

## ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2019.12.11

ДУГААР А-19/666

“Худалдаа, хөгжлийн банкны Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого”-ыг батлах тухай

Компанийн тухай хуулийн 83 дугаар зүйлийн 83.1 дэх хэсэг, “Худалдаа, хөгжлийн банкны дүрэм”-ийн 9 дүгээр зүйлийн 9.10.8 дахь заалт, “Худалдаа, хөгжлийн банкны дотоодод мөрдөгдөх заавар, журмын төсөл боловсруулах, батлуулах, хүчингүй болгох журам”-ын 7 дугаар зүйлийн 7.4 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. “Худалдаа, хөгжлийн банкны Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого”-ыг энэхүү тушаалын Хавсралт 1-ийн дагуу баталсугай.

2. “Худалдаа, хөгжлийн банкны Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-г энэхүү тушаалын Хавсралт 2-ын дагуу баталсугай.

3. Энэхүү тушаал батлагдсантай холбогдуулан Гүйцэтгэх захирлын 2017 оны 06 дугаар сарын 19-ний өдрийн 17/826 дугаар тушаалаар батлагдсан "Худалдаа, хөгжлийн банкны харилцагчдад баримтлах жендэрийн бодлого", 2017 оны 06 дугаар сарын 19-ний өдрийн 17/825 дугаар тушаалаар батлагдсан "Худалдаа, хөгжлийн банкны дотооддоо баримтлах жендэрийн бодлого "-ыг тус тус хүчингүй болсонд тооцсугай.

4. Энэхүү тушаалыг 2019 оны 12 дугаар сарын 13-ны өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөн ажиллахыг нийт газар, хэлтэс, нэгжид үүрэг болгосугай.

5. Энэхүү тушаал батлагдсантай холбогдуулан “Худалдаа, хөгжлийн банкны заавар, журмын цахим эмхэтгэл”-д холбогдох өөрчлөлтийг оруулж, тус зааврыг цаашид хариуцан ажиллахыг Эрсдэлийн удирдлагын газар (Д.Дэлгэрмаа)-г үүрэг болгосугай.

6. Энэхүү тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Дотоод аудитын газар (Ж.Энх-Амгалан)-г даалгасугай.

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ

О.ОРХОН

**ХУДАЛДАА, ХӨГЖЛИЙН БАНКНЫ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ  
ТЭГШ БАЙДЛЫН БОДЛОГО**

**Гарчиг**

1. Нийтлэг үндэслэл
2. Зарчим, хамрах хүрээ
3. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах банкны бүтэц, тогтолцоо
4. Чадавх бэхжүүлэх
5. Хяналт, тайлагнал
6. Бусад
7. Хариуцлага

**Хавралтууд**

Хавсралт 1: Жендэрийн эрх тэгш байдлыг үнэлэх хуудас

Хавсралт 2: Уур амьсгалын ногоон сангийн Жендэрийн мэдрэмжтэй байдлын шаардлага

Хавсралт 3: Жендэрийн хорооны гишүүдийн ажил үүргийн тодорхойлолт

# ХУДАЛДАА ХӨГЖЛИЙН БАНКНЫ ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫН БОДЛОГО

## Нэг. Нийтлэг үндэслэл

- 1.1 Энэхүү Худалдаа, хөгжлийн банкны Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого (цаашид “**Бодлого**” гэх)-ын зорилго нь Худалдаа хөгжлийн банк (цаашид “**Банк**” гэх) - ны үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж ажиллахад оршино.
- 1.2 Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомж, үндэсний хөтөлбөр болон бусад олон улсын байгууллагуудын тэргүүн туршлагыг харгалзан боловсруулав.
- 1.3 Банк нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах замаар эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн үр дүнтэй оролцоог дэмжиж, жендэрийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний үйл ажиллагаагаар байгууллага, тэдгээрт олгох банкны санхүүжилтийг жендэрийн мэдрэмжээр үнэлэх, зөвлөгөө өгөх, загвар боловсруулан жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжихэд хувь нэмэр оруулна.
- 1.4 Банк нь хувь хүний нэр төрийг эрхэмлэн, нас, хүйс, бэлгийн чиг хандлага, арьс өнгө, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, соёл, зан заншил, улс төрийн итгэл үнэмшлийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэн үзнэ.
- 1.5 Энэхүү Бодлогын зорилго нь Банкны ажлын байран дахь жендэрийн тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалт, түүнээс сэргийлэх, арилгахад оршино.
- 1.6 Бодлого нь НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилгын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилго, зорилтуудыг дэмжин ажиллана.
- 1.7 Бодлого нь Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал (2030), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021 он), Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамрагдах байгууллага, агентлагийн жендэрийн бодлого (2016-2024)-д нийцсэн болно.
- 1.8 Энэхүү бодлогод хэрэглэсэн дараах нэр томъёог доор дурдсан утгаар ойлгоно. Үүнд:
  - 1.8.1 “**Жендэр**” гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлагыг;
  - 1.8.2 “**Эмэгтэйчүүд, охидын эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх**” гэж эмэгтэйчүүдийн оролцоогоор дамжуулан тэдний амьдралыг дэмжих, шийдвэр гаргахад дэмжлэг үзүүлэхийг хэлэх бөгөөд (i) эмэгтэйчүүдийн эрх, эмэгтэйчүүдэд аливаа нөөцийг

хүртээмжтэй байлгах, тэдгээрийг захиран зарцуулах боломж бий болгох (ii) эмэгтэйчүүдэд аливаа боломжуудыг нээлттэй байлгах; (iii) жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт болон тэгш бус байдлыг бий болгодог бүтэц, институцийг өөрчлөн шинэчлэх (iv) эмэгтэйчүүдийн нийгэмд нөлөөлөх чадамж зэрэг асуудлуудад дэмжлэг үзүүлэх зэргээр тэдний амьдралыг сайжруулахыг;

1.8.3 “**Жендэрийн дүн шинжилгээ**”- гэж бодлого, төлөвлөгөө, үйл ажиллагаа нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд болон нийгмийн олон талт оролцогч бүлгүүдийн хэрэгцээнд нийцсэн эсэх, тэдэнд тэгш оролцоо болон боломжуудыг бий болгож, тэгш болон зохистой нөлөө үзүүлэхүйц байх үйл явцыг хэлэх ба тус зорилгын хүрээнд зөвхөн хүйсээр ангилсан өгөгдөлд дүн шинжилгээ хийхээс гадна бодлогын шинжилгээ ба чанарын судалгааны аргачлалыг хослуулан ашиглахыг;

1.8.4 “**Жендэрийн эрх тэгш байдал**”- гэж эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байхыг;

1.8.5 “**Жендэрийн бодлогыг үйл ажиллагаанд тусгах**”- гэж жендэрийн хэтийн төлвийгбүх үйл ажиллагаанд нэгтгэх үйл явц, стратегийг. Үүнд: эмэгтэй, эрэгтэй, мөн нийгмийн янз бүрийн бүлэгт үзүүлэх бодлогыг, хууль эрхзүйн орчин, бүх түвшний төсөл, хөтөлбөр, төлөвлөлтийн үйл явцыг өөр өөр хэрэгцээ, практик үр нөлөөг харгалзан үздэг байгууллагууд бий болгохыг;

1.8.6 “**Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл**”- гэж хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаанаас хамааран оногдуулсан нийгмийн хүлээлт, үнэлэмжид үндэслэн үйлдэгдэж, бие махбодь, бэлгийн, сэтгэл санааны болон эдийн засгийн хохирол учирч буй үйл явдлыг;

1.8.7 “**Жендэрийн статистик**”- гэж жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг өөрчилж, жендэрийн эрх тэгш бус байдлын асуудлыг хөндөх зорилгоор цаг хугацаанд нийгмийн хэрэгцээнд суурилсан арга хэрэгслийг ашиглан хийгдэх хүйсээр ангилан харуулсан тоон мэдээллийг;

1.8.8 “**Жендэрийн квот**”- гэж шийдвэр гаргах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн төлөөллийн хамгийн бага хэмжигдэхүүнийг;

1.8.9 “**Жендэрийн мэдрэмжтэй үйл явц**”- гэж жендэрийн ялгаатай байдлыг бууруулахын тулд бодлого боловсруулах болон хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаандаа жендэрийн хэм хэмжээ, үүрэг, харилцааг анхаарч үзэхийг;

1.8.10 “**Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө**”- гэж бодлогын хэрэгжилтийг хангахын тулд үе шаттайгаар төлөвлөсөн ажлуудыг тус тус хэлнэ.

