийн түвшинд төвлөрсөн тул шууд нөлөөлөл харьцангуй сул. Харин салбар дундын зохицуулалт, хамтын ажиллагааг системтэйгээр бэхжүүлэхэд чиглэсэн механизм (жишээлбэл, мэдээллийн нэгдсэн сан, хамтын ажиллагааны платформ, институт хоорондын уялдаа) нь зорилтын хүрэх үр дүнтэй хамгийн өндөр хамааралтай боловч бодлогод хязгаарлагдмал хүрээнд, цөөн үйл ажиллагааны хүрээнд тусжээ.

2.Үр ашигтай, уялдаатай байдал: Зорилт 3-ын хүрээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаанууд хоорондын уялдааг авч үзэхэд, зарим чиглэлд агуулгын уялдаа бүрдсэн боловч нийт системийн түвшинд сул, салангид хэрэгжилт давамгайлсан байна. Ялангуяа мэдээлэл түгээх, сургалт, чадавхжуулах, загвар төсөл хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанууд нь хоорондоо харилцан бэхжүүлэх шинжтэй байсан ч эдгээрийг нэгтгэсэн нэгдсэн логик, шаталсан хэрэгжилтийн загвар тодорхой бус байна. Үүний улмаас үйл ажиллагаанууд ихэвчлэн төслийн шинжтэй, тус тусдаа хэрэгжиж, үр дүнг системтэйгээр хуримтлуулах, дараагийн шатанд шилжүүлэх боломж хязгаарлагдмал болжээ.

Бодлогын "Салбар дундын стратеги төлөвлөгөө"-тэй нийцлийг авч үзэхэд, Зорилт 3-ын хүрээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаануудын дийлэнх нь агуулгын түвшинд нийцтэй, ялангуяа чадавхжуулалт, мэдээлэл түгээх, олон улсын хамтын ажиллагаа, түншлэлийн чиглэлд сайн уялдсан байна. Харин системийн түвшний уялдаа сул хэвээр байгаа бөгөөд үйл ажиллагаанууд хоорондын холбоос тодорхойгүй, стратегид тусгагдсан институтийн механизм, өгөгдөлд суурилсан удирдлага, бодлогын интеграцчилал хангалтгүй байна.

Иймээс дараагийн бодлогын үе шатанд салбар дундын стратегитай нийцэл сул байсан үйл ажиллагаануудыг стратегийн зорилт, механизмтай уялдуулан дахин төлөвлөх нь зүйтэй.

Үр ашигтай байдлын хувьд салбар дундын болон донорын хамтын ажиллагаа тодорхой хэмжээнд сайжирч, уулзалт, төслийн уялдаа, мэдээлэл солилцоо идэвхжсэн нь эерэг тал юм. Ялангуяа олон улсын байгууллагуудтай хамтран хэрэгжүүлж буй төслүүдийн түвшинд жендэрийн бодлогын уялдаа харьцангуй сайн хангагдсан байна. Гэвч энэ уялдаа нь ихэвчлэн уулзалт, харилцаанд төвлөрсөн хэвээр байгаа бол мэдээллийн нэгдсэн сан, санхүүжилтийн уялдаа, нэгдсэн төлөвлөлтийн механизм зэрэг "хатуу зохицуулалт"-ын хэрэгжилт сул байна. Үүний улмаас төслүүдийн хооронд төлөвлөлтийн давхардал үүсэх, нөөцийн үр ашиггүй хуваарилалтын эрсдэл тодорхой хэмжээнд хадгалагдаж байна.

3.Үр дүн, үр нөлөөтэй байдал: Зорилт 3-ын хэрэгжилтийг авч үзвэл салбар дундын түншлэл, хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх чиглэлээр тодорхой ахиц гарсан бөгөөд нийт хэрэгжилт дунджаар 53 хувьтай үнэлэгдсэн. Ялангуяа олон улсын байгууллагууд, донорууд, ИНБ-тай хамтын ажиллагаа, уулзалт, зөвлөгөөн, төслийн түвшний уялдаа сайн хангагдсан нь салбарын жендэрийн бодлогыг бодит хэрэгжилттэй уялдуулахад голлох эерэг нөлөө үзүүлсэн. Мөн мэдээлэл түгээх, сургалт, чадавхжуулах үйл ажиллагаа, загвар төслүүдийн хүрээнд орон нутгийн түвшинд бодит үр дүн, туршлагууд бий болсон байна.

Гэсэн хэдий ч хэрэгжилтийн нийт дүр зураг нь "үйл ажиллагаа, төсөлд суурилсан" шинж давамгай, харин "систем, институтийн түвшний" (system-level) өөрчлөлт сул хэвээр байна. Тухайлбал, салбар хоорондын хамтын ажиллагааг системтэй уялдуулах механизм, мэдээллийн нэгдсэн сан, бүсийн болон дотоод платформууд бодитоор бүрдээгүй, мөн бодлогын хэрэгжилтийг дэмжих дэд бүтэц, өгөгдөлд суурилсан удирдлагын тогтолцоо хангалтгүй байна. Үүний улмаас хамтын ажиллагаа харилцаа, уулзалтын түвшинд идэвхтэй боловч түүний үр өгөөжийг тогтвортой, өргөн хүрээнд ашиглах боломж хязгаарлагдмал хэвээр байна.

Мөн салбар хоорондын хамтын ажиллагаанд тулгуурласан ажлууд болох хүний нөөцийн бодлого (салбарын хүйсийн тэнцвэрийг сайжруулах), эрүүл ахуй (малчдын ахуйн ариун цэврийн нөхцөлийг сайжруулах) зэрэг суурь асуудлуудын хэрэгжилт харьцангуй сул байна. Нөгөө талаас, мэдээлэл, сурталчилгаа, чадавхжуулалтын чиглэлд ахиц гарсан боловч эдгээр нь богино хугацааны нөлөөллийн түвшинд төвлөрч, урт хугацааны тогтвортой өөрчлөлтийг хангах институцчлал (эрх зүй, стандарт, боловсролын тогтолцоо) дутагдалтай байна.

Иймд Зорилт 3-ын хэрэгжилтийн үр дүнтэй байдлыг дүгнэхэд, түншлэл, хамтын ажиллагааны суурь бүрэлдэж, олон талт оролцоо идэвхэжсэн ч эдгээрийг системчлэх, институцчлах, тогтвортой үр дүн болгох механизм сул байсаар байна. Цаашид хамтын ажиллагааг зөвхөн төслийн түвшинд бус бодлогын болон системийн түвшинд бэхжүүлэх, мэдээлэлд суурилсан удирдлагын тогтолцоог хөгжүүлэх, мөн салбар хоорондын уялдаа холбоог бодит үр дүнд (long-term, systemic impact) чиглүүлэх нь чухал байна.

4.Тогтвортой байдал: 3-р зорилтын хүрээнд олон сайн туршлага, загвар төсөл, чадавхжуулалтын санаачилгууд бий болсон боловч тэдгээрийг системтэйгээр үргэлжлүүлэх, өргөжүүлэх, бодлогын түвшинд шингээх механизм сул байгааг өмнөх хэсгүүдэд мөн дурдсан. Тухайлбал, нэмүү өртгийн сүлжээ, ногоон хөгжлийн загвар төслүүд амжилттай хэрэгжсэн ч үр нөлөөг системтэй үнэлж, төлөвлөлтийг сайжруулан, цааш түгээн дэлгэрүүлэх бодлогын шийдэл дутмаг байна. Үүнтэй адил дижитал шийдэл, мэдээллийн системүүд бий болсон боловч дэд бүтэц, хөрөнгө оруулалт, ашиглалтын орчин хангалтгүйгээс бодит хэрэглээ хязгаарлагдмал байна. Харин ТББ-уудтай хамтын ажиллагаа, төслийн түвшний жендэрийн төлөвлөлт зэрэг нь харьцангуй тогтвортой суурь болж байгаа ч эдгээрийг салбарын бодлогын тогтолцоонд институцчлах шаардлага хэвээр байна. Иймд цаашид бодлого–төсөл–системийн уялдааг бэхжүүлж, амжилттай туршлагыг өргөжүүлэх, тогтвортой механизм бий болгох нь чухал байна.

V. Ерөнхий дүгнэлт

ХХААХҮС-ын жендэрийн бодлого (2018-2025) нь бодлого боловсруулах үеийн салбарын хэрэгцээ, жендэрийн тулгамдсан асуудлуудыг өргөн хүрээнд хамарч, судалгаа, нөхцөл байдлын шинжилгээнд үндэслэн боловсруулагдсан цогц бодлого юм. Бодлогын баримт бичигт салбарын оролцогч талуудын жендэрийн ялгаатай хэрэгцээг тодорхойлон бодлого төлөвлөлтөд тусгах нь тэдний ажлын орчин нөхцөл, амьдралын чанарыг сайжруулахын зэрэгцээ бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх замаар нийгэм дэх жендэрийн эрх тэгш байдалд хувь нэмэр оруулна гэж үзсэн нь **салбарын хүний хөгжил, үйлдвэрлэлийн үр ашиг, нийгмийн үр өгөөжийг уялдуулан харсан чухал үзэл баримтлал байжээ.**

