Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ
ЭЗДИЙН НЭГДСЭН ХОЛБОО
MONGOLIAN EMPLOYERS' FEDERATION

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх нь: Аж ахуйн нэгж, байгууллагад зориулсан

Сургалтын гарын авлага



Улаанбаатар хот
2026 он

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ), 2024

Анхны хэвлэл: 2024

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны хэвлэл нийтлэл нь Зохиогчийн эрхийн тухай түгээмэл конвенцын 2 дугаар Протоколд заасны дагуу зохиогчийн эрх эдэлнэ. Гэвч эх сурвалжийг нь дурдсан тохиолдолд зөвшөөрөл авалгүйгээр тэдгээрээс иш татан ашиглаж болно. Дахин хэвлэх буюу орчуулах эрхийг авахын тулд ОУХТ-ны Хэвлэл нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland гэсэн хаягаар, эсвэл rights@ilo.org гэсэн цахим шуудангаар хандана уу. Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо ийм хүсэлтийг таатай хүлээн авах болно.

Хуулбарлах эрхийн байгууллагуудад бүртгэлтэй номын сан, байгууллага болон бусад хэрэглэгчид тэдэнд олгогдсон зөвшөөрлийн дагуу номыг олшруулж болно. Танай улсад буй хуулбарлах эрхийн байгууллагын талаар www.ifrro.org хаягаар мэдээлэл авна уу.

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх нь: Аж ахуйн нэгж, байгууллагад зориулсан сургалтын гарын авлага
ISBN 978-92-2041206-0 (web pdf) – англи хэл дээрх

НҮБ-ын практикт нийцүүлэн гаргадаг ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэлд ашиглагдсан тодорхойлолт, тусгагдсан материалууд нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс аливаа улс орон, бүс, газар нутаг, эрх барих байгууллагын эрх зүйн байдал, эсвэл тэдгээрийн хил хязгаар тогтоохтой холбоотой ямарваа үзэл бодол илэрхийлээгүй болно.

Зохиогчтой өгүүлэл, судалгаа, бусад нийтлэлд илэрхийлэгдсэн үзэл бодлын талаарх хариуцлагыг гагцхүү зохиогч хүлээх бөгөөд Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос хэвлэн нийтэлсэн нь тэдгээрт илэрхийлсэн үзэл бодлыг хүлээн зөвшөөрсөн хэрэг биш юм.

Байгууллагуудын болон арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүний нэр, үйл явцын талаар дурдсан нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс тэдгээрийг сайшааж байгааг илэрхийлэхгүй бөгөөд тодорхой байгууллагын нэр, арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурдаагүй нь ч тэдгээрийг үгүйсгэсэн асуудал биш болно.

ОУХБ-ын хэвлэл, цахим бүтээгдэхүүний талаарх мэдээллийг www.ilo.org/publns хаягаар авах боломжтой.

Европын Холбоо
хамтран санхүүжүүлэв

Европын Холбооны санхүүжилтээр Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас хэрэгжүүлж буй "Зохистой хөдөлмөр ба Худалдаа" төслөөс хамтран санхүүжүүлэв.

Өмнөх үг

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь хувь хүн, байгууллага болон нийгэмд ноцтой сөрөг нөлөө үзүүлдэг, тулгамдсан асуудал хэвээр байна. Дэлхий дахинд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд аюулгүй, хүндэтгэлтэй, хүртээмжтэй ажлын орчныг бүрдүүлэхийг зорьж буй өнөө үед дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх цогц арга хэмжээ, түүний хэрэгцээ урьд өмнөхөөс илүү чухал болж байна.

Энэхүү сургалтын гарын авлагыг ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагууд (ЕВМО) үнэ цэнтэй үйлчилгээ болгон гишүүн аж ахуйн нэгжүүддээ хүргэх зорилгоор тусгайлан боловсруулсан. Энэхүү гарын авлага нь аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэхэд шаардлагатай мэдлэг, арга хэрэгсэл болон практик алхмуудыг олгоно. Ажил олгогчид, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагууд өөрийн сургагч багш эсвэл гаднын мэргэшсэн мэргэжилтнээр дамжуулан энэхүү сургалтыг зохион байгуулж, аж ахуйн нэгжүүд эдгээр асуудлыг үр нөлөөтэй шийдвэрлэхэд шаардлагатай дэмжлэгийг үзүүлэх боломжтой. Мөн ОУХБ-ын Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр конвенц (2019) зэрэг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцсэн бодлого, журмыг боловсруулж, хэрэгжүүлэхийн ач холбогдлыг онцлон тэмдэглэж байна. Эдгээр арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжүүд хууль эрх зүйн болон ёс зүйн үүргээ биелүүлэхээс гадна харилцан хүндэтгэл, хүний нэр төр, хамтын ажиллагааг эрхэмлэсэн байгууллагын соёлыг төлөвшүүлнэ.