## Хоёр. Зарчмууд, хамрах хүрээ

2.1 Банк нь үйл ажиллагаандаа дараах зарчмуудыг баримтална.

- 2.1.1 **Үүрэг амлалт** зарчмын дагуу эрх тэгш байдлыг хангахын төлөө шаардлагатай арга хэмжээг хэрэгжүүлэн, дотоод үйл ажиллагаа болон бизнесийн харилцаанд үүсч болзошгүй аливаа ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх үүднээс жендэрийн тэгш байдлыг бий болгон, нийгэм соёлын ялгаатай байдлыг ойлгож хүндэтгэх;
- 2.1.2 **Үндэсний бодлого, хөтөлбөртэй уялдуулах** зарчмын дагуу жендэрийн болон олон талт байдлын талаарх төрийн бодлогод нийцүүлэх, бодлогын дагуу үйл ажиллагаа явуулах;
- 2.1.3 **Дэмжлэг үзүүлэх** зарчмын дагуу жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад чиглэсэн төсөл, хөтөлбөр, банкны бүтээгдэхүүн, үйлчилгээнд дэмжлэг үзүүлэх;
- 2.1.4 **Чадавхжуулах** зарчмыг удирдлага болгон жендэрийн чиглэлээр ажилтнуудад зориулж сургалт, хөгжилд дэмжлэг үзүүлэх, мэдлэгийг бий болгох, удирдан чиглүүлэх үйл ажиллагаа явуулах;
- 2.1.5 **Банк дотор тэгш боломжийг бий болгох** зарчмын дагуу жендэр, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн ялгаатай байдлаас үл хамааран ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгаж, тэгш эрх, ижил боломж олгоно. Банкан доторх ажлын байр, албан тушаалын томилгоо болон албан томилолтын хувьд жендэрийн харьцааг тэнцвэржүүлэх;
- 2.1.6 **Ил тод байх** зарчмыг удирдлага болгон банкны бодлого журам, стандарт, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээнд баримталж буй жендэрийн бодлогын талаар харилцагч талууд болон олон нийтэд үнэн зөв, бодит мэдээллээр хангана.

2.2 Банк нь төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудад зориулсан бүх бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ болон үйл ажиллагаандаа жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлогыг баримтлан ажиллах ба дараах дөрвөн түвшинд тус зорилгыг хэрэгжүүлнэ:

- 2.2.1 **Банкны түвшинд:** Жендэрийн мэдрэмжтэй арга барилыг өдөр тутмын үйл ажиллагаа, засаглал, гүйцэтгэлийг үнэлэх үйл явцад нэвтрүүлэн хэрэгжүүлэх, баримтжуулах, ингэхдээ шаардлагатай санхүүгийн болон хүн хүчний нөөц бололцоогоо дайчлах;
- 2.2.2 **Салбарын түвшинд:** Чанартай, цогц, системтэй, хүйсээр задлан шинжилсэн мэдээлэл цуглуулж жендэрт суурилсан тоон болон чанарын дүн шинжилгээ хийх, хөтөлбөр боловсруулах, жендэрийн мэдрэмжтэй мэдлэг түгээхэд хувь нэмрээ оруулах;
- 2.2.3 **Үндэсний түвшинд:** Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Монгол улсын (үндэсний) бодлогуудыг дэмжиж байгаль орчин, нийгмийн стандартууд,

жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах механизмуудыг сайжруулахад хувь нэмрээ оруулах;

**2.2.4 Олон улсын түвшинд:** НҮБ-ын “Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр 2030”-д тусгагдсан "Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бүх эмэгтэй, охидын эрх мэдлийг хангах" зорилтыг хэрэгжүүлэхэд туслалцаа үзүүлэх замаар дэлхийн санхүүгийн салбарт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад хувь нэмэр оруулна.

**2.3 Энэхүү бодлогыг Банкны бүх шатны удирдлага, менежер, салбар, тооцооны төвийн ажилтнууд, олон улсын болон дотоодын зөвлөх мэргэжилтнүүд дагаж мөрдөх ба үүний үр дүнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах боломжийг бүрдүүлэх юм.** Тус бодлого нь Банкны түншүүд болон бизнесийн үйл ажиллагаанд оролцогч талуудад мөн хамаарна.

**2.4 Банкны түвшинд:** Жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангасан ажлын орчинг бүрдүүлснээр гарах эерэг үр дагаваруудыг ухамсарлаж, жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн цогц бодлого арга барилуудыг хэрэгжүүлэн ажиллана. Энэхүү бодлого нь банкны хэмжээнд дараах таван түвшинд үйлчилнэ. Үүнд:

**2.4.1 Стратеги, бодлогын түвшинд:** Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлогыг одоо мөрдөгдөж байгаа банкны стратегитэй уялдуулах. Бүх бодлого, стратегиудад жендэрийн иж бүрэн дүн шинжилгээ хийж, жендэрийн эрх тэгш бус байдлыг арилгах арга хэмжээнүүдийг тодорхойлно. Банкны бодлого, стратегид шаардлагатай тохиолдолд уялдуулан шинэчлэн боловсруулна.

**2.4.1.а** Банк нь өөрийн бодлого, зээл, төсөл, гадаад, дотоод харилцаанд хүйсийн тэгш байдлыг харгалзан үзнэ;

**2.4.1.б** Банк нь өөрийн нийт ажилтнуудыг дотоод албан харилцаандаа жендэрийн эрх тэгш байдлын мэдрэмжтэй ажиллахыг дэмжиж ажиллах ба жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг жил бүр (Хавсралт 2) гаргана;

**2.4.2 Банкнаас санхүүжүүлж буй төсөл, хөтөлбөрийн түвшинд:** Банк нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, орлогыг нэмэгдүүлэх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг сайжруулах төслүүдийг дэмжин ажиллана.

**2.4.2.а** Банк нь санхүүжилт хүсэхээр ирүүлсэн төслийн саналыг Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлоготой уялдаж байгаа эсэхийг шалгана;

**2.4.2.б** Банк нь “ХХБанкны Жендэрийн эрх тэгш байдлыг үнэлэх хуудас” (Хавсралт 1.1)-ийг ашиглан бүх төсөлд үнэлгээ хийнэ.

**2.4.3 Үйл ажиллагааны түвшинд:** Банк нь тус бодлогын хэрэгжилтийг хангахад шаардлагатай хүний нөөц болон санхүүгийн нөөц бололцоогоог хангаж ажиллана.

**2.4.3.а** Банк нь Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлогын хэрэгжилтийг хангах үүднээс Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулна;

- 2.4.2.б Банк нь ажилтнууддаа жендэрийн эрх тэгш байдлын ач холбогдлын тухай мэдээлэл түгээж бодлого болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний талаар танилцуулна;
- 2.4.2.в Банк нь тус бодлогын хэрэгжилтийг дэмжих үүднээс Жендэрийн хороо байгуулах ба газар нэгж, салбар, тооцооны төвүүдэд жендэр хариуцсан ажилтнууд томилно;
- 2.4.2.г Банк нь сургалт, семинаруудаар дамжуулан ажилтнуудынхаа чадавх, мэдлэг болон чадварыг хөгжүүлнэ;
- 2.4.2.д Банк нь тус бодлогын үр дүнг хэмжих, хянах хяналтын тогтолцоог бүрдүүлнэ;
- 2.4.2.е Банк нь Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хяналт тавина;
- 2.4.3.ё Банк нь өөрийн үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээндээ жил бүр жендэрийн үнэлгээг хийж гүйцэтгэнэ.

**2.4.4 Банкны ажилтнуудын түвшинд:** Сонгон шалгаруулалт, дадлагажуулалтад баримтлах чиг хандлага, албан тушаал дэвшүүлэх үйл явцад жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бөгөөд банкны удирдах болон үйл ажиллагааны бүхий л түвшнүүдэд хүйсийн тэнцвэрт байдлыг баримтална.

- 2.4.4.а Банк нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах ажлын хүрээнд тус чиглэлээр мэргэшсэн ажилтныг бэлтгэхэд шаардлагатай хөрөнгө, санхүүг зарцуулна;
- 2.4.4.б Банк нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамт болон жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, доромжлолоос сэргийлэх, хамгаалах үүднээс хяналтын тогтолцоог бүрдүүлэх бөгөөд бүх ажилтнуудад аюулгүй, жендэрийн мэдрэмжтэй ажиллах орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэхийг зорин ажиллана.

**2.4.5 Харилцагчдын түвшинд:** Банк нь илүү шинэлэг, олон төрлийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг өндөр чанартайгаар харилцагчидад хүргэнэ.

- 2.4.5.а Банк харилцагчдынхаа оролцоотойгоор илүү олон талыг хамарсан, хүртээмжтэй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг бий болгохын төлөө ажиллана;
- 2.4.5.б Банк нь харилцагчдынхаа оролцоотойгоор эмэгтэй бизнес эрхлэгчдийг дэмжих санхүүгийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг хөгжүүлэн нэвтрүүлнэ;
- 2.4.5.в Банк нь санхүүжилт хүсэж буй эмэгтэй бизнес эрхлэгч нарын хэрэгцээ шаардлага, зээлдэгч нарын зээлийн дүн шинжилгээг хийх үүднээс хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг бий болгоно;
- 2.4.5.г Банк нь татгалзсан зээлүүд дээр судалгаа хийн эмэгтэй хувьцаа эзэмшигчтэй жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдийн хэрэгцээ, шаардлагыг ойлгохыг зорино.

**2.5 Салбарын түвшинд:** Банк нь Монгол улсын банк, санхүүгийн салбарын томоохон байр суурийг эзэлдэг, зах зээлдээ шинийг санаачлагч, тэргүүлэгч байх зорилтынхоо хүрээнд салбарынхаа түвшинд дараах зарчмуудыг хэрэгжүүлнэ:

- 2.5.1 Өөрийн бизнес болон байгууллагын орчинг эмэгтэйчүүдэд илүү ээлтэй байдлаар хөгжүүлэх;

- 2.5.2 Эмэгтэй бизнес эрхлэгч нарт бизнесийн болон санхүүгийн дэмжлэг олгох;
- 2.5.3 Эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар хангах, мэдлэг, чадвараа дээшлүүлэх боломжоор хангана;
- 2.5.4 Банк нь өөрийн харилцагчид болон нийгмийн хэрэгцээ шаардлагыг ойлгодог, нийгмийн бүхий л бүлэгт хүрч ажилладаг байгууллага байхаар зорьж ажиллана;
- 2.5.5 Банк нь өөрийн хамтран ажилладаг байгууллагууд, ханган нийлүүлэгчид, түншүүддээ эмэгтэйчүүдийг дэмжих, жендэрийн эрх тэгш байдал болон олон талт байдлыг дэмжих бодлогууд хэрэгжүүлэхийг уриална.

## **2.6 Үндэсний түвшинд:**

- 2.6.1 Банк нь Монгол улсын (үндэсний) бодлого, зорилтууд, байгаль орчин, нийгмийн стандартууд болон санал, гомдол барагдуулах механизмууд дээр үндэслэн жендэрийн эрх тэгш байдлыг бүрдүүлсэн орчин, нөхцөлийг дэмжин, бий болгож ажиллана;
- 2.6.2 Тус зорилго нь Монгол улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал (2030), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2017-2021) болон санхүүгийн салбарын бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнүүдэд тусгагдсан зарчмуудтай нийцтэй байдлаар боловсруулагдана.

## **2.7 Олон улсын түвшинд:**

- 2.7.1 Банк нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих олон улсын хөтөлбөр болон Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хүрээнд өөрийн хувь нэмрийг оруулж ажиллана. Энэ хүрээнд Банк нь “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүд болон охидын эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх” зорилгын хүрээнд өөрийн харилцагчдаа уг зорилгыг биелүүлж ажиллахад дараах байдлаар дэмжин ажиллана:
  - 2.7.1.а Улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралын хүрээнд шийдвэр гаргах бүх үе шатанд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох, манлайлан ажиллах тэгш боломжоор эмэгтэйчүүдийг хангах”: Банк хувийн секторт эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой, оролцоо, манлайллыг дэмжих арга барилд хувь нэмрээ оруулах боломжийг үнэлнэ;
  - 2.7.1.б Эмэгтэйчүүдэд тэгш хүртээмжтэй эдийн засгийн болон санхүүгийн үйлчилгээг хүргэхийн тулд тэднийг дэмжсэн, оролцоог нь нэмэгдүүлсэн төсөл хэрэгжүүлэх, бүтээгдэхүүн хөгжүүлэх зэрэг боломжийг тодорхойлох;
  - 2.7.1.в Бүх түвшинд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих, охид, эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх зохистой бодлого, хууль тогтоомжийг батлан сайжруулахад банк хувь нэмэр оруулах боломжтой эсэхийг тодорхойлох.
- 2.7.2 Банк нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах стратеги зорилтын хүрээнд олон улсын хандивлагч байгууллагууд, санхүүгийн байгууллагууд болон аливаа санаачлагуудтай хамтран ажиллах нөхцөл бололцоог эрэлхийлнэ.
- 2.7.3 Банк нь Азийн хөгжлийн банк, Японы олон улсын хамтын ажиллагааны агентлаг, Уур амьсгалын ногоон сан, “Women’s World Banking” зэрэг байгууллагуудтай эмэгтэйчүүдийн санхүүгийн хүртээмжтэй байдал, эдийн засгийн боломжуудыг нэмэгдүүлэх хүрээнд хамтран ажиллана.



2.7.4 Банкны үйл ажиллагаанд тавигдах олон улсын хөгжлийн байгууллагуудын шаардлагууд нь тус бодлогын хавсралтаар орох ба тухайн байгууллагатай харилцах харилцаанд баримтлан ажиллах гол баримт бичгийн нэгт тооцогдоно.

### **Гурав. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах банкны бүтэц, тогтолцоо**

3.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого нь банкны бүх түвшний ажилтнуудад хамаарах жендэрийн үндсэн баримт бичиг байна. Тус бодлогыг хэрэгжүүлэх албан тушаалтнууд нь дараах ангилалд багтана:

3.1.1 **Удирдлагын хороо:** Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого болон Жендэрийн хорооны ажиллах журмыг баталж, байгууллага дотор хэрэгжүүлэхэд чиглэл, удирдамж өгнө. Жендэрийн хорооны даргыг томилно;

3.1.2 **Жендэрийн хорооны дарга:** Жендэрийн хорооны дарга нь аливаа жендэрийн асуудлаар банкыг төлөөлнө. Банкны Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлогыг дэмжин ажиллана. Мөн банкны бодлогын түвшний асуудлууд дээр Удирдлагын хороонд жендэрийн эрх тэгш байдалтай холбоотой зөвлөгөөг өгнө;

3.1.3 **Жендэрийн хороо:** Жендэрийн хорооны дарга, Нарийн бичгийн дарга, төвийн газар, хэлтэс, нэгжүүдийн жендэр хариуцсан ажилтнуудаас (Удирдлагын хорооноос томилсны дагуу) бүрдэнэ. Банкны жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хянаж жилийн тайланг хэлэлцэж батална. Банкны газар, хэлтэс, нэгжүүдийн жендэрийн үйл ажиллагааны үр дүнг нэгтгэж тэдгээрийн уялдаа холбоог тодорхойлно. Удирдлагын Хорооноос өгөгдсөн жендэрийн талаарх үүрэг, чиглэлүүдийг үйл ажиллагаанд хэрэгжүүлнэ;

3.1.4 **Жендэрийн хорооны нарийн бичгийн дарга:** Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохицуулах чиг үүрэг бүхий Эрсдэлийн удирдлагын газрын Байгаль орчин, нийгмийн хариуцлагын хяналтын ажилтан байна. Жендэр хариуцсан ажилтнууд болон жендэрийн хорооны дэмжлэгтэйгээр жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хяналт тавьж жилийн тайланг бэлтгэнэ. Жендэрийн хорооны гишүүд болон жендэрийн нэгдсэн сүлжээг зохицуулна.

3.1.4.а. Жендэрийн хорооны үйл ажиллагааг зохицуулах, жендэрийн хорооны даргад туслах ажлыг гүйцэтгэх;

3.1.4.б Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хяналт тавих;

3.1.4.в Банкны газар, хэлтэс, нэгжүүдэд бодлогыг үе шаттайгаар системтэйгээр хэрэгжүүлэх.

3.1.5 **Жендэр нетворк групп:** Жендэр хариуцсан ажилтнууд болон сайн дурын гишүүдээс бүрдсэн бүлэг байна. Банкны жендэрийн бодлогын талаар хэрэгжүүлж буй ажлуудын талаар нийтэд мэдээлнэ. Банкны бодлогод суурилсан шинэлэг сэдвүүд, сорилт болон тулгарч буй асуудлын талаар хэлэлцэж, хэрэгжүүлэх боломжтой ажлуудыг санаачилна.

**3.1.6 Жендэр хариуцсан ажилтан:** Газар, хэлтэс, нэгжүүдэд үндсэн үүрэгт ажилтай хавсарсан жендэр хариуцсан ажилтан байх бөгөөд тус ажилтан нь жендэртэй холбоотой асуудлын талаарх ойлголт мэдээллийг өгөх, тухайн нэгжийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд тус бодлогын хэрэгжилтийг хянах хүн байна.

### **Дөрөв. Чадавх бэхжүүлэх**

- 4.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд банкны бүхий л түвшний ажилтнууд жендэрийн тухай мэдлэг, мэдээлэлтэй байх шаардлагатай. Иймд банкны өөр өөр түвшний ажилтнуудын жендэрийн тухай ойлголтыг нэмэгдүүлэх, салбарын онцлогт тохирсон чадвар, чадавхыг хөгжүүлж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжихэд чухал үүрэг, нөлөөтэй оролцох боломжийг бүрдүүлэх үүднээс жендэрийн сургалтуудыг орно.
- 4.2 Банк нь жендэрийн чадавхыг бэхжүүлэх үүднээс жендэрийн сургалтыг ТУЗ, Удирдлагын Хороо, Гүйцэтгэх удирдлагын бүхий л гишүүдэд орно.
- 4.3 Банк нь тус бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлснээс гурван жилийн дотор бүх ажилтнуудаа жендэрийн эрх тэгш байдлын сургалтуудад хамруулсан байна.
- 4.4 Банк нь шинэ ажилтны багц сургалтуудад хүний эрх болон жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай сургалтуудыг нэгтгэн оруулна.
- 4.5 Банк нь ажилтнуудаа жендэрийн шинжилгээ хийх материалуудаар хангана. Банкны үйл ажиллагаанд жендэрийн өнцгөөс хандахад ашиглах хялбар гарын авлагуудыг боловсруулж, ажилтнуудад тараана.

### **Тав. Хяналт, тайлагнал**

- 5.1 Жендэрийн хороо нь Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллана.
- 5.2 Банкны газар нэгжийн жендэрийн асуудал хариуцсан ажилтнууд жендэрийн хорооны Нарийн бичгийн даргатай хамтран банкны бүхий л газар нэгж, салбаруудын түвшинд жендэрийн үнэлгээг жил тутам хийнэ.
- 5.3 Жендэрийн хороо нь бие даасан зохион байгуулалттай байх бөгөөд жендэрийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн ажлын тайланг, зөвлөмжийн хамт нэгтгэж үр дүнг жил бүр Удирдлагын хороонд танилцуулна.  
Удирдлагын хороонд үр дүнг танилцуулсны дараа, жилийн тайлан болон бусад тайлан мэдээнүүдийн голлох үр дүнг тайлагнана.

### **Зургаа. Бусад**

- 6.1 Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлого нь Удирдлагын хороогоор хэлэлцэгдэж, Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар батлагдсаны үндсэн дээр хэрэгжиж эхэлнэ. Тус бодлого нь банкны бүхий л үйл ажиллагаанд мөрдөгдөх ба Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар хүчингүй болох эсвэл нэмэлт, өөрчлөлт орно.

## Долоо. Хариуцлага

- 7.1.Бодлогыг зөрчсөн ажилтны үйлдэл, эс үйлдэхүй нь гэмт хэргийн шинжтэй бол банк хууль хяналтын байгууллагад хандаж шалгуулна.
- 7.2.Бодлогыг зөрчсөн холбогдох ажилтны үйлдэл, эс үйлдэхүйд эрүүгийн болон захиргааны хариуцлага хүлээлгэсэн болон зөрчилийн тухай хуульд заасан шийтгэл ногдуулсан эсэхээс үл хамааран Банк Хөдөлмөрийн тухай хууль, “ХХБ-ны хөдөлмөрийн дотоод журам”-д заасны дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулна.
- 7.3.Бодлогыг зөрчсөн ажилтны үйлдэл, эс үйлдэхүй нь банкны эд хөрөнгөд хохирол учруулсан бол түүнд сахилгын, зөрчлийн, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэсэн эсэхээс үл хамааран Банк эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэнэ.
- 7.4.Бодлогыг зөрчсөн ажилтны үйлдэл, эс үйлдэхүй нь Банкны ажил хэргийн нэр хүндэд гэм хор учруулсан бол уг гэм хорыг тухайн ажилтан хариуцан арилгана.

**Жендэрийн эрх тэгш байдлыг үнэлэх хуудас**

Банк нь тогтвортой хөгжилд хүний эрхийг голчлон үзэж, ядуурлыг бууруулах, хөгжлийн боломж, ашиг тусыг шударга хуваарилалтыг хүлээн зөвшөөрч, "хүний нийтлэг эрх чөлөө болон үндсэн эрхийг хүндэтгэн, дагаж мөрдөхийг" дэмжиж ажилладаг. Энэхүү үнэлгээний хуудас нь боломжит төсөл хэрэгжүүлэгчдээс ирүүлсэн төслийн саналд хүний эрхэд суурилсан жендэртэй холбоотой асуудлыг хэрхэн тусгаж байгааг шалгах зорилготой болно.

ногоон = 2 оноо /жендэрийн өндөр мэдрэмжтэй/  
шар = 1 оноо / жендэрийн дунд зэргийн мэдрэмжтэй/  
улаан = 0 оноо / жендэрийн мэдрэмжгүй/  
нил ягаан = -1 оноо / жендэрийн сөрөг нөлөөлөлтэй байдал /

<b>Төслийн нэр :</b> <b>Төсөл хэрэгжүүлэгч:</b> <b>Төслийн санхүүжилтийн хэмжээ:</b> <b>Сектор:</b>	
1. Жендэрийн асуудлыг хүний эрхийн үүднээс гаргаж ирсэн байдал (Жендэр ба хүний эрх);	
2. Эрэгтэй, эмэгтэй, болон охид, хөвгүүдийн хүйсийн тэгш бус байдлыг арилгахыг эрмэлзсэн болон хүлээн зөвшөөрсөн байдал хүйсийн тэгш байдлыг хангахыг тодорхой дэмжсэн эсэх (Жендэрийн эрх тэгш байдал);	
3. Төслийн загварчлалд хүйсээр ангилсан мэдээлэлд дүн шинжилгээг хийж гаргаж ирсэн байдал; төслийг хянах зорилгоор хүйс - ангилсан үзүүлэлтүүдийг агуулсан эсэх (төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт, үнэлгээнд хүйсийн оролцооны талаархи мэдээллийг багтаасан байдал (Жендэрийн дата);	
4. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ) илүү их тохиолдож болзошгүй нөхцөл байдлыг үнэлж, нөлөөлөлд өртсөн айл өрх, нийгмийн бүлэг болон төслийн ажилтнуудад ЖСХ-с урьдчилан сэргийлэх арга замыг санал болгосон байдал (Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл);	
5. Төслийн мөчлөгийн туршид авч үзэх холбогдох улс төрийн, хууль эрх зүйн, газарзүйн, эдийн засгийн, түүх ба/эсвэл нийгмийн нөхцөл байдал дахь жендэрийн харилцаа, динамик ба тэгш бус байдлыг шинжилсэн байдал. (Жендэрийн нөхцөл байдал);	
6. Жендэрийн эрх тэгш бус байдал нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс болон охид хөвгүүдэд, төслийн цикл-д оролцоход болон төслийн үр дүнгээс хүртэхэд хэрхэн нөлөөлж байгааг судлана, Үүнд: төслийн хүрээнд дэвшүүлсэн хэрэглэгчдэд оногдох төлбөр ба бусад хор хөнөөлтэй нөхцөл байдал нь эрэгтэй, эмэгтэй, болон охид, хөвгүүдийн аливаа үйлчилгээнээс хүртэх боломжинд хэрхэн нөлөөлж чадах эсэх (Жендэрийн хүртээмжтэй байдал);	

7. Эмэгтэйчүүдийн уламжлалт цалингүй хийдэг ажилд зарцуулдаг цагийг тодорхойлж үнэлсэн байдал. Үүнд: хоол хийх, цэвэрлэх, хүүхэд асрах, болон ус, түлш цуглуулах ажил (Жендэр ба асрах ажил);	
8. Төслийн нөлөөлөлд шууд болон шууд бусаар өртөж буй хүмүүсийг төслийн мөчлөгийн туршид (төлөвлөлтөөс хэрэгжүүлэх хүртэлх хяналт, үнэлгээ - үүнд шаардлагатай бол эмэгтэйчүүд, өрх толгойлсон эрчүүд болон бусад эмзэг бүлгүүдийн хүйсийн оролцооны талаарх мэдээллийг цуглуулах) тэгш оролцоог хангах (Жендэр санал авах);	
9. Төслийн үр дүнг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс болон охид, хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэн төлөвлөсөн байдал (Жендэрийн үр дүн); ба	
10. Төслийн урт хугацааны ялгавартай нөлөөллийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс болон охид, хөвгүүд дээр авч үзсэн байдал (Жендэрийн нөлөөлөл).	
<b>Нийт оноо</b>	
Энэ төсөл нь БАНК-ны жендэрийн бодлоготой уялдаж байгаа юу?	
Энэхүү төсөл нь жендэрийн эрх тэгшэрхийг хангах Монгол Улсын хууль тогтоомжид нийцэж байгаа эсэх? (Алинтай нь нийцэж байгааг тодорхойлох)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Жендэрийн практик хэрэгцээ:</li> <li>• Жендэрийн стратегийн хэрэгцээ :</li> <li>• Жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэх боломжууд:</li> </ul>	

**Уур Амьсгалын Ногоон Сангийн Жендэрийн**  
**мэдрэмжтэй байдлын шаардлага**

- a) БАНК нь УАНС-ийн Жендэрийн бодлогын зарчим, шаардлагыг хангахад шаардлагатай санхүүгийн, хүний болон бусад нөөцийг гарган ажиллах болно.
- b) БАНК нь УАНС-ийн жендэрийн бодлогын зарчмын шаардлагыг хангах, төслийн түвшний жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хангах, үр дүнг тайлагнах, ингэхдээ хүйсээр ялгаварласан болон чанарын мэдээлэлд суурилах
- c) БАНК нь УАНС-ийн санхүүжилтэд санал болгож буй бүх төслийн Монгол улсын жендэрийн талаар баримталж буй бодлого, тэргүүлэх чиглэлтэй уялдсан эсэхийг хянана.
- d) БАНК нь УАНС-с санхүүжилт авах төсөлд доорх шалгуурыг тавина.
- 1) Төслийн бэлтгэлийн үе шатанд,
- a) УАНС-рүү илгээсэн үзэл баримтлалын тэмдэглэл болон санхүүжилтийн санал нь УАНС-ийн Жендэрийн бодлогын зарчим, шаардлагад нийцсэн байх
- b) Санхүүжилтийн саналын нэг хэсэг болгож дараах бичиг баримтыг хүргүүлнэ.
- Жендэр болон Байгаль орчин нийгмийн үнэлгээ
  - Төслийн түвшин дэх жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө
- c) Уур амьсгалын өөрчлөлтийн суурь нөхцөл байдал, нийгэм соёлын хүчин зүйлийн дүн шинжилгээг нэгтгэн жендэрийн эрх тэгш бус байдал, уур амьсгалын өөрчлөлтөд хувь хүн болон хамтын тэсвэртэй байдлыг бий болгоход бүх насны эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн оруулах хувь нэмрийг оновчтой болгох
- 2) Төслийн хэрэгжүүлэх болон эргэн хяналтын шатад
- a) Банк нь төслийн хэрэгжүүлэгч жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай арга хэмжээ авч буй эсэхийг баталгаажуулна.,
- b) Банк нь төсөл хэрэгжүүлэгчдээс жендэртэй холбоотой суурь мэдээлэл, шалгуур үзүүлэлт, зорилтыг төслийн түвшний жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд нарийвчлан боловсруулж өгөхийг шаардана.
- c) Банк нь төсөл хэрэгжүүлэгчдээс жендэрийн үнэлгээ болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд орох аливаа өөрчлөлтийг цаг тухайд нь мэдэгдэхийг шаардана.
- d) Банк нь УАНС-д төслийн түвшний жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлж буй явцын тайланг хүргүүлнэ.

## **Жендэрийн дүн шинжилгээний зааварчилгаа болон жендэрийн ажлын төлөвлөгөөний загвар**

**Нэгдүгээр хэсэг: Жендэрийн дүн шинжилгээний загвар (төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд)**

**Жендэрийн дүн шинжилгээ, үнэлгээ** гэдэг нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын харилцаа, тэдгээрийн нөөц, хүртээмж, үйл ажиллагаа, бие биентэйгээ харьцуулахад тулгарч буй бэрхшээлийг ойлгоход ашигладаг аргуудыг хэлдэг. Жендэрийн иж бүрэн дүн шинжилгээ нь тухайн төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэй, охидын эрх, хэрэгцээ, боломжийг шалгадаг. Энэ нь төсөл, хөтөлбөрт жендэрийн эрх тэгш байдлыг сайжруулах боломжийг тодорхойлоход туслах хэрэгсэл юм.

Уур амьсгалын өөрчлөлтийн төсөл, хөтөлбөрүүдийн хувьд жендэрийн дүн шинжилгээ нь эмзэг байдлын олон шалтгаан, түүний дотор жендэрийн эрх тэгш бус байдлыг тодорхойлоход тусалдаг. Энэ нь уур амьсгалтай холбоотой цочрол, эрсдэлийг тэсвэртэй болгоход ашиглаж болох олон нийтийн өрхийн хүрээний мэдлэг, чадавхийг олж тогтооход тусалдаг.

### **Жендэрийн шинжилгээ, үнэлгээг хэзээ, хэдийд хэрэглэдэг вэ?**

Тухайн төсөлд жендэрийн үүрэг, эрх мэдлийн харилцааны талаарх ойлголтыг бий болгохын тулд жендэрийн шинжилгээг төлөвлөлтийн эхэн үед хийх шаардлагата байдаг. Бүх төсөл, хөтөлбөрүүд нь жендэрийн шинжилгээг оруулж, нөхцөл байдалд ерөнхий дүн шинжилгээнд жендэрийн асуудлын талаарх мэдээллийг оруулах ёстой.

Энэхүү загвар нь тодорхой төсөл, хөтөлбөрт зориулсан жендэрийн шинжилгээ, үнэлгээг боловсруулахдаа анхаарах үндсэн асуултуудыг өгдөг. Эдгээр асуултуудыг өөрийн төсөл /хөтөлбөрийнхөө контекстэд нийцүүлнэ. Жендэрийн шинжилгээ, үнэлгээг боловсруулахдаа тоон мэдээлэл (жишээлбэл хүйсээр нь ангилсан) болон чанарын мэдээллийг оруулах хэрэгтэй.

Төслийг төлөвлөх шатанд шийдвэрлэх шаардлагатай жендэрийн шинжилгээ асуултууд:

- Эхийн эндэгдэл, нялхсын эндэгдлийн түвшин, охид, хөвгүүдийн боловсролын байдал, насанд хүрэгчдийн бичиг үсгийн түвшин (хүйсээр нь ангилж), ядуурлын түвшин, ажиллах хүчний оролцооны түвшин (хүйсээр нь ангилж), ажил эрхлэлтийн түвшин (хүйсээр нь ангилж), ажилгүйдэл, оролцоо ба / эсвэл төсөл / хөтөлбөрийн хөлийн бүс дэх улс төрийн оролцооны түвшин (хүйсээр нь ангилсан), дундаж наслалт (хүйсээр нь ангилдаг)?
- Эмэгтэйчүүдийн эрх зүйн байдал гэж юу вэ?
- Төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд эсвэл оролцсон орны жендэртэй холбоотой нийтлэг итгэл үнэмшил, ойлголт, хэвшмэл ойлголтууд юу вэ??
- Төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд болон эсвэл хөндлөнгийн оролцоотой улс орны эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөрийн хуваагдал гэж юу вэ?
- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн оролцоотой улс дахь албан ёсны / албан бус эдийн засагт эсвэл төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд оролцох нь юу вэ?
- Тодорхой интервенцийн салбарт эсвэл төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн байдал ямар байна вэ?

- Санал болгож буй төсөл / хөтөлбөрийн хувьд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эмзэг байдал, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох чадварын хувьд хүлээгдэж буй ялгаа бий юу? Хэрэв тийм бол эдгээр нь юу вэ?
- Төлөвлөж буй төсөл / хөтөлбөрийн нутаг дэвсгэрт уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөнд улам бүр нэмэгдэж болзошгүй жендерийн тэгш бус байдал байгаа юу?
- Төсөл, хөтөлбөрийн хөлийн хэсэгт нийгмийн янз бүрийн бүлгүүдийн хооронд ямар тэгш бус байдал байдаг вэ? Эдгээр тэгш бус байдал нь хүмүүсийн уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох чадварыг хэрхэн нөлөөлдөг вэ?
- Төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд ямар үүрэг гүйцэтгэх төлөвтэй байна вэ? Эдгээр нь цаг хугацааны амлалт, хөдөлгөөнд шаардагдах зүйлээс юу хамаарах вэ?
- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ямар эх үүсвэр (эдийн засаг, санхүү, физик, байгалийн болон бусад хөрөнгө) хандах боломжтой вэ? Хэн эдгээр нөөцүүдэд хандах удирддаг эсвэл хянах вэ?
- Эмзэг бүлгийн эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд төсөл, хөтөлбөрөөс хүлээгдэж буй үр дүнд бүрэн оролцох, оролцоход шаардлагатай мэдээлэл, боломжийн тэгш хүртээмжтэй байдаг уу?
- Эмэгтэйчүүд боловсрол, техникийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэхэд тэгш хүртээмжтэй юу?
- Төсөл / хөтөлбөрөөр үзүүлэх үйлчилгээ, технологи нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хүртээмжтэй, хүртээмжтэй байх уу?
- Эмзэг бүлгийн эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд шийдвэр гаргах процесст хэр зэрэг оролцдог вэ? Эмэгтэйчүүд ямар шийдвэр гаргадаг вэ? Эмэгтэйчүүдийн өрхийн болон олон нийтийн түвшинд шийдвэр гаргах үйл явцад идэвхтэй оролцохыг хязгаарладаг (нийгэм, соёл, эдийн засаг, улс төрийн) юу вэ?
- Нутгийн удирдлага / улс төрийн тогтолцоо, албан / албан бус байгууллагуудын эмэгтэйчүүдийн манлайллыг дэмжих боломж бий юу? Хэрэв үгүй бол эмэгтэйчүүдийг манлайллын үүргийг гүйцэтгэхэд юу саад болж байгаа вэ?
- Төсөл / хөтөлбөрийн хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаа, хэрэгцээ шаардлага юу вэ? Төсөл / хөтөлбөр нь тэдний хэрэгцээ, тэргүүлэх чиглэлийг шийдвэрлэх боломжтой юу? Хэрэв тийм бол яаж?
- Төсөл / хөтөлбөрөөр (жишээ нь, хүүхдүүд, охид, эмэгтэйчүүд ба хөгжлийн бэрхшээлтэй эрэгтэйчүүд, ахмад настан, бэлэвсэн эмэгтэйчүүд) тусгайлсан (эмзэг) бүлгийн хэрэгцээг харгалзан үзсэн үү?
- Төсөл / хөтөлбөр нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай эмзэг байдлыг таньж, зорилтот бүлэг тус бүрт тодорхой хариу арга хэмжээ авах стратеги боловсруулсан уу?
- Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн, ялангуяа эмзэг бүлгийн хүмүүсийн мэдлэг, ур чадварыг төсөл / хөтөлбөрийн үр дүн, шийдэлд оруулахад ашиглаж байна уу?
- төсөл / хөтөлбөрийн асуудал нь жендерийн хэвшмэл боломжийг тодорхойлж, шударга арга замаар эерэг хүйсийн харилцааг нэмэгдүүлэх байна уу? Хэрэв тийм бол эдгээр боломж, арга хэмжээ юу вэ?

### **Жендерийн дүн шинжилгээний мэдээллийг хэзээ авах вэ?**

Жендерийн дүн шинжилгээ үнэлгээнээс цуглуулсан мэдээллийг төслийн мөчлөгийн бүх үе шатанд харгалзан үзнэ: зураг төсөл боловсруулах, боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянах, үнэлнэ.



Эдгээр үе шат бүрт төсөл, хөтөлбөрийн менежер нь төсөл, хөтөлбөрөөс гарч буй жендерийн тэгш бус байдлыг шийдвэрлэх арга замыг судалж, 'жендэрийн линз' -ийг анхаарч үзэх хэрэгтэй; эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн авч байгаа ялгаатай хэрэгцээг хангах; эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийг нөөц, үйлчилгээ, чадавхыг тэгш хүртэх боломжийг хангах; Эмэгтэйчүүд, удирдлагын зохион байгуулалт болон хүртэгчид, түнш, гол оролцогч талууд гэх мэт хүмүүсийн тэгш оролцоог хангах; шийдвэр гаргах үйл явцад эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангана

**Хоёрдугаар хэсэг: Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө: Загвар (Төсөл, хөтөлбөрийн түвшинд)**

Ихэнх тохиолдолд УАНС-ийн зүгээс санхүүжилт олгох төсөл, хөтөлбөрүүдээ Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (ЖҮАТ) боловсруулахыг шаарддаг. Тухайн төсөл, хөтөлбөрийн ЖҮАТ нь тухайн төсөл, хөтөлбөрийн загвар болон хэрэгжилтэд жендэрийн хүчин зүйлсийг/асуудлуудыг тусгасан Gender mainstreaming эсэхийг шалгахад ашиглагддаг хэрэгсэл юм. Төсөл, хөтөлбөрийн ЖҮАТ нь тусдаа, салангад бүрэлдэхүүн хэсэг биш юм. ЖҮАТ нь төслийн үр дүнгүүдийг дүрслэн үзүүлдэг ба төсөл, хөтөлбөрийн загварын нэн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг юм. ЖҮАТ нь эмэгтэйчүүдийн оролцоо, үр ашгийг нэмэгдүүлэхийн улд тодорхой зорилтууд, квот, жендэрийн загварчлалын онцлог болон тоон гүйцэтгэлийн индикаторуудыг агуулсан байна. ЖҮАТ-ний гол хэсгүүд нь итгэмжлэгдсэн байгууллагууд болон бусад хамтран ажиллагч байгууллагуудын дэмжлэгийг авах үүднээс төсөл, хөтөлбөрийн assurance-д тусгагдсан байдаг.

ЖҮАТ-нд дараах зүйлсийг тусгасан:

- Төсөл, хөтөлбөрийн жендэрийн асуудлуудыг шийдвэрлэх бэлтгэл ажлууд;
- Эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдэд биет үр ашигтай байлгах, жендэрийн оролцоог хангахын тулд Квот, зорилтууд, загварын онцлогуудыг төсөл, хөтөлбөрт тусгах;
- Жендэрийн дизайны бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг хэрэгжүүлэх механизмууд;
- Жендэрийн хяналт, үнэлгээний үзүүлэлтүүд.

Дараах хуудсанд УАНС-ийн Уур амьсгалын өөрчлөлтийг бууруулах, дасан зохицох болон Хувийн сектор хариуцсан хэлтсийн зүгээс итгэмжлэгдсэн байгууллагууд болон бусад байгууллагуудтай хуваалцдаг ЖҮАТ-ний загварыг харууллаа. Дараах загварт харуулсны дагуу ЖҮАТ нь нөлөөлөл, үр ашиг болон үр дүнгийн тодорхойлолтууд, жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаанууд, жендэрийн гүйцэтгэлийн индикаторууд болон зорилтууд, цаг хугацаа, болон хариуцлагууд зэргийг агуулсан байх шаардлагатай. ЖҮАТ-ний загварт нөлөөлөл, үр дүнтэй холбоотой тодорхойлолт, жендэрийн мэдрэмжтэй үйл ажиллагаанууд, жендэрийн гүйцэтгэлийн индикаторууд болон зорилтууд ямар байх тухай зөвлөмжүүд ЖҮАТ-ний загварт тусгагдсан болно.

Үйл ажиллагаа	Индикаторууд болон зорилтууд	Хугацаа	Хариуцлага
<p><b>Нөлөөллийн тодорхойлолт:</b> Энд төсөл, хөтөлбөрийн нөлөөллийн тодорхойлолтыг бичнэ (Анхаарах: нөлөөллийн тодорхойлолт нь төсөл, хөтөлбөрийн оруулах хувь нэмэр, өөрчлөлтийг товч дүгнэсэн байдаг. Үүнд мөн төсөл, хөтөлбөрийн жендэр, нийгэм, эдийн засаг болон байгальд үзүүлэх урт хугацааны нөлөөллүүдийг тусгадаг. Уур амьсгалын өөрчлөлт/эрчим хүчний хэмнэлтийн төсөлд нөлөөллийн тодорхойлолт нь жишээ нь дараах байдалтай байна: <b>нийгмийн эмзэг бүлгүүд болон охид, эмэгтэйчүүд уур амьсгалын өөрчлөлт, сөрөг нөлөөлөлд илүү тэсвэртэй болох; эмзэг болон эмэгтэй тэргүүлэгчтэй өрхүүд цэвэр/ялгарал багатай эрчим хүчний эх үүсвэрүүдтэй болох; эмэгтэйчүүд гэрийн ажил хийхэд зарцуулдаг цаг, хүч хөдөлмөр багасах; эмэгтэйчүүд цагаа хэмнэснээр дуртай зүйлээ хийх болон эдийн засгийн хувьд илүү идэвхтэй болох боломжтой болох</b>).</p>			
<p><b>Үр ашгийн тодорхойлолт:</b> Энд төслийн үр ашгийг бичнэ (Анхаарах: үр ашгийн тодорхойлолт нь тодорхой, хэмжигдэхүйц, байх ба төслийн зорилгууд биелсэн эсэхийг тодорхойлоход төслийн менежерт туслах зорилготой. Үр дүнгийн тодорхойлолт нь тухайн төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаануудын үр дүнд мэдлэг, хандлага, чадвар болон зан авирт гарах өөрчлөлтийг тусгасан байдаг. Жендэрийн мэдрэмжтэй бичил, жижиг, дүнд үйлдвэрлэлийг дэмжсэн эрчим хүчний хэмнэлтийг төсөл, хөтөлбөрийн хувьд үр ашгийн тодорхойлолт нь дараах байдалтай байж болно: <b>Нийт X /үүний % нь эмэгтэй удирдагчтай/ эрчим хүчний хэмнэлтийн чиглэлээр ажилладаг байгууллагуудын бизнесийн боломжууд нэмэгдэх</b>).</p>			
<p><b>Үр дүнгийн тодорхойлолт:</b> Энд төслийн үр дүнг бичнэ. Ихэнх тохиолдолд төсөл, хөтөлбөрийн хувьд нэгээс илүү үр дүн байдаг. Тиймээс үр дүнгийн statement бүрт тусдаа мөр гарган тухайн чиглэлээр хийгдэх ажлууд, жендэрийн гүйцэтгэлийн индикаторууд, хүйсээр ангилсан зорилтууд, цаг хугацаа болон хариуцлагуудыг тусгах хэрэгтэй. (Анхаарах: үр дүнгийн statement нь тухайн төсөл, хөтөлбөр нь хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны үр дүнд богино хугацаанд ямар үр дүнгүүдийг бий болгох гэж буйг онцолдог. Жишээлбэл эрчим хүчний хэмнэлтийн төсөл, хөтөлбөрийн үр дүнгийн statement нь: <b>суурьлуулсан метрүүд, шинэ болон сүлжээний холболтууд болон сайжирсан нийлүүлэлтийн чанар</b>).</p>			

<p>(Энд төсөл, хөтөлбөр хариуцсан багийнхан хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны товч жагсаалтыг оруулна. Үйл ажиллагаанууд нь бидэнд төсөл, хөтөлбөр юу хийхийг, ямар оролцоо, хувь нэмрийг оруулахыг харуулдаг. Дээр харуулсан үр дүнгийн хувьд үйл ажиллагаанууд нь дараах байдалтай байна):</p> <p>(i) Амжиргааны түвшин муутай эмэгтэй тэргүүлэгчтэй өрхүүдэд (ЭТӨ) шинэ хэмжилтийн багажуудыг өгсөн</p> <p>(ii) Амжиргааны түвшин муутай ЭТӨ-үүдэд шинэ service connections</p> <p>(iii) Эмэгтэй тэргүүлэгчтэй, эрчим хүчний чиглэлийн гарааны бичил бизнесүүд нэмэгдсэн</p> <p>(iv) Эмэгтэйчүүдийн өөртөө туслах группууд (ӨТГ) жендэрийн мэдрэмжтэй эрчим хүчний хэрэглэгчийн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхийн тулд сургагч багш нараар бэлтгэгдэх</p> <p>(v) Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст зориулсан дараах чиглэлээр олон нийтийг мэдээлэлжүүлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлсэн:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Амжиргааны түвшнээс доогуур өрхүүдэд хөнгөлөлттэй хүүгийн нөхцөлийг олгосон байдал;</li> <li>• Хэмжилт хийхэд дэмжлэг үзүүлэх болон хялбар төлбөрийн системүүд;</li> <li>• Өндөр хүчдэлийн шугамуудыг оролдсоноос үйдэх аюулгүй ажиллагааны асуудлууд;</li> </ul> <p>өрхийн эрчим хүчний хэмнэлт.</p>	<p>Энд индикаторууд болон зорилтуудыг тусгана (Анхаарах: Сайн индикатор нь тухайн үйл ажиллагаа, төсөл, хөтөлбөрийн үр дүн болох тоо, чанар, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний цаг, хугацааны оновчтой байдал зэргийг оновчтой хэмждэг байна. Нөгөөтээгүүр зорилт нь ЖҮАТ-ний хувьд хүйсээр ялгасан байх шаардлагатай. Хүйсээр ангилсан зорилтууд нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс болон охид, хөвгүүдийн хувьд гарч буй үр дүнгүүдийг тоон байдлаар хэмжих үр дүнтэй арга зам юм. Жендэрийн гүйцэтгэлийн индикаторууд болон хүйсээр ангилсан зорилтуудын жишээ нь):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Төсөл хэрэгжүүлэх газар Х%</li> <li>• Төсөл хэрэгжүүлэх газар Х%</li> <li>• 2011 оны суурь үзүүлэлттэй харьцуулахад Х%</li> <li>• Х дүүрэг/аймаг/захиргааны нэгж/орон нутаг/тосгонуудад дээд тал нь ХХ ӨТГ</li> <li>• Шинээр нэмэгдсэн хэрэглэгчдийн тоо Х (50% нь эмэгтэй)</li> </ul>	<p>(Энд төсөл, хөтөлбөр хариуцсан баг үзүүлэлт/зорилт болгоны цаг, хугацааг оруулна. Жишээ нь):</p> <p>Х он гэхэд Х он гэхэд Х он гэхэд Эхний 6 сард болон түүнээс хойш тогтмол давтамжтайгаар</p>	<p>(Энд аль тал/байгууллага/э тгээд/хамтран ажиллагч индикаторууд болон зорилтууд баганад тусгасан зорилтуудыг биелэлтийг хангахыг тодорхойлж, онцлох. Жишээ нь):</p> <p>Итгэмжлэгдсэн байгууллага/Хэрэгжүүлэгч байгууллага</p>
---	---	--	---

**Жендэрийн хорооны гишүүдийн ажил үүргийн тодорхойлолт**

**I. Жендэрийн хорооны дарга** нь Банкны Удирдлагын хорооноос (УХ) томилогдож эргээд УХ-нд ажлаа тайлагнана.

Үндсэн үүрэг:

- a) Жендэрийн асуудлаар Банкыг төлөөлөх гол ажилтан байна.
- b) Банк-ны Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг идэвхтэй сурталчлан таниулагч байна.
- c) Жендэрийн хорооны нарийн бичгийн шууд удирдах албан тушаалтан нь байна.
- d) Удирдлагын хороонд Жендэрийн эрх тэгш байдлын бодлогын асуудлаар зөвлөгөө өгнө.
- e) Жендэрийн хороог дэмжин ажиллана.

**II. Жендэрийн хорооны Нарийн бичиг** нь Удирдлагын хорооноос (УХ) томилогдож Жендэрийн хорооны дарга-д ажлаа тайлагнана.

Үндсэн үүрэг:

- a) Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах зорилтыг тууштай баримтална
- b) Жендэрийн хорооны үйл ажиллагааны хүрээнд хорооны даргад туслан ажиллана
- c) Бодлого, түүний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон үе шатуудыг хооронд нь уялдуулах
- d) Бодлогын хэрэгжилтийг боловсруулж, Банкны жилийн тайланд тусгуулах, Банкны хүрээн дэх хяналтыг хийх
- e) Газар, хэлтэс, салбар, нэгж дамжуулан гаргасан бодлогыг хэрэгжүүлэх явцыг системчлэх
- f) Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаанд хяналт тавихад Удирдлагын хороонд мэдээлэл өгөх, туслах. Байгууллага дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоог сайжруулах дэмжин ажиллах
- g) Жендэрийн үнэлгээ, жендэрийн онцлог үзүүлэлт, жендэрийн төсөв зэрэг жендэрийн зарчимд суурилсан жендэрийн тодорхой механизмыг хэрэгжүүлэхийг хамтрагчдаа уриалж ажиллана
- h) Жендэрийн хороо, жендэрийн нетворк групп-г хөдөлгөгч гол хүч байх бөгөөд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чадавхийг бэхжүүлэх арга хэмжээ авна.
- i) Жендэрийн хорооны ажлын жендэрийн талаархи мэдээллийн суурийг цаашид гүнзгийрүүлэхэд түлхэц өгдөг;
- j) Жендэрийн талаархи гадаад мэргэжилтнүүдийн хамтран ажиллах(олон улсын агентлагууд, үндэсний хүрээлэн, ТББ-ууд орно);

**III. Жендэрийн хорооны гишүүн:** Банкны газар, хэлтэс, салбар, нэгжийн захирлаас томилогдох бөгөөд Жендэрийн хороонд ажлаа тайлагнана.

Үндсэн үүрэг:

- a) Жендэрийн хариуцсан ажилтан нь бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр удирдах албан тушаалтан болон газар, хэлтэс, нэгждээ зөвлөх, дэмжлэг үзүүлж ажиллана.
- b) Банкны жилийн тайлан болон Жендэрийн чиглэлээрх тодорхой ажлын хяналтад хувь нэмрээ оруулж, оролцож ажиллана.
- c) Харьяа газар нэгжийнхээ хүйсээр ангилсан мэдээллийг цуглуулах буюу энэ асуудлаар шууд холбогдох ажилтан байна.

**Жендэрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө**

Тэргүүлэх чиглэлүүд	Хүрэх үр дүнгүүд			
	Хийгдэх ажил	Тодорхойлогч хүчин зүйл	Хариуцах газар	Цаг хугацаа
Засаглал	Бодлогыг хэрэгжүүлэх		Удирдлагын хороо	
	Жендэрийн хороог байгуулах: - Жендэрийн хорооны даргыг томилох - Жендэрийн хорооны нарийн бичгийг томилох - Гишүүдийг томилох - Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогын хэрэгжилт, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний тайланд тогтмол хяналт хийх	- Удирдлагын хорооны шийдвэр - Ажил үүргийн тодорхойлолт (Жендэр) - Удирдлагын хороонд тайлагнах жил бүрийн явцын тайлан	Удирдлагын хороо	2020-2021
	Байгууллага доторхи Жендэр нетворкинг групп байгуулах - Ажил үүргийн тодорхойлолт бий болгох - Дотооддоо мэдээлэх - Гишүүн элсүүлэх	- Ажил үүргийн тодорхойлолт - Анкет, хүсэлт (гишүүн элсүүлэх)	ЗХНГ	2020-2021
Чадвар болон чадавхийг бэхжүүлэх	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах сургалт, чадавхийг доорхи хүрээнд бэхжүүлэх: - Удирдлагын хороо - Удирдлагын түвшинд - Жендэрийн хороо - Жендэр нетворк групп - Жендэр хариуцсан ажилтан	- Сургалтын хөтөлбөр - Чадавхыг бэхжүүлэх сургалтын тоо - Сургалтанд хамрагдсан ажилтнуудын тоо	Жендэрийн хороо, ЗХНГ, Хүний нөөцийн хэлтэс Жендэрийн чиглэлээр мэргэшсэн байгууллага	2020-2021

	Хүний эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах сургалтыг шинээр ажилд орсон ажилтнуудад оруулах	Сургалтын хөтөлбөр	Жендэрийн хороо, ЗХНГ, Иргэний нийгмийн байгууллагын дэмжлэг (Сургалт орох дээр)	2020-2021
	Жендэрийн эрх тэгш байдлын талаархи чадавхи бэхжүүлэх сургалтыг Банк-ны бүх ажилтнуудад орох	- Сургалтанд хамрагдсан ажилтнуудын тоо - Чадавхыг бэхжүүлэх сургалт, воркшоп, семинарын тоо	Жендэрийн хороо, ЗХНГ, Иргэний нийгмийн байгууллагын дэмжлэг	2020-2023
<b>Мэдлэгийн менежмент ба харилцаа холбоо</b>	Мэдлэгийн менежментийн бүтээгдэхүүнийг боловсруулж түгээх <ul style="list-style-type: none"> <li>- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг үнэлэх хуудас (Төсөл хөтөлбөрт)</li> <li>- Жендэрийн үнэлгээний удирдамж (жил бүр)</li> <li>- Жендэрийн талаар мэдээлэл өгөх, түгээх стратеги</li> <li>- Жендэрийн мэдрэмжтэй харилцаа</li> </ul>	-Мэдлэгийн менежментийн хүрээнд бий болсон бүтээгдэхүүн, дотоод, гадаад орчинд түгээсэн байдал - Харилцааны стратеги - Харилцааны бүтээгдэхүүн	Жендэрийн хороо , Жендэр нетворк групп, Маркетингийн газар	2020-2023
<b>Үйл ажиллагааны журам</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Банкны холбогдох заавар, журамд жендэрийн бодлогыг тусгах</li> <li>- Хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг бүрдүүлэх зорилгоор Банкны мэдээллийн технологийн дотоод системд өөрчлөлт оруулах</li> </ul>	Өөрчлөлт орсон бодлого, заавар, журмын тоо <ul style="list-style-type: none"> <li>- Бодлого</li> <li>- Журам</li> </ul>	Жендэрийн хороо ЗХНГ, МТГ	2020-2021

<b>Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд санхүүгийн болон бизнесийн дэмжлэг үзүүлэх</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд зориулан шинээр олгосон зээлийн / санхүүжилтийн бүтээгдэхүүний үнэлгээ, дүн шинжилгээ</li> <li>- Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд зориулсан санхүүгийн шинэ бүтээгдэхүүн боловсруулах</li> <li>- Жижиг дунд бизнес эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн санхүүгийн боломжид хийсэн үнэлгээ, зээлийн татгалзсан өргөдөлд хийсэн дүн шинжилгээ.</li> </ul>	<p>Шинэ бүтээгдэхүүнд үнэлгээ хийсэн тоо</p> <p>Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд зориулсан санхүүгийн шинэ бүтээгдэхүүний тоо</p>	<p>ИБГ ББГ Жендэрийн хороо Бүтээгдэхүүн хөгжлийн хороо</p>	
---	---	--	--	--