Бодлогын хүрээнд эмэгтэйчүүд, малчид, хоршоологчид болон бусад үр шим хүртэгчдийн хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээл, нэмүү өртгийн сүлжээ, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох, үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжих талаарх ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр тодорхой ахицууд гарсан байна. Ялангуяа олон улсын байгууллагуудын төсөл, хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, манлайллыг дэмжих, орон нутагт туршилтын болон загвар төслүүд хэрэгжүүлэх, сургалт, хэлэлцүүлэг, судалгаа, чадавх бэхжүүлэх ажлуудыг өргөн хүрээнд зохион байгуулсан нь салбарт жендэрийн асуудлыг тодорхой хэмжээнд таниулах, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлжээ. Мөн **бодлогын хүрээнд бий болсон зарим сайн туршлага, түншлэл, орон нутгийн санаачилгууд нь цаашид хөгжүүлэх боломжтой суурь туршлагуудыг бүрдүүлсэн байна.**

Гэсэн хэдий ч бодлогын хэрэгжилтийг хангах институцийн тогтолцоо бүрэн бүрдээгүй, яамны түвшний манлайлал, хариуцлага, уялдаа сул байсан нь бодлогын үр нөлөөг хязгаарласан байна. Үнэлгээгээр бодлогын хэрэгжилт "хэсэгчлэн хэрэгжсэн" буюу 47%-тай дүгнэгдсэн нь бодлогын агуулгаас илүүтэй хэрэгжилтийн тогтолцооны сул байдалтай холбоотой байна. Тухайлбал, бодлогын суурь болон зорилтот түвшинг анхнаасаа тодорхойлоогүй, шалгуур үзүүлэлтийг хэмжих бодит механизм бүрдээгүй, хэрэгжилтийн тайлагнал нь үр дүн, үзүүлэлтэд бус үйл ажиллагааны мэдээлэлд төвлөрсөн шинжтэй байна. Мөн бодлогын зорилтууд ХХААХҮЯ-ны хөгжлийн бодлого, жилийн төлөвлөгөө, дэд салбаруудын төлөвлөлт, хүний нөөцийн удирдлага, албан хаагчдын ажлын байрны тодорхойлолтод системтэй уялдаж тусгагдаагүй байна. Аймаг, сумдын түвшинд бодлогын талаарх ойлголт, чиг үүргийн тогтолцоо сул, сумдын түвшинд жендэр хариуцсан ажилтангүй зэрэг нөхцөл байдал нь бодлогын хэрэгжилтийн суурь орчин хангалтгүй байсныг харуулж байна. Үүнээс үзэхэд **бодлого нь 8 жилийн хугацаанд яамны үндсэн удирдлага, төлөвлөлтийн тогтолцоонд хангалттай анхаарал авч чадаагүй байна.**

Түүнчлэн 2021 онд хийсэн хөндлөнгийн үнэлгээгээр хэрэгжилтийн тогтолцоог бэхжүүлэх, институцийн уялдаа болон хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний механизмыг сайжруулах шаардлагыг онцгойлон зөвлөсөн боловч уг **зөвлөмжийн мөрөөр бодлогын шинэчлэл, төлөвлөлтийн сайжруулалт, өөрчлөлт хийгдээгүй байна.** Үүний улмаас хэрэгжилтийн бодит ахицууд нь ихэвчлэн олон улсын байгууллагуудын төсөл, хөтөлбөр, салбар хоорондын хамтын ажиллагаа, түншлэлд тулгуурласан шинжтэй байжээ. Өөрөөр хэлбэл, бодлогын хэрэгжилт нь сургалт, уулзалт, хэлэлцүүлэг, судалгаа, мэдээлэл түгээх болон чадавх бэхжүүлэх зэрэг "зөөлөн" арга хэмжээнүүдэд түлхүү төвлөрсөн бол хүйсээр ангилсан мэдээллийн сан бүрдүүлэх, салбар хоорондын хамтын ажиллагааны тогтвортой платформ бий болгох, дотоод дүрэм журам, чиг үүрэгт жендэрийн асуудлыг институцчлэх, сайн туршлагуудыг системтэй өргөжүүлэх, хэрэгжилтийн мөрөөр үнэлгээ хийж тасралтгүй сайжруулах зэрэг "хатуу зохицуулалтын" арга хэмжээнүүд сул хэрэгжжээ.

Мөн салбарын хүний нөөцийн нөхцөл, хөдөлмөрийн орчин, жендэрийн тэгш байдлын суурь асуудлууд болох хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн ахуйн ариун цэврийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй

байдал, эрүүл ахуй, хүчирхийлэл, эрсдэлээс ангид байх, технологийн хүртээмж шинэчлэлийг нэвтрүүлэх чиглэлд бодит ахиц хязгаарлагдмал хэвээр байна.

Иймд салбарт жендэрийн бодлогын хүрээнд тодорхой үр дүн гарсан боловч эдгээр нь голчлон түншлэл, төсөл хөтөлбөрт түшиглэсэн шинжтэй, харин бодлогыг салбарын үндсэн удирдлага, төлөвлөлт, хүний нөөц, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоонд системтэй шингээж, институцчлэх ажил сул байснаас бодлогын урт хугацааны үр нөлөө, тогтвортой байдал хангалтгүй байжээ гэж дүгнэж байна.

Цаашид салбарын хүний нөөцийн дутагдал, хүйсийн тэнцвэргүй байдал, хөдөөгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдал зэрэг тулгамдсан асуудлуудыг бууруулахын тулд жендэрийн бодлогыг **салбарын хөгжлийн үндсэн бодлогын нэг хэсэг болгон авч үзэж**, институцийн түвшинд тогтвортой хэрэгжүүлэхэд онцгойлон анхаарах шаардлагатай.

VI. Зөвлөмж

Үнэлгээний үр дүнд үндэслэн дараагийн салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхтэй холбоотой дараах зөвлөмжүүдийг үнэлгээний багийн зүгээс санал болгож байна.

Эдгээр зөвлөмжийг танилцуулахын өмнө хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын жендэрийн бодлого нь хэдийгээр салбарын яамны манлайлан хэрэгжүүлэх бодлого боловч дан ганц салбарын хүрээнд хэрэгжих боломжгүй, олон салбарын оролцоо, уялдаа холбоо, зохицуулалт шаардагдана. Иймд бодлогын хэрэгжилтийг бодитой хангахын тулд Жендэрийн үндэсний хороо болон бусад эрх бүхий төрийн байгууллагуудын зохицуулалтын дэмжлэг, салбар дундын хамтын ажиллагааг хангах манлайлал нь цаашдын хэрэгжилтэд чухал нөлөөтэй байна.

Ялангуяа салбар дундын стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үр дүнтэй хангахын тулд **салбар хоорондын уялдаа холбоо, хамтын ажиллагааны зохицуулалтыг илүү тодорхой, институцчилсан хэлбэрт шилжүүлэх** чиглэлээр Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын албаны зүгээс манлайлан ажиллахыг үнэлгээний багийн зүгээс зөвлөж байна. Тухайлбал, салбар дундын стратеги төлөвлөгөөнд туссан дундын зорилт, үйл ажиллагааны хүрээнд аль байгууллага манлайлах, бусад байгууллагууд ямар чиг үүрэгтэй оролцох, ямар үр дүнд хүрэх, тэдгээрийг ямар шалгуур үзүүлэлтээр хэмжих зэрэг асуудлыг яам, агентлагуудын түвшинд тодорхой болгон зохицуулах шаардлагатай.

Өөрөөр хэлбэл, салбар хоорондын хамтын ажиллагааг зөвхөн уулзалт, хэлэлцүүлгийн түвшинд бус, харин чиг үүрэг, санхүүжилт, хариуцлага, үр дүнгийн шалгуур бүхий бодит хэрэгжилтийн механизм болгон хөгжүүлэх шаардлагатай. Энэ хүрээнд салбар дундын ажлуудын хэрэгжилтийг тогтмол нэгтгэн үнэлэх, мэдээлэл солилцох, хамтарсан төлөвлөлт хийх тогтолцоо, платформыг бэхжүүлэх нь салбар дундын стратегийн хэрэгжилтийг илүү үр дүнтэй хангахад чухал ач холбогдолтой юм.

Үүнтэй уялдуулан салбар хариуцсан яамны хэмжээнд өмнөх бодлогын хэрэгжилтийн туршлага, сургамжид үндэслэн дараах зөвлөмжүүдийг хүргэж байна.

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яамны зүгээс жендэрийн бодлогыг зөвхөн нийгмийн хамгаалал, халамжийн хүрээний асуудал гэж бус, харин салбарын бүтээмж, тогтвортой хөгжил, хүний нөөцийн бодлоготой шууд холбоотой стратегийн тэргүүлэх чиглэл гэж үзэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Учир нь салбарт үүсэд буй хүний нөөцийн хомсдол, залуу боловсон хүчний бууралт, хөдөлмөрийн нөхцөл, жендэрийн тэнцвэргүй байдал зэрэг асуудлыг жендэрийн бодлоготой уялдуулан шийдвэрлэхгүйгээр салбарын урт хугацааны тогтвортой хөгжлийг хангах боломж хязгаарлагдмал юм.

Иймд **удирдлагын түвшинд бодлогын хэрэгжилтэд илүү өндөр ач холбогдол өгч**, хэрэгжилтийн тогтолцоог бэхжүүлэхэд онцгой анхаарахыг зөвлөж байна. Үүнд:

- Жендэрийн бодлогыг дэд салбаруудын бодлого, төлөвлөгөөтэй уялдуулан буулгах;
- Жил бүрийн яамны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тодорхой тусган хэрэгжүүлэх;
- Бодлогын хэрэгжилтэд тогтмол хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх;
- Хүйсээр ангилсан мэдээллийн тогтолцоог хөгжүүлэх;
- Орон нутгийн түвшний хэрэгжилтийн зохион байгуулалт, чадавхыг бэхжүүлэх зэрэг асуудлыг тэргүүлэх чиглэл болгон авч үзэх шаардлагатай байна.

Мөн дараагийн бодлогыг боловсруулахдаа **суурь түвшин, хүрэх түвшин, шалгуур үзүүлэлтүүдийг хэмжигдэхүйц, тодорхой байдлаар томьёолох** асуудалд онцгой анхаарах шаардлагатай. Учир нь энэхүү бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээнээс харахад суурь түвшин, зорилтот үр дүн тодорхой бус байсан нь хэрэгжилтийн ахиц, үр дүнг бодитой хэмжих, үнэлэхэд хүндрэл үүсгэж байв.

Түүнчлэн үнэлгээний багийн зүгээс дараагийн салбарын жендэрийн бодлогыг боловсруулахдаа өмнөх бодлогын үр дүн, туршлага, сургамжид тулгуурлан, салбар дундын стратеги төлөвлөгөө болон НҮБ-ын хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг дээшлүүлэх тогтоол, түүнчлэн бусад холбогдох үндэсний болон олон улсын бодлогын баримт бичигтэй уялдуулан дараах үндсэн чиглэлүүдэд төвлөрүүлэхийг санал болгож байна. Үүнд:

1. Салбарын жендэрийн засаглал, хамтын ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог бэхжүүлэх;
2. Салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй, тогтвортой хүний нөөц ба хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоог хөгжүүлэх;
3. Жендэрийн мэдрэмжтэй хөдөөгийн дижитал хүртээмжийг хөгжүүлэх;
4. Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицсон, жендэрийн мэдрэмжтэй ногоон хөдөө аж ахуй, үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх.

Эдгээр чиглэлд тусгах дэд зорилт, үйл ажиллагааны дэлгэрэнгүй саналуудыг энэхүү тайлангийн хавсралтаар дэлгэрэнгүй боловсруулан хүргүүллээ.

Эцэст нь тэмдэглэхэд хүнс, хөдөө аж ахуйн салбар нь Монгол Улсын тогтвортой хөгжил, хүнсний аюулгүй байдал, орон нутгийн хөгжил, экспортын чадавхыг тодорхойлох стратегийн чухал салбар юм. Иймээс өнөөдөр салбарт тулгамдаж буй боловсон хүчний хомсдол, хөдөлмөрийн нөхцөл, залуу хүний нөөцийн бууралт, жендэрийн тэнцвэргүй байдлын асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд жендэрийн бодлогыг салбарын үндсэн бодлого, төлөвлөлт, хүний нөөцийн хөгжилтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх нь цаашдын тогтвортой хөгжлийн зайлшгүй нөхцөл болохыг онцлон тэмдэглэж байна.

VII. Ашигласан материалын жагсаалт

Азийн хөгжлийн банк, Жендэрийн үндэсний хороо, & Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам. (2017). *Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний тайлан*.

Батцэнгэл, Ш., Халиун, Д., Жаргалзаяабямба, И., & Нургүл, Р. (n.d.). *Хөнгөн үйлдвэрлэлийн салбарын хөгжлийн бодлогын асуудал: Монгол Улсын нөхцөл байдал ба гадаадын зарим орны туршлага (Дүн шинжилгээ)*.

ЖДҮГ. (2024). *ЖДҮГТХ-ийн хэрэгжилт, үр дүн /2023–2024 он/* [Тайлан].

ЖҮХ. (2025, March 25). *Монгол улс дахь олон улсын хөгжлийн түншлэгчдийн ээлжит уулзалт боллоо*. https://www.ncge.gov.mn/3623

Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо. (2023). *Хүнсний аюулгүй байдлын статистикийн үзүүлэлтүүд 2022, 2023, 2024 он*. Улаанбаатар хот.

Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо. (2024). *Хөдөө аж ахуйн салбарын танилцуулга 2023 он*. Улаанбаатар хот.

Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо. (2024, 2025). *Малын тоо 57.6 сая болж, өмнөх оноос 10.9 хувиар буурлаа* [Статистикийн мэдээлэл].

Монголын маркетингийн судалгааны ассоциаци. (2023). *Малчин өрхийн нийгэм, эдийн засгийн талаарх хандлага, тулгамдсан асуудлуудыг тодорхойлох чанарын судалгааны үр дүн*.

МОНЭС. (2021). *ХХААХҮЯ-ны жендэрийн бодлогын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан (2018–2021)*.

Мөнхцацрал, Н. (2025, April 21). *УИХ-ын 36-р тогтоолын төлөвлөгөөний 114 заалтын хэрэгжилт дунджаар 62.6 хувьтай хэрэгжиж байна*. https://mass.mn/n/100052

Өмгөөллийн Легал Полиси ХХН. (2023). *"Жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сангаас хөнгөлөлттэй зээл олгох, сонгон шалгаруулах, дамжуулан зээлдүүлэх, эргэн төлүүлэх, хяналт тавих" журамд нэмэлт өөрчлөлт оруулах эсэх талаарх хууль зүйн дүгнэлт*. Улаанбаатар хот.

"ЭС АЙ СИ ЭЙ" ХХК. (2022). *Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын чиглэлээр батлагдсан бодлого, хөтөлбөрийн баримт бичгийн үр нөлөөний үнэлгээ: Судалгааны тайлан*. Улаанбаатар хот.

Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан. (2024). Улаанбаатар хот.

Хүнсний хангамж, аюулгүй байдлыг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай, 36 36 (2022). https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16530824672861&showType=1

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам. (2024). *2024 оны жилийн эцсийн гүйцэтгэлийн тайлан*.

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам. (2025). *Мал аж ахуйн салбарыг хөгжүүлэхэд баримталж буй бодлого, үйл ажиллагаа, дотоод болон олон улсын хамтын ажиллагаа* [PowerPoint presentation].

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам. (2025). *Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яамны 2024 оны үйл ажиллагааны үр дүнд хийсэн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайлан*.

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам. (2026). *Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яамны 2025 оны үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайлан*. Улаанбаатар хот.

ХХААХҮЯ. (2020). *Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн 2020 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан*.

ХХААХҮЯ. (2021). *Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн 2021 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан*.

ХХААХҮЯ. (2023a). *Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн 2023 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан*.

ХХААХҮЯ. (2023b, September). *ХХААХҮС-ийн хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөө (2023–2028)*.

ХХААХҮЯ. (2024). *Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн 2024 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан*.

ХХААХҮЯ. (2025). *Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын жендэрийн салбар зөвлөлийн 2025 онд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан*.

VIII. Хавсралтууд

Хавсралт 1. ХХААХҮ-н салбарт тэтгэлэгт хамрагдсан суралцагчдын тоо, хүйсээр, 2023-2025

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрлэлийн салбарт тэргүүлэх чиглэлээр гадаад болон дотоодын дээд боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчдын сургалтын төлбөрийн тэтгэлэгт хамрагдсан тоо, хүйсийн судалгаа

№	Мэргэжлийн чиглэл	Индекс	2023		2024		2025	
	1. Тэргүүлэх мэргэжлийн чиглэл		Эр	Эм	Эр	Эм	Эр	Эм
1	Мал эмнэлэг/ Малын их эмч	084101	7	8	14	6	74	47
2	Биотехнологи /Хөдөө аж ахуйн биотехнологи	051202	1	9	4	8	35	31
3	Мал зүй	081102	0	1	0	1	15	4
4	Хүнсний чанар, аюулгүй байдал /Хөдөө аж, ахуйн бүтээгдэхүүний чанар эрүүл ахуйн үнэлгээ/	072103	3	19	4	21	24	50
5	Механик инженерчлэл /Хөдөө аж ахуйн инженер, механик инженер/	071501	24	7	29	9	36	14
6	Агрономи /Агрономич/	081109	3	1	2	3	4	4
7	Ургамал хамгаалал, хорио цээрийн хяналт үнэлгээ	081113	0	1	0	0	1	0
8	Ойн аж ахуй /Ойн инженер/	082101	1	1	2	0	6	2
9	Мал амьтны гаралтай түүний эд, судлал /Түүхий эдийн чанарын шинжээч/	081104	4	0	0	0	1	0
10	Хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн инженер	081115	0	1	0	2	0	2
11	Хүрээлэн буй орчны инженерчлэл	071201	8	8	9	10	11	18
12	Газар тариалангийн аж ахуй /Газар тариалангийн үйлдвэрлэлийн менежмент/	081108	0	0	0	0	0	0
13	Хөрс судлал, агрохими /Хөрс судлаач, агрохимич/	081112	0	1	0	2	0	2
Дүн			51	57	64	62	207	174
№	Эрэлттэй мэргэжлийн чиглэл							
1	Хүнсний үйлдвэрлэлийн технологи /Хүнсний үйлдвэрлэлийн инженер технологич/	072104	7	7	5	9	13	27
2	Мах, сүү судлал /Мах, сүүний технологич/	081105	2	1	1	1	2	1
Дүн			9	8	6	10	15	28
Нийт			60	65	70	72	222	202

Эх сурвалж: Боловсрол, Шинжлэх ухааны яам

Хавсралт 2. ХХААХҮ-н салбарын тэргүүлэх болон эрэлттэй мэргэжлээр суралцагчдын тоо, сургуулиар

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрлэлийн чиглэлийн 15 мэргэжлээр суралцагчдын тоо, сургуулиар

Дээд боловсролын сургалтын байгууллага	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Нийт
МҮИС /Монголын үндэсний их сургууль/	12	11	3	**26**
Мал эмнэлзүй	12	11	3	**26**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	492	601	922	**2015**
Мал эмнэл зүй	443	585	547	**1575**
Мал эмнэлгийн ариун цэврийн хяналт үнэлгээ		10	15	**25**
Мал эмнэлэг			354	**354**
Мал эмнэлэг ариун цэврийн хяналт үнэлгээ	49	6	6	**61**
МУИС /Монгол улсын их сургууль/	**189**	**192**	**199**	**580**
Биотехнологи	189	192	199	**580**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**151**	**97**	**131**	**379**
Биотехнологи	151	97	131	**379**
Хүрээ мэдээлэл холбоо, технологийн Коллеж			**2**	**2**
Биотехнологи			2	**2**
ШУТИС /Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль/	**25**	**30**	**42**	**97**
Биотехнологи	25	30	42	**97**
Биохими				**0**
Эм Ай Ю дээд сургууль	7			**7**
Биотехнологи	7			**7**
Олон улсын Улаанбаатарын их сургууль	**3**	**1**		**4**
Мал зүй	3	1		**4**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**137**	**147**	**236**	**520**
Зоо-инженер, технологи	82	42	14	**138**
Мал зүй	55	105	222	**382**
Технологийн дээд сургууль	**41**	**62**		**103**
Хүнсний чанар, аюулгүй байдал	41	62		**103**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**49**	**75**	**124**	**248**
Хүнсний чанар, аюулгүй байдал	49	75	124	**248**
Хүнсний үйлдвэрлэл, Технологийн Их Сургууль			**64**	**64**
Хүнсний чанар, аюулгүй байдал			64	**64**
ШУТИС /Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль/	**104**	**107**	**85**	**296**
Хүнсний чанар, аюулгүй байдал	104	107	85	**296**
Газарчин дээд сургууль				**0**
Механик инженер				**0**
Мандах их сургууль	**58**	**60**	**75**	**193**
Механик инженер	34	17	5	**56**
Механик инженерчлэл	24	43	70	**137**

Монгол-Германы хамтарсан Ашигт малтмал, технологийн их сургууль	**78**	**88**	**75**	**241**
Механик инженер	78	52		**130**
Механик инженерчлэл		36	75	**111**
МҮИС /Монголын үндэсний их сургуулы/	**103**	**104**	**100**	**307**
Механик инженер	103	104	100	**307**
Техник технологийн дээд сургуулийн харьяа Монгол Коосэн Технологийн коллеж				**0**
Механик инженер				**0**
Техник технологийн их сургуулийн харьяа Монгол Коосэн Технологийн коллеж			**30**	**30**
Механик инженер			9	**9**
Механик инженерчлэл			21	**21**
Техник, технологийн дээд сургууль	**27**	**6**		**33**
Механик инженерчлэл	27	6		**33**
Техник, Технологийн Их Сургууль			**9**	**9**
Механик инженерчлэл			9	**9**
Технологийн дээд сургууль	**1**			**1**
Механик инженер	1			**1**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургуулы/	**478**	**453**	**372**	**1303**
Гидромеханик	16	16	14	**46**
Инженер механик	141	16	15	**172**
Механик инженер	222	189	95	**506**
Механик инженерчлэл	99	232	248	**579**
Электроник				**0**
ХААИС-ийн харьяа Дархан-Уул аймаг дахь УГТСЭШХ				**0**
Механик инженер				**0**
Шинжлэх ухаан, технологийн их сургуулийн харьяа технологийн коллеж		**14**	**26**	**40**
Механик инженерчлэл		14	26	**40**
Шинэ монгол технологийн дээд сургууль	**54**	**69**		**123**
Механик инженер	10	1		**11**
Механик инженерчлэл	44	68		**112**
Шинэ Монгол технологийн их сургуулийн харьяа Шинэ Монгол технологийн коллеж			**32**	**32**
Механик инженерчлэл			32	**32**
Шинэ Монгол Технологийн Их Сургууль			**53**	**53**
Механик инженер			1	**1**
Механик инженерчлэл			52	**52**
Шинэ монгол технологийн коллеж				**0**
Механик инженер				**0**
ШУТИС /Шинжлэх ухаан технологийн их сургуулы/	**442**	**430**	**550**	**1422**
Авто хөдөлгүүрийн механик инженерчлэл	15	31	58	**104**
Механик инженер	245	141	64	**450**
Механик инженерчлэл	182	258	428	**868**

ШУТИС-ийн харьяа "Эрдэнэт цогцолбор" дээд сургууль	**45**	**23**		**68**
Механик инженер	39	15		**54**
Механик инженерчлэл	6	8		**14**
ШУТИС-ийн харьяа "Эрдэнэт цогцолбор" их сургууль			**12**	**12**
Механик инженер			3	**3**
Механик инженерчлэл			9	**9**
ШУТИС-ийн харьяа Орхон аймаг дахь технологийн сургууль				**0**
Механик инженер				**0**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**312**	**251**	**257**	**820**
Агрономи	312	251	257	**820**
ХААИС-ийн харьяа Дархан-Уул аймаг дахь УГТСЭШХ				**0**
Агрономи				**0**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**131**	**48**	**71**	**250**
Ургамал хамгаалал		1	7	**8**
Ургамал хамгаалал, хорио цээрийн хяналт үнэлгээ	131	47	64	**242**
МУИС /Монгол улсын их сургууль/	**122**	**133**	**133**	**388**
Ойн аж ахуй	90	105	104	**299**
Ойн аж ахуй, ой зохион байгуулалт	32	28	29	**89**
Олон улсын Улаанбаатарын их сургууль	**15**	**22**	**21**	**58**
Ойн аж ахуй	15	22	21	**58**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**126**	**158**	**129**	**413**
Ойн аж ахуй	78	157	128	**363**
Ойн аж ахуй, ой зохион байгуулалт	48	1	1	**50**
ШУТИС /Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль/	**2**	**1**	**1**	**4**
Ойн аж ахуй, ой зохион байгуулалт	2	1	1	**4**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**16**	**5**	**6**	**27**
Мал амьтны гаралтай түүхий эд судлал	16	5	6	**27**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**11**	**7**	**5**	**23**
Хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн инженер	11	7	5	**23**
ИЗОУИС /Их засаг олон улсын их сургууль/	**9**	**4**	**4**	**17**
Хүрээлэн буй орчны инженер	9	4	4	**17**
Монгол-Германы хамтарсан Ашигт малтмал, технологийн их сургууль		**26**	**58**	**84**
Хүрээлэн буй орчны инженерчлэл		26	58	**84**
МУИС /Монгол улсын их сургууль/	**96**	**89**	**97**	**282**
Хүрээлэн буй орчны инженер	55	30	17	**102**
Хүрээлэн буй орчны инженерчлэл	41	59	80	**180**
МҮИС /Монголын үндэсний их сургууль/	**14**	**14**	**11**	**39**
Хүрээлэн буй орчны инженер	14	14	11	**39**
Техник, технологийн дээд сургууль	**3**	**2**		**5**
Хүрээлэн буй орчны инженер	3	2		**5**
Техник, Технологийн Их Сургууль			**2**	**2**
Хүрээлэн буй орчны инженер			2	**2**

Улаанбаатар эрдэм их сургууль		**1**	**2**	**3**
Хүрээлэн буй орчны инженерчлэл		1	2	**3**
Үндэсний техникийн их сургууль	**116**	**15**	**15**	**146**
Хүрээлэн буй орчны инженер	116	15	15	**146**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**5**	**32**	**51**	**88**
Хүрээлэн буй орчны инженерчлэл	5	32	51	**88**
ХААИС-ийн харьяа Дархан-Уул аймаг дахь УГТСЭШХ				**0**
Хүрээлэн буй орчны инженер				**0**
Хүрээлэн буй орчны инженерчлэл				**0**
ШУТИС /Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль/	**205**	**122**	**103**	**430**
Хүрээлэн буй орчны инженер	182	90	51	**323**
Хүрээлэн буй орчны инженерчлэл	23	32	52	**107**
МҮИС /Монголын үндэсний их сургууль/	**1**	**1**	**2**	**4**
Газар тариалангийн аж ахуй	1	1	2	**4**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**1**	**6**	**2**	**9**
Газар тариалангийн аж ахуй	1	6	2	**9**
МУИС /Монгол улсын их сургууль/	**4**	**4**	**4**	**12**
Хөрс судлал	4	4	4	**12**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**46**	**1**	**1**	**48**
Хөрс судлал	46	1	1	**48**
Идэр их сургууль			1	**1**
Хүнсний инженерчлэл			1	**1**
Технологийн дээд сургууль	4	2	42	**48**
Хүнсний инженерчлэл	4	2	42	**48**
ХААИС /Хөдөө аж ахуйн их сургууль/	**31**	**37**	**41**	**109**
Мах махан бүтээгдэхүүн судлал	5	2	2	**9**
Мах, сүү судлал	22	25	27	**74**
Мах, сүү үйлдвэрлэлийн технологи		6	7	**13**

Эх сурвалж: Боловсрол, Шинжлэх ухааны яам