Энэхүү гарын авлагад дарамт, хүчирхийллийн төрөл, тэдгээрийн үр нөлөөг ойлгох, дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх, бизнесийн үндэслэлийг тодорхойлох, байгууллагын түвшинд дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлэх, удирдах, үр дүнтэй мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх, шалгах ажиллагааг иж бүрэн явуулах, тасралтгүй хяналт-шинжилгээ хийж, сайжруулах зэрэг үндсэн асуудлуудыг хамруулсан. Мөн эдгээр үйл ажиллагааг удирдан хэрэгжүүлэхэд байгууллагын дээд удирдлагын манлайлал ямар чухал болох, аливаа хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчих ажлын байрны соёлыг төлөвшүүлэхийн ач холбогдлыг онцлон авч үзсэн болно.

Энэхүү гарын авлага нь тасралтгүй сургалт, мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэхийн ач холбогдлыг онцлохын зэрэгцээ байгууллагын ажилтан бүр аюулгүй, амар тайван ажлын орчныг бүрдүүлэхэд өөрийн хувь нэмрээ оруулах үүрэгтэй болохыг тэмдэглэж байна. Аж ахуйн нэгжүүд дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлоос урьдчилан сэргийлснээр илүү хүчирхэг, тогтвортой хамт олныг бүрдүүлэх боломжтой.

Ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагууд, мэргэжлийн сургагч багш нар болон аж ахуйн нэгжүүд энэхүү гарын авлагыг ашиглахдаа байгууллагынхаа өнөөгийн үйл ажиллагаанд үнэлгээ хийж, дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг иж бүрэн бөгөөд үр нөлөөтэй шийдвэрлэхэд чиглэсэн бодит алхмуудыг хэрэгжүүлэхийг зөвлөж байна. Илүү аюулгүй, хүртээмжтэй ажлын байрыг бий болгох эхлэл нь байгууллагын үүрэг амлалт, бодит үйл ажиллагаа байдаг. Энэхүү гарын авлага дээрх үйл явцуудын бүхий л үе шатанд таныг чиглүүлэх болно.

Эдгээр арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр ажил олгогчид зөвхөн ажилтнуудаа хамгаалахаас гадна байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой бүх хүмүүс, тухайлбал үйлчлүүлэгчид, гэрээлэгчид болон бусад гуравдагч этгээдийн аюулгүй байдлыг хангаж, байгууллагын бүтээмж, нэр хүнд, урт хугацааны амжилтыг нэмэгдүүлэх боломжтой юм.

Дебора Франс-Массин
Захирал

ОУХБ-ын Ажил олгогчдын үйл ажиллагаа хариуцсан товчоо (ACT/EMP)

Сукти Дасгупта
Захирал

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн нөхцөл, тэгш байдлын асуудал хариуцсан газар *(WORKQUALITY)*

Талархал

Аж ахуйн нэгжүүдэд зориулсан ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаарх энэхүү сургалтын гарын авлагыг боловсруулах ажил нь олон байгууллага, мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, туршлага, үнэтэй санал, зөвлөмжид тулгуурласан хамтын ажиллагааны үр дүн юм.
Энэхүү иж бүрэн сургалтын гарын авлагын үндсэн зохиогч болох төрийн бодлогын шинжээч, судлаач, зохиолч Мариска ван дер Линденд чин сэтгэлийн талархал илэрхийлье.

Кейс, судалгаанд зориулан өөрийн байгууллагадаа тааралдаж байсан бодит жишээ, сайн туршлагаа харамгүй хуваалцсан аж ахуйн нэгжүүдэд талархал илэрхийлье. Тэдний туршлага, үйл ажиллагааны жишээ нь энэхүү гарын авлагын агуулгыг бодит нөхцөл байдалд тулгуурласан үнэ цэнтэй мэдээллээр баяжуулсан юм. Тухайлбал:

- Августина Боннин, АрселорМиттал (Аргентин)-ын Соёл, олон янз байдлын асуудал хариуцсан мэргэжилтэн;
- Смарагди Талаки, ОФИТ, Грек дэх эм үйлдвэрлэлийн компаниудын группийн Хүний нөөцийн газрын дарга;
- Андреа Изагирре, Аргос Цемент (Гондурас)-ын Хүний хөгжлийн зохицуулагч;
- Сазини Можапело, Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэлтэй тэмцэх сан (Өмнөд Африк)-ийн Гүйцэтгэх захирал;
- Кокецо Ратумбу, тус сангийн нөлөөллийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн.

Мөн дээрх аж ахуйн нэгжүүдтэй холбоо тогтооход дэмжлэг үзүүлсэн ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагууд (EBMO) болох Аргентины Үйлдвэрлэгчдийн холбоо (UIA), Грекийн Аж ахуйн нэгжүүдийн холбоо (SEV), Гондурасын Хувийн хэвшлийн зөвлөл (COHEP) зэрэг байгууллагуудад талархал илэрхийлье.

Түүнчлэн Францын Аж ахуйн нэгжүүдийн хөдөлгөөн (MEDEF)-д гүн талархал илэрхийлье. Тус байгууллага нь гишүүн аж ахуйн нэгжүүдийнхээ дунд ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн асуудлаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны талаар үнэтэй туршлага, бодит жишээг хуваалцсан юм. Та бүхний дэмжлэг, хамтын ажиллагаа нь онолын ойлголтыг практикт хэрэгжүүлэхэд чухал гүүр болсон билээ.
Энэхүү сургалтын гарын авлагыг боловсруулах, хянан сайжруулах ажилд дэмжлэг үзүүлсэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) болон ОУХБ-ын Олон улсын сургалтын төвийн хамт олонд талархал илэрхийлье. Энэхүү гарын авлагын чанар, ач холбогдлыг сайжруулахад үнэтэй санал, зөвлөмж өгч хувь нэмрээ оруулсан Валентина Бегини, Аманда Межиа-Каньядас, Жули Казаги, Ана Каталина Рамирез, Элизабетта Витали нарт тухайлан талархал илэрхийлье.

Эцэст нь энэхүү сургалтын гарын авлагын боловсруулалтыг ОУХБ-ын Ажил олгогчдын үйл ажиллагаа хариуцсан товчоо (ILO-ACT/EMP)-ны харилцаа, техникийн ахлах зөвлөх Жэ-Хи Чанг удирдан зохион байгуулж, Зохистой хөдөлмөрийн техникийн дэмжлэгийн багийн ахлагч, ажил олгогчдын асуудал хариуцсан мэргэжилтэн Гари Райнхарт, ажил олгогчдын асуудал хариуцсан мэргэжилтэн Мачайло-Молебаци нар хамтран ажилласан болно.

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх үйл хэрэгт үнэтэй хувь нэмэр оруулсан та бүхэнд талархал илэрхийлье. Энэхүү гарын авлага нь илүү аюулгүй, харилцан хүндэтгэлтэй ажлын орчныг бүрдүүлэх бидний хамтын хүчин чармайлтын бодит илэрхийлэл юм.

Агуулга

Өмнөх үг **3**
Талархал **4**
Агуулга **5**

Сургагч багшид зориулсан мэдээлэл **8**
- Сургалтын зорилго 8
- Сургалтын гарын авлагыг хэрхэн ашиглах вэ? 8
- Урьдчилан судлах материал 9
- Зорилтот оролцогчид 9
- Сургалтын үргэлжлэх хугацаа, хэлбэр 9
- Сургалтын материал 12
- Сургалтад бэлтгэх 13

Модуль 1. Танилцуулга **17**
1.1 Сургалтын зорилго, хөтөлбөр, цагийн хуваарь 17
1.2 Үндсэн дүрэм 17
1.3 Харилцан танилцах 18
1.4 Ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллага (ЕВМО) яагаад ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эсрэг үйл ажиллагааг дэмждэг вэ? 18

Модуль 2. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл гэж юу вэ? **20**
2.1 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл хэр түгээмэл байдаг вэ? 20
2.2 Дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолт 21
2.3 Дарамт, хүчирхийллийн жишээ 26
2.4 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд хамаарахгүй үйлдлүүд 32
2.5 Холбогдох олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ 33

Модуль 3. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэх нь бизнесийн тэргүүлэх ач холбогдолтой асуудал болох нь **35**
3.1 Танилцуулга 35
3.2 Олон янз, тэгш оролцоотой байдал нь бизнесийн гүйцэтгэлийг сайжруулдаг 36
3.3 Хөрөнгө оруулагчид, зээлдүүлэгчид, нийлүүлэгчид болон хууль тогтоогчид нийгмийн хариуцлагын нийцлийг шаарддаг 37
3.4 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь байгууллагын нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлдөг 38
3.5 Хууль тогтоомжийн шаардлагыг мөрдөөгүй тохиолдолд байгууллагад ихээхэн зардал, эрсдэл учирна. 39
3.6 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд улам бүр анхаарал хандуулж байна 40

Модуль 4. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрх зүйн орчин ба түүнийг байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх нь **43**
4.1 ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцын хүрээнд ажил олгогчийн хүлээх үүрэг 43
4.2 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаарх хууль эрх зүйн орчин 45
4.3 Үндэсний хууль тогтоомжийг байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх нь 47

Модуль 5. Ажлын байрны эрсдэлийг үнэлэх, дарамт, хүчирхийллийг илрүүлэх **48**
5.1 Зарим салбар, ажил мэргэжил болон ажилтнуудын нөхцөл бусдаас илүү эрсдэл

ихтэй байдаг 48
5.2 Байгууллагын эрсдэлийг үнэлэх 54
5.3 Асуудлыг илрүүлэх, ажлын орчинг үнэлэх зорилгоор ажилтнуудын судалгаа явуулах 55

Модуль 6. Үйл ажиллагааны хэрэгсэл: Эрсдэлийн удирдлага ба байгууллагын Бодлого 59
6.1 Дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг удирдах 59
6.2 Байгууллагын албан мэдэгдлээр дамжуулан үүрэг, амлалтаа харуулах 61
6.3 Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого боловсруулах, сайжруулах 61
6.4 Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг хэрэгжүүлэх 64
6.5 Дарамт, хүчирхийллийн гомдлыг шийдвэрлэх 68
6.6 Хэлэх нь хангалттай биш: Дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого, журмыг бодитоор хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ? 70

Хавсралт 1. Ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагын (ЕВМО) бэлгийн дарамтын талаарх цахим сургалтын сайн туршлагын жишээ 73
Хавсралт 2. Сургалтад оролцогчдод зориулсан тараах материал 74
Тараах материал 1. Кейс судалгаа (зохиомол): ТопГранит 74
Тараах материал 2. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг тодорхойлох компанийн өөрийн үнэлгээний хуудас 75
Тараах материал 3. Дарамт, хүчирхийллийн талаарх ажиллагсдын судалгааны загвар 79
Тараах материал 4. Дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай компанийн мэдэгдэл (загвар) 85
Тараах материал 5. Дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх компанийн бодлого (загвар) 86
Тараах материал 6. ТопГранит компанийн дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх бодлого 91
Тараах материал 7. Жижиг аж ахуйн нэгжид зориулсан дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх бодлогын загвар 92
Тараах материал 8. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх зурагт хуудаснууд 94
Тараах материал 9. Байгууллагын гүйцэтгэлийг шалгах хуудас 96

Хавсралт 3. Сургалтын өмнөх болон дараах оролцогчдоос авах асуулгууд 99
Сургалтын өмнөх асуулга 99
Сургалтын дараах асуулга 101

Хавсралт 4. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэхтэй холбоотой олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүдийн жагсаалт 104
ОУХБ-ын суурь конвенцууд болон холбогдох протокол, зөвлөмжүүд 104
ОУХБ-ын техникийн конвенц болон зөвлөмжүүд 106

Хавсралт 5. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх талаар аж ахуйн нэгжүүдийн бодит жишээ, кейс судалгаа 108
Кейс судалгаа: АрселорМиттал, Аргентин 108
Кейс судалгаа: Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэх гэмт хэрэгтэй тэмцэх сан, Өмнөд Африк 109
Кейс судалгаа: ОФИТ, Грек дэх эм үйлдвэрлэлийн компаниудын групп 111

Хавсралт 6. Сургагч багшид зориулсан 7 болон 9 дүгээр дасгалын хариулт:
ТопГранит компанийн эрсдэлийн үнэлгээ (зохиомол) 113

Дасгалуудын жагсаалт **18**
- Дасгал 1. Танилцах дасгал 18
- Дасгал 2. Дэлхий дахинд ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн нөхцөл Байдал 20
- Дасгал 3. Хохирлын төрөл 23
- Дасгал 4. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг таньж мэдэх 26
- Дасгал 5. Дарамт, хүчирхийлэл бизнест ямар сөрөг нөлөө үзүүлэх вэ? 35
- Дасгал 6. Үндэсний хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар харилцан туршлага солилцох замаар ойлголтоо нэмэгдүүлэх 47
- Дасгал 7. Дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлэх: ТопГранит компани (зохиомол жишээ) 54
- Дасгал 8. Дарамт, хүчирхийллийн талаарх ажилтнуудаас авах судалгаа 56
- Дасгал 9. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг удирдах 60
- Дасгал 10. ТопГранит компанийн дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг сайжруулах 62

Бодит жишээнүүдийн жагсаалт **41**
- Бодит жишээ 1. АрселорМиттал, Аргентин 41
- Бодит жишээ 2. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэх гэмт хэрэгтэй тэмцэх сан, Өмнөд Африк 53
- Бодит жишээ 3. ОФИТ, Грек дэх эм үйлдвэрлэлийн компаниудын групп 64

Сургагч багшид зориулсан мэдээлэл

“Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх нь: Аж ахуйн нэгж, байгууллагад зориулсан сургалтын гарын авлага”-ыг Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) боловсруулсан бөгөөд дэлхийн улс орнуудын ажил олгогчид болон бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагууд (ЕВМО)-д уг гарын авлагыг сургалтын шинэ хөтөлбөр, сургалтын үйлчилгээ болгон ашиглахад зориулагдсан болно. Энэхүү бүлэгт сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад шаардлагатай суурь мэдээлэл, сургалтыг үр дүнтэй зохион байгуулахад анхаарах зөвлөмжүүдийг тусгасан болно.

Сургалтын зорилго

Энэхүү сургалт нь аж ахуйн нэгжүүдэд дараах мэдлэг, чадварыг эзэмшүүлэхэд чиглэнэ.

- Хөдөлмөрийн ертөнцөд дарамт, хүчирхийлэл гэж юуг ойлгох.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэх нь байгууллагын хувьд ямар ач холбогдолтой болохыг ойлгох.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой эрсдэлийг үнэлж, удирдах.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлыг илрүүлж, таньж мэдэх.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх, байгууллагын бодлого, журмыг боловсруулж, үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэх.

Энэхүү сургалтыг ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллага (ЕВМО)-аас баталгаажуулж, сургалтын бүх зорилгыг амжилттай биелүүлсэн оролцогчдод сургалтад хамрагдсан тухай гэрчилгээ олгохыг зөвлөж байна.[1]

Сургалтын гарын авлагыг хэрхэн ашиглах вэ?

Энэхүү сургалтын гарын авлага болон дагалдах материалыг дэлхий даяар нийтлэг ашиглахаар боловсруулсан хэдий ч ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллага (ЕВМО) нь өөрийн улс орны нөхцөл байдал, хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн, боломжтой тохиолдолд сургалтад оролцогчдын ажиллаж буй салбар, байгууллагын онцлогийг харгалзан агуулга, арга зүйг уян хатан байдлаар өөрчлөн, тохируулан ашиглах боломжтойгоор боловсруулсан болно.

Тохируулгын тэмдэглэл: Энэхүү гарын авлагад сургагч багшид зориулсан тэмдэглэлийг *налуу үсгээр* бичсэн. Эдгээр тэмдэглэл нь бусад зүйлсийн хамт гарын авлага болон бусад материалыг тухайн улсын, салбарын эсвэл байгууллагын онцлогт нийцүүлэн өөрчлөх боломжтой хэсгүүдийг мөн давхар тэмдэглэж байгаа юм. Дасгалуудыг мөн *налуу үсгээр* тэмдэглэсэн.

Сургалтын бүтэц: Сургалт нь модулиудаас бүрдэнэ. Бүрэн хэмжээгээр зохион байгуулсан тохиолдолд сургалт хоёр өдөр үргэлжилнэ. Сургагч багш бүх сургалтыг бүрэн явуулах эсвэл оролцогчдын хэрэгцээнд хамгийн тохиромжтой модулиудыг сонгон хослуулан ашиглах боломжтой. Үүнд дараах зөвлөмжийг баримтална.

- **Модуль 1:** Сургалтын зорилго, сургагч багш-оролцогчид болон оролцогчдыг хооронд нь харилцан танилцуулна. Энэхүү модулийг сургалтын эхэнд ашиглахаар боловсруулсан.
- **Модуль 2:** ОУХБ-ын Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр конвенц (2019)-д заасан ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн олон улсын тодорхойлолт болон зохисгүй зан үйлийн төрөл, хэлбэрүүдийг танилцуулна. Өөрөөр хэлбэл энэ модуль нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл гэж юу болох, түүнийг хэрхэн таньж, илрүүлэх талаар ойлголт, мэдлэг олгоход чиглэнэ. Энэхүү модулийг бие даасан сургалт хэлбэрээр зохион байгуулж, хэрэгжүүлэх боломжтой.

[1] *ОУХБ нь уг сургалтыг баталгаажуулах (сертификат олгох/сертификатжуулах), мөн гэрчилгээн дээр гарын үсэг зурах боломжгүй.*

- **Модуль 3:** Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэх нь бизнесийн хувьд ямар үндэслэлтэйг тайлбарлана. Энэхүү модулийг дангаар нь зохион байгуулах боломжгүй боловч товчлон бусад модультай хослуулан ашиглаж болно.
- **Модуль 4:** ОУХБ-ын Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр конвенц (2019) болон үндэсний хууль эрх зүйн орчны хүрээнд ажил олгогчийн үүрэг, хариуцлагыг авч үзнэ. Энэхүү модулийг бие даасан сургалт болгон зохион байгуулж болно.
- **Модуль 5 ба 6:** Эдгээр модуль нь байгууллагуудын авч хэрэгжүүлэх боломжтой практик арга хэмжээний талаар авч үзэх бөгөөд хамтатган зохион байгуулах нь хамгийн тохиромжтой**.** Эдгээр модуль нь хэд хэдэн дадлага, дасгал агуулсан тул цахимаар бус, танхимаар зохион байгуулах нь илүү үр дүнтэй.

Дасгалууд: Энэхүү гарын авлагад сургалтын үр нөлөөг нэмэгдүүлэх зорилгоор нийт 10 дасгал багтсан. Сургагч багш бүх дасгалыг заавал ашиглах шаардлагагүй. Харин тухайн оролцогчдын хэрэгцээ, сургалтын нөхцөлд тохируулан сонгож ашиглах боломжтой.

Нэгтгэн дүгнэх: Модуль бүрийн төгсгөлд тухайн модулийн гол агуулгыг нэгтгэн дүгнэж, оролцогчдоос асуулт авч, хэлэлцүүлэг өрнүүлэх хугацааг төлөвлөсөн.

Урьдчилан судлах материал

Энэхүү сургалтыг үр дүнтэй зохион байгуулахын тулд сургагч багш дараах материалыг урьдчилан судалсан байх шаардлагатай.

- ОУХБ. Дарамт, хүчирхийлэлгүй ажлын байр: Ажил олгогч, эздэд зориулсан практик удирдамж, гарын авлага (2022).
- ОУХБ. Хөдөлмөрийн ертөнц дэх дарамт, хүчирхийлэл: ОУХБ-ын Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр конвенц болон 206 дугаар зөвлөмжийн гарын авлага (2021).

Мөн сургагч багш тухайн улсын нөхцөл байдал, дарамт хүчирхийлэлтэй холбоотой хууль тогтоомж, бодлого, судалгаа шинжилгээ болон бусад холбогдох материалыг урьдчилан судалсан байх нь зүйтэй.

Зорилтот оролцогчид

Энэхүү сургалт нь 10 ба түүнээс дээш ажилтантай бүх төрлийн салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагад зориулагдсан. Сургалтын үндсэн зорилтот бүлэг нь байгууллагын удирдах болон гүйцэтгэх түвшний ажилтнууд, тухайлбал хүний нөөцийн захирал, менежерүүд, мөн бизнес эрхлэгчид бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд бусад ажилтнуудад зориулан өөрчлөн ашиглаж болно.

Энэхүү сургалтыг өөр өөр байгууллагын оролцогчдод зориулан зохион байгуулахаар боловсруулсан боловч нэг байгууллагын ажилтнуудад зориулан мөн өөрчлөн зохион байгуулж болно.

Сургалтын үргэлжлэх хугацаа, хэлбэр

Бүх модулийг бүтнээр нь зохион байгуулсан тохиолдолд сургалт хоёр өдөр үргэлжилнэ. Гэхдээ сургалтын үргэлжлэх хугацаа нь оролцогчдын мэдлэгийн түвшин, түүнчлэн сургагч багш тухайн улс, салбар, байгууллагын онцлогт нийцүүлэн нэмэлтээр оруулсан агуулгаас хамааран өөрчлөгдөж болно.

1 дэх өдөр	
09:00–10:40	**Модуль 1. Танилцуулга (35 минут)** 1.1 Сургалтын зорилго, хөтөлбөр болон хуваарь (5 минут) 1.2 Сургалтын үндсэн дүрэм (5 минут) 1.3 Харилцан танилцах (20 минут)

	1.4 Ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллага (ЕВМО) ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эсрэг үйл ажиллагааг яагаад дэмждэг вэ? (5 минут) **Модуль 2. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл гэж юу вэ? (65 минут)** 2.1 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл хэр түгээмэл байдаг вэ? (25 минут) 2.2 Дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолт (40 минут)
10:40-11:00	**Цайны завсарлага**
11:00-12:20	**Модуль 2 (үргэлжлэл). Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл гэж юу вэ? (80 минут)** 2.3 Дарамт, хүчирхийллийн жишээнүүд (65 минут) 2.4 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд хамаарахгүй үйлдлүүд (5 минут) 2.5 Холбогдох олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд (5 минут) **Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (5 минут)**
12:20-13:20	**Үдийн хоол**
13:20-14:40	**Модуль 3. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэх нь бизнесийн тэргүүлэх ач холбогдолтой асуудал болох нь (80 минут)** 3.1 Танилцуулга (25 минут) 3.2 Олон янз байдал, хүртээмж нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулдаг (5 минут) 3.3 Хөрөнгө оруулагчид, зээлдүүлэгчид, нийлүүлэгчид болон хууль тогтоогчид нийгмийн хариуцлагын нийцлийг шаарддаг (5 минут) 3.4 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь байгууллагын нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлдөг (5 минут) 3.5 Хууль тогтоомжийг мөрдөхгүй байх нь өндөр өртөгтэй (5 минут) 3.6 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд улам бүр анхаарал хандуулж байна (25 минут) **Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (10 минут)**
14:40-15:00	**Цайны завсарлага**
15:00-16:40	**Модуль 4. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрх зүйн орчин болон түүнийг хэрэгжүүлэх нь (100 минут)** 4.1 190 дүгээр конвенцын дагуу ажил олгогчийн хүлээх үүрэг, хариуцлага (10 минут) 4.2 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаарх үндэсний хууль эрх зүйн орчин (30 минут) 4.3 Үндэсний хууль тогтоомжийг байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх нь (50 минут) **Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (10 минут)**

2 дахь өдөр	
9:00-10:40	**Модуль 5. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлэх, дарамт, хүчирхийллийг илрүүлэх (100 минут)** 5.1 Зарим салбар, ажил мэргэжил болон ажилтнууд бусдаас илүү өндөр эрсдэлтэй байдаг (35 минут) 5.2 Байгууллагын онцлогт тохирсон эрсдэлийг үнэлэх (65 минут)
10:40-11:00	**Цайны завсарлага**
11:00-12:20	**Модуль 5 (үргэлжлэл). Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлэх, дарамт, хүчирхийллийг илрүүлэх (80 минут)** 5.3 Тохиолдлыг илрүүлэх, ажлын орчныг үнэлэх зорилгоор ажилтны санал асуулга зохион байгуулах (70 минут) **Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (10 минут)**
12:20-13.20	**Үдийн хоол**
13.20-15.20	**Модуль 6. Үйл ажиллагааны хэрэгслүүд: Эрсдэлийн удирдлага ба байгууллагын бодлого (120 минут)** 6.1 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг удирдах (60 минут) 6.2 Байгууллагын албан мэдэгдлээр дамжуулан үүрэг, амлалтаа харуулах (5 минут) 6.3 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого боловсруулах, сайжруулах (55 минут)
15:20-15:40	**Цайны завсарлага**
15:40-16:40	**Модуль 6 (үргэлжлэл). Үйл ажиллагааны хэрэгслүүд: Эрсдэлийн удирдлага ба байгууллагын бодлого (60 минут)** 6.4 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг хэрэгжүүлэх (25 минут) 6.5 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдлыг шийдвэрлэх (10 минут) 6.6 Хэлэх нь хангалттай биш: Дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх бодлого, журмыг бодит хэрэгжилт болгох нь (10 минут) **Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (15 минут)**

Өөр нэг хувилбар нь сургалтыг дөрвөн хагас өдрийн хөтөлбөрөөр зохион байгуулах явдал юм (доорх хүснэгтийг үзнэ үү). Энэ тохиолдолд хагас өдөр нь дээрх бүтэн өдрийн сургалтын хөтөлбөрийн өглөөний (өдрийн хоолноос өмнөх) эсвэл үдээс хойших (өдрийн хоолны дараах) хэсэгтэй байхаар тус тус тохирно. Завсарлагын хугацааг тооцохгүйгээр хагас өдрийн сургалтын үргэлжлэх хугацаа ойролцоогоор 3 цаг байна. Хэрэв сургалтыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулж байгаа бол оролцогчдын анхаарал төвлөрөл буурах, ядаргаа зэргээс шалтгаалан хагас өдрийн хуваарь нь илүү тохиромжтой байж болно.

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн сургалтын хөтөлбөрийг дөрвөн хагас өдрөөр зохион байгуулах жишээ

Сургалтын хөтөлбөр	
Хагас өдөр 1	Модуль 1. Танилцуулга
	Модуль 2. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл гэж юу вэ?
Хагас өдөр 2	Модуль 3. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэх нь бизнесийн тэргүүлэх ач холбогдолтой асуудал болох нь
	Модуль 4. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрх зүйн орчин болон түүнийг хэрэгжүүлэх нь
Хагас өдөр 3	Модуль 5. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлэх, илрүүлэх
Хагас өдөр 4	Модуль 6. Үйл ажиллагааны хэрэгслүүд: Эрсдэлийн удирдлага ба байгууллагын бодлого

Нэг хувилбар нь цахим болон танхимын сургалтыг хослуулан зохион байгуулах явдал юм. Жишээлбэл, 1 болон 2 дахь хагас өдрийн сургалтыг тус тусад нь цахим хэлбэрээр зохион байгуулж, харин оролцогчид 5 болон 6 дугаар модулийг нэг өдрийн танхимын сургалтаар хамрагдаж болно. 5 болон 6 дугаар модуль нь практик чиглэл давамгайлсан бөгөөд олон тооны дадлага, дасгал агуулдаг. Иймээс эдгээр модулийг танхимын хэлбэрээр зохион байгуулах нь сургалтын үр дүнг сайжруулах боломжтой.

Хэрэв сургалтыг зөвхөн цахим хэлбэрээр зохион байгуулах бол Ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагууд (EBMO), Францын Ажил олгогчдын хөдөлгөөн (Movement of the Enterprises of France – MEDEF)-ийн туршлагаас санаа авч болно. Францын Ажил олгогчдын хөдөлгөөн (MEDEF) нь ажлын байран дахь жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл, түүний дотор бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор цахимаар бүрэн зохион байгуулах боломжтой “Escape Game” (асуудал шийдвэрлэх интерактив сургалтын тоглоом)-ыг боловсруулж, амжилттай хэрэгжүүлсэн. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хавсралт 1-ээс үзнэ үү.

Оролцогчдын тоо

Илүү олон оролцогчтой сургалт явуулахад илүү их хугацаа шаардагддаг бол цөөн оролцогчтой сургалт илүү хурдан суралцах боломжтой байдаг. Сургалтын үр нөлөөг нэмэгдүүлэхийн тулд 20–25 оролцогчтойгоор сургалтыг зохион байгуулахыг зөвлөж байна. Хэрэв оролцогчдын тоо үүнээс их бол хоёр сургагч багш ажиллуулах нь зүйтэй.

Зөвлөх үйлчилгээ

Ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллага (EBMO) нь гишүүн аж ахуйн нэгжүүддээ байгууллагын онцлогт нийцсэн ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх хөтөлбөр боловсруулахад зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх боломжтой. Үүнд сургалтын агуулга болон тараах материалыг (дараах “Сургалтын материал” хэсгийг үзнэ үү) тухайн байгууллагын онцлогт нийцүүлэн өөрчлөх, мөн байгууллагад тулгарч буй асуудлыг тодорхойлж, шийдвэрлэхэд чиглэсэн зөвлөгөө өгөх зэрэг үйлчилгээ багтаж болно.

Сургалтын материал

Энэхүү сургалтын хөтөлбөр нь ОУХБ-ын “Дарамт хүчирхийлэлгүй ажлын байр: ажил олгогч, эздэд зориулсан практик удирдамж, гарын авлага”-д ихээхэн тулгуурласан болно. Сургагч багш нар энэхүү гарын авлагатай сайтар танилцсан байх бөгөөд боломжтой бол үндэсний

нөхцөл байдалд тохируулан боловсруулсан хувилбарыг сургалтын үеэр ашиглах, оролцогчидтой хуваалцахад бэлэн байлгах нь зүйтэй.
Сургалтын багц дараах материалаас бүрдэнэ.

- Энэхүү сургалтын гарын авлага
- Сургалтын слайд
- Сургалтад оролцогчдод зориулсан тараах материал (Хавсралт 2).
    - Тараах материал 1. ТопГранит компанийн зохиомол кейс судалгаа
    - Тараах материал 2. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг тодорхойлох байгууллагын өөрийн үнэлгээний хэрэгсэл
    - Тараах материал 3. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаарх ажилтны судалгааны загвар
    - Тараах материал 4. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх байгууллагын албан мэдэгдлийн загвар
    - Тараах материал 5. Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эрсэг бодлогын загвар
    - Тараах материал 6. ТопГранит компанийн дарамт, хүчирхийллийн эрсэг бодлого (зохиомол жишээ)
    - Тараах материал 7. Жижиг аж ахуйн нэгжид зориулсан дарамт, хүчирхийллийн эрсэг байгууллагын бодлогын загвар
    - Тараах материал 8. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тухай зурагт хуудас
    - Тараах материал 9. Байгууллагын Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх шалгах хуудас
- Сургалтын өмнөх болон дараах асуулга. Эдгээр нь сургалтын үр нөлөөг үнэлэх, мөн сургалтын өмнө оролцогчдоос мэдээлэл авч сургалтын агуулгыг илүү оновчтой төлөвлөхөд ашиглагдана (Хавсралт 3).
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх талаар байгууллагууд хэрхэн ажиллаж буйг харуулсан бичмэл болон видео хэлбэрийн 3 бодит кейс судалгаа (Хавсралт 5). Видео кейс судалгааны хоёр нь эмзэг агуулгатай тул зөвхөн нууц үгээр үзэх боломжтой. Нууц үгийг авах бол **actemp@ilo.org** хаягаар холбогдоно уу. Сургагч багш нар эдгээр видео кейсийг сургалтын үеэр үзүүлж болох боловч оролцогчдод тарааж болохгүй.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх талаар оролцогчдын мэдлэг, практик ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд зориулсан 10 дасгал.
    - Дасгал 7 болон Дасгал 9-ийн хариултын төсөл (Хавсралт 6).

Сургалтад бэлтгэх

Энэ хэсэгт сургалт эхлэхээс өмнө хийх шаардлагатай бэлтгэл ажлуудыг тайлбарласан.

Оролцогчидтой урьдчилан холбоо барих

Сургалт эхлэхээс 1–2 долоо хоногийн өмнө сургагч багш оролцогчидтой холбоо барьж, өөрийгөө танилцуулан сургалтын зорилгыг тайлбарлана. Оролцогчдоос дараах зүйлсийг хүснэ.

- Сургалтын өмнөх асуулгыг бөглөж буцаан ирүүлэх.
- Байгууллагынхаа дарамт, хүчирхийллийн эрсэг бодлогыг хуваалцах. Хэрэв ийм бодлого байхгүй бол дарамт, хүчирхийллийн талаар дурдсан байгууллагын бусад холбогдох бодлогыг, тухайлбал ялгаварлан гадуурхахгүй байх бодлого, Олон янз байдал, хүртээмжийн бодлого, эсвэл Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн (ХАБЭМ) бодлогыг хуваалцаж болно.

Сургалтын байрыг урьдчилан үзэх

Танхимын сургалтын хувьд сургагч багш сургалтын байрыг урьдчилан очиж үзэх нь зүйтэй. Слайд проектор зэрэг шаардлагатай бүх тоног төхөөрөмж бэлэн байгаа эсэхийг шалгана. Мөн интернетийн холболт, цахилгааны залгуурын байршлыг шалгах шаардлагатай.

Сургалтын үеийн дасгалуудад дараах материалыг бэлтгэнэ.

- Наадаг тэмдэглэлийн цаас (Post-it)
- Флипчарт эсвэл цагаан самбар
- Маркер

Сургагч багш нар оролцогчдын суудлын зохион байгуулалтыг хамгийн оновчтой байдлаар төлөвлөх хэрэгтэй. Жишээлