

1. ӨМНӨТГӨЛ

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд заасан Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүргийн хүрээнд Төрийн албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах 2021 оноос 2023 хүртэлх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулав. Төрийн албан дахь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөөний стратеги зорилтуудын нэг бөгөөд тэдгээрийг хэрэгжүүлэх баримт бичиг мөн болно.

Энэхүү Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг:

- Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн зорилт 2030
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль 2011 он
- Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны “Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2020-2023 оны стратеги төлөвлөгөө”46 дугаар тогтоолын Стратеги зорилт 1-13 дахь арга хэмжээ
- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө Зорилт 5.6-10.
- Жендэрийн үндэсний хорооны 2021-2023 онд хэрэгжүүлэх онцлог үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний 4-т “Төрийн байгууллагын ажлын байрны дарамтын судалгааг мэргэжлийн байгууллагаар хийлгэн, устгах арга хэмжээ авах”,
- Жендэрийн үндэсний хорооны 2021 оны нийтлэг төлөвлөгөөний 3.6.1-т “Төрийн албаны зөвлөлийн Улс төрийн болон төрийн захиргааны удирдах албан тушаалд эмэгтэй, эрэгтэй хүнийг санал болгох, нэр дэвшүүлэх, өрсөлдүүлэх шалгуурыг тогтоож, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотыг хэрэгжүүлэх”
- “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ”-ний дүгнэлт
- Монгол Улсын Төрийн захиргааны албан дахь Ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага, болон тархалтын байдлын судалгааны тайлан, зөвлөмж
- Монгол Улсын төрийн захиргааны албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын суурь судалгаа, жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ, хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, нэгдсэн санал зөвлөмж: 58-77 дугаар зүйл.
- НҮБХХ-н Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь төслийн хүрээнд Канадын төрийн захиргааны институтээс хийгдсэн судалгаа, зөвлөмжийн дагуу онолын чиг хандлага дээр тулгуурлан боловсруулав.

ТӨРИЙН АЛБАНД ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Стратеги зорилт: Төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх

Тэргүүлэх чиглэл 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотын хэрэгжилтийг хангах

Тэргүүлэх чиглэл 2: Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчинг бий болгох.

№	Зорилт	Үйл ажиллагааны дэлгэрэнгүй	Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин 2020 он	Хүрэх түвшин, үр дүнгийн үзүүлэлт	Хугацаа
1.1	Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоог боловсронгуй болгох, хөгжүүлэх.	Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зөвлөмж боловсруулах	Зөвлөмж, арга зүйн баримт бичиг	КТЗИ-ээс боловсруулсан санал, зөвлөмжийн төсөл	Зөвлөмж батлагдаж хэрэгжүүлж эхэлсэн байх.	2021
1.2		Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх тухай мэргэжил, арга зүйн удирдамж боловсруулах	Арга зүйн зөвлөмж, стандарт, түүнийг хэрэгжүүлэх сургалт	ЖҮХ-ноос гаргасан “Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж”	Стандарт-1 Зөвлөмж-1 Сургалт-1	2022-2023
1.3		Хүний нөөцийн чиг үүрэгт жендэрийн үзэл баримтлалыг суулгах	<ul style="list-style-type: none"> - Нөөц бүрдүүлэлт - Сонгон шалгаруулалт - Сургалт хөгжил, шатлан дэвших - Маргаан шийдвэрлэх - Ажлаас чөлөөлөх үйл явцад жендэрийн үзэл баримтлал тусгагдсан байна. 	Хүний нөөцийн чиг үүрэгт жендэрийн үзэл баримтлал тусгах арга зүйн зөвлөмж	Хүний нөөцийн 5 чиг үүрэгт жендэрийн агуулга тусгагдан хэрэгжүүлсэн байна.	2021-2023

1.4		Төрийн албаны хүний нөөцийн аудитийн өгөгдлийг жендэрийн үзүүлэлттэй болгох.	- Хүний нөөцийн Аудитын тайланд жендэрийн үзүүлэлт туссан байх	Хүний нөөцийн аудит	Хүний нөөцийн аудитын тайлангаас жендэрийн үнэлгээний тайлан, шийдвэр гаргах боломж бүхий мэдээллийн сантай болсон байна.	2023
2.1	Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн системийн өгөгдлийг жендэртэй холбоотой тайлан гаргах, шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох.	Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн системийн өгөгдлөөс хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, тайлан боловсруулах, мэдээлэл бүрдүүлэхэд шаардлагатай маягт боловсруулах	Төрийн мэдээллийн сангаас тайлан гаргах боломжтой болох	Төрийн албаны ангилал, албан тушаалын ангиллаар гаргасан суурь мэдээлэл	Төрийн албаны ангилал, газар зүйн байршил, нөөцийн ангилал тус бүрийн хүйсээр нарийвчилсан тоон тайлан мэдээлэл гаргах боломжтой болсон байна.	2022
2.2		Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт, АББД-ын талаарх гомдол, заргад хяналт тавих механизмыг боловсруулах	Байгууллагуудын ёс зүйн зөвлөл ХЭҮК-ын хүлээж авсан гомдол мэдээллийг цахимаар хянах боломж	Тухайн жилийн тайланд тусгагдсан тоон мэдээлэл	Холбогдох гомдол, мэдээллийг богино хугацаанд хүлээн авдаг болсон байна.	2023
3.1	Төрийн албан дахь удирдах албан тушаал дахь хүйсийн харьцааг тэнцвэртэй байлгах.	Төрийн албан дахь эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх	Сургалтад хамрагдсан захиргааны дээд түвшний эмэгтэй албан хаагч нарын тоо	Манлайллын сургалтад хамрагдсан эмэгтэй албан хаагч нарын тоо 55	Жил тутамд ахлах түшмэл, эрхэлсэн түшмэл, тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчдын дундаас 80 эмэгтэй албан хаагч нэмэгдсэн байх.	2021-2023
3.2		Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийг судлан дүн шинжилгээ хийх, бодлогын санал боловсруулах	Суурь судалгааны нөхөн судалгаа			

4.1	Төрийн албаны Удирдах албан тушаалтан, хүний нөөцийн болон жендэрийн мэргэжилтэн, албан хаагчдыг чадавхжуулах	Төрийн захиргааны албан хаагчдын жендэрийн талаарх сургалтын хэрэгцээг тодорхойлон цахим сургалтын агуулгад санал боловсруулан өгөх.	Сургалтын агуулгын талаарх судалгааны дүгнэлт санал, сургалтын модульд өгсөн санал	Удирдах албан тушаалтанд зориулсан жендэрийн цахим сургалтад хамрагдсан удирдах ажилтан 40 хамрагдсан байгаа.	Сургалтад хамрагдсан удирдах ажилтны тоо 10 хувь өссөн байх.	2022 - 2023
5.1	Төрийн албан дахь Ажлын байрны дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлагыг дээшлүүлэн, урьдчилан сэргийлэх, ангид байлгахад дэмжлэг үзүүлэх	Төрийн албан дахь АБД, АББД талаарх судалгааны арга зүй, аргачлалыг боловсруулж төрийн албаны ангилал бүрээр хийн, зөвлөмж боловсруулах.	Төрийн албан дахь АБД, АББД-ын тандалтын дүгнэлт, тайлан.	Төрийн захиргааны албаны ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага болон тархалтын байдлын судалгаа	Судалгааны тайлан -1 Хэлэлцүүлэгийн дүгнэлт, санал-1 Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгасан Төрийн захиргааны төв байгууллагын тоо жил тутамд 10 хувиар өссөн байна.	2021-2022
5.2	Төрийн албан дахь Ажлын байрны дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлагыг дээшлүүлэн, урьдчилан сэргийлэх, ангид байлгахад дэмжлэг үзүүлэх	Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид байх, сэргийлэх асуудлыг Төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудын хэлэлцүүлэг зохион байгуулах	Хэлэлцүүлэг, хэлэлцүүлгээс гарсан дүгнэлт, зөвлөмж	Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо, ХЭҮК хамтарсан санал, зөвлөмж		2021-2023
			Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгасан байгууллагын тоо өссөн байна	Төрийн захиргааны төв байгууллага -17, Орон нутгийн төрийн байгууллага - 533		

-----ooOoo-----

ТӨРИЙН АЛБАНД ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ ЦАР ХҮРЭЭ

Стратеги зорилт:	Тэргүүлэх чиглэл	Зорилт	Үйл ажиллагааны төрөл	Үйл ажиллагаа
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ	1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан квотын хэрэгжилтийг хангах	1. Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тогтолцоог боловсронгуй болгох, хөгжүүлэх.	Бодлого, эрх зүйн орчин	1.1 Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зөвлөмж боловсруулах
				1.3 Хүний нөөцийн чиг үүрэгт жендэрийн үзэл баримтлалыг сүүлгах
		2. Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн системийн өгөгдлөөс жендэртэй холбоотой тайлан гаргах, шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох.	Мэдээллийн сан	2.1 Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн системийн өгөгдлөөс хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, тайлан боловсруулах, мэдээлэл бүрдүүлэхэд шаардлагатай маягт боловсруулах
			Сургалт, судалгаа	3.1 Төрийн албан дахь эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх
				3.2 Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтийг судлан дүн шинжилгээ хийх, бодлогын санал боловсруулах
		Хяналт	4.1 Төрийн захиргааны албан хаагчдын жендэрийн талаарх сургалтын хэрэгцээг тодорхойлон бусад байгууллагын жендэрийн сургалтын агуулгад хяналт, мэргэжил арга зүйн санал боловсруулах	
		3. Төрийн албаны Удирдах албан тушаалтан, хүний нөөцийн болон жендэрийн мэргэжилтэн, албан хаагчдыг чадавхжуулах	Хяналт	1.4 Төрийн албаны хүний нөөцийн аудитийн өгөгдлийг жендэрийн үзүүлэлттэй болгох.
	2: Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчинг бий болгох	4. Төрийн захиргааны удирдах албан тушаал дахь хүйсийн харьцааг тэнцвэртэй байлгах.	Бодлого, эрх зүйн орчин	1.2 Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх тухай мэргэжил, арга зүйн удирдамж боловсруулах
			Мэдээллийн сан	2.2 Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт, АББД-ын талаарх гомдол, заргад хяналт тавих механизмыг боловсруулах
		5. Төрийн албан дахь Ажлын байрны дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлагыг дээшлүүлэн, урьдчилан сэргийлэх, ангид байлгахад дэмжлэг үзүүлэх	Сургалт, судалгаа	5.1 Төрийн албан дахь АБД, АББД талаарх судалгааны арга зүй, аргачлалыг боловсруулж төрийн албаны ангилал бүрээр хийн, зөвлөмж боловсруулах.
				5.2 Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид байх, сэргийлэх асуудлыг Төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудын хэлэлцүүлэг зохион байгуулах
				Хяналт

ТӨРИЙН АЛБАНД ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БА СУДАЛГААНЫ САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖИЙН УЯЛДАА

№	Байгууллагын нэр	Баримт бичгийн нэр	Санал, зөвлөмжийн агуулга	Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд хэрхэн туссан талаар
1	Жендэрийн Үндэсний хороо	Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ	Төрийн албаны тухай хуулийн 16 дугаар зүйл, Засгийн газрын 2019 оны 74 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журмыг хэрэгжүүлж ажиллах.	2.1 Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн системийн өгөгдлөөс хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, тайлан боловсруулах, мэдээлэл бүрдүүлэхэд шаардлагатай маягт боловсруулах
2			Албан тушаалын ангилал тус бүрээр хүйсийн харьцааг гаргаж, хуульд заасан квоттой харьцуулж, харьцаа алдагдсан тохиолдолд шаардлагатай арга хэмжээг авч ажиллах үүрэг, удирдамж чиглэлийг холбогдох төрийн байгууллага, албан тушаалтан, төрийн албаны салбар зөвлөлд өгөх.	3.1 Төрийн албан дахь эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх
3			Хуульд заасан квотод хүргэхийн тулд хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтад тодорхой нэг хүйсийн төлөөллийг илүү оролцуулах, ЖЭТБХтХ-ийн 7 дугаар зүйлд заасан тусгай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.	1.3 Хүний нөөцийн чиг үүрэгт жендэрийн үзэл баримтлалыг суулгах
4			Төрийн албаны хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын холбогдох журамд ЖЭТБХтХ-ийн 10 дугаар зүйлийн 10.1, 10.3 дахь заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зохицуулалт, шаардлагатай нэмэлт өөрчлөлтийг тусгах.	
5			Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан “ Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдын ёс зүйн дүрэм”-д үндэслэсэн төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн стандарт түүнийг хэрэгжүүлэх зөвлөмж боловсруулах.	1.2 Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх тухай мэргэжил, арга зүйн удирдамж боловсруулах
6			Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдолог нарийвчлан тодорхойлж, салбар зөвлөл, ёс зүйн зөвлөлүүдийг удирдамж, чиглэлээр хангаж, тэднээс хүлээн авч буй тайлан мэдээллийг нарийвчлан гаргуулах.	
7			Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын журамд төрийн удирдах албан тушаалд томилогдох иргэнд тавигдах шаардлагад Хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх мэдлэгтэй байх, ЖҮХАА-аас боловсруулсан цахим сертификатын сургалтад хамрагдсан байх шаардлагыг тусгах.	4.1 Төрийн захиргааны албан хаагчдын жендэрийн талаарх сургалтын хэрэгцээг тодорхойлон цахим сургалтын агуулгад санал боловсруулан өгөх.
8			УИХ-аас 2020 онд батлан гаргасан Монгол Улсын Их хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 114.2.5-д төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр авсан арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаар Төрийн албаны зөвлөлийн тайланг Төрийн байгуулалтын байнгын хороо 2 жил тутам хэлэлцэнэ гэж заасны дагуу УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хороотой уялдаатай ажиллаж тайланг хэлэлцүүлэх.	5. 1 Төрийн албан дахь АБД, АББД талаарх судалгааны арга зүй, аргачлалыг боловсруулж төрийн албаны ангилал бүрээр хийн, зөвлөмж боловсруулах.
	5.2 Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид байх, сэргийлэх асуудлыг Төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудын хэлэлцүүлэг зохион байгуулах			

№	Байгууллагын нэр	Баримт бичгийн нэр	Санал, зөвлөмжийн агуулга	Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд хэрхэн туссан талаар
1	Хүний эрхийн үндэсний комисс	Монгол Улсын Төрийн захиргааны албан дахь Ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага, болон тархалтын байдлын судалгааны тайлан, зөвлөмж	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж, төрийн захиргааны байгууллагууд АББД-аас урьдчилан сэргийлэх бодлого, төлөвлөгөөг гарган хэрэгжүүлж, ажилтнуудын мэдлэг ойлголтын сайжруулах сургалтыг тогтмол зохион байгуулдаг байх	5.2 Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид байх, сэргийлэх асуудлыг Төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудын хэлэлцүүлэг зохион байгуулах
2			Байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамтын тухай гомдлыг хүлээн авах, хариу арга хэмжээ авах, мэдээллийг нэгтгэх тогтолцоог төлөвшүүлэх	1.2 Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх тухай мэргэжил, арга зүйн удирдамж боловсруулах
3				2.2 Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт, АББД-ын талаарх гомдол, заргад хяналт тавих механизмыг боловсруулах
4			Ажлын байрны бэлгийн дарамтад холбогдох судалгааны ажлыг гүнзгийрүүлсэн, нарийвчилсан асуудлын хүрээнд нэмж гүйцэтгэх, энэ чиглэлийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлж ажиллахад анхаарах	5.1 Төрийн албан дахь АБД, АББД талаарх судалгааны арга зүй, аргачлалыг боловсруулж төрийн албаны ангилал бүрээр хийн, зөвлөмж боловсруулах.

№	Байгууллагын нэр	Баримт бичгийн нэр	Санал, зөвлөмжийн агуулга	Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд хэрхэн туссан талаар
1	НҮБХХ, Монголын хуульч Эмэгтэйчүүдийн холбоо	Монгол Улсын төрийн захиргааны албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын суурь судалгаа, жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ, хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан, нэгдсэн санал зөвлөмж	Төрийн албаны хүйсээр ангилсан статистик мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх, сонирхогч этгээдийг мэдээллээр хангах.	2.1 Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн системийн өгөгдлөөс хүйсээр ангилсан статистик мэдээ, тайлан боловсруулах, мэдээлэл бүрдүүлэхэд шаардлагатай маягт боловсруулах
2			Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, улсын нэгдсэн тоо бүртгэл болон бүх төрлийн бүртгэл аливаа хариуцлага хүлээсэн төрийн албан хаагч, төрийн албаны хүрээнд гаргасан өргөдөл, гомдол зэргийн тоо мэдээллийг хүйсээр ялган гаргадаг болох.	
3			Тайландаа төрийн албан хаагчдын хүйсийн тоо мэдээллийг ЖЭТБХТХ-д заасан төрийн албан дахь квотын хэрэгжилт, төрийн ба төсөвт байгууллагын хүйсийн тэнцвэрт байдлын харьцааг бүрэн харах боломжтой байдлаар гарган харуулдаг байх.	
4			Төрийн албанд нэр дэвшүүлэн томилуулах удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтын журамд хүйс заан зарлах, цөөн тоотой хүнийг сонгох асуудлыг нарийвчлан зохицуулсан өөрчлөлт оруулах.	1.3 Хүний нөөцийн чиг үүрэгт жендэрийн үзэл баримтлалыг суулгах
5			Төрийн удирдах албан тушаалтны томилгоо хийх, сонгон шалгаруулах үйл явцад жендэрийн мэдрэмжтэй хандах, нэр дэвшүүлж буй байгууллага, ТАЗ-ийн зүгээс хяналт тавих чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, энэ үүднээс тухайн цаг үе дэх жендэрийн статистикт тулгуурлан холбогдох зөвлөмж, зааврыг өгөх.	
6			Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний явц, үр дүнгийн тайланг 2 жил тутамд УИХ-д тайлагнаж, хэлэлцүүлэн, шийдвэрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах	5.1 Төрийн албан дахь АБД, АББД талаарх судалгааны арга зүй, аргачлалыг боловсруулж төрийн албаны ангилал бүрээр хийн, зөвлөмж боловсруулах.
7				5.2 Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид байх, сэргийлэх асуудлыг Төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудын хэлэлцүүлэг зохион байгуулах
8			Төрийн албыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандартыг боловсруулан нэвтрүүлэх, салбар зөвлөл, хороодыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах, гомдлыг барагдуулахад хяналт тавих	1.2 Төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгахад чиглэсэн хэм хэмжээ, стандарт нэвтрүүлэх тухай мэргэжил, арга зүйн удирдамж боловсруулах
9			Төрийн албан хаагчдын мэргэшүүлэх багц сургалтын хөтөлбөрт нэмэлт оруулж, жендэрийн үзэл баримтлалыг цогцоор нь тусгах, ЖҮХ-ноос санал болгосон сургалтын модулиудын агуулга сэдвийг бүх бүлэгт шингээж өгөх	4.1 Төрийн захиргааны албан хаагчдын жендэрийн талаарх сургалтын хэрэгцээг тодорхойлон бусад байгууллагын жендэрийн сургалтын агуулгад хяналт, мэргэжил арга зүйн санал боловсруулах
10			Төрийн албан хаагчид, түүний дотор яам, агентлагийн түвшин дэх удирдлагын жендэрийн талаарх сөрөг хандлага, жендэрийн хэвшмэл үзлийг арилгахад чиглэсэн ажлыг зорилтот үйл ажиллагаа болгон явуулах.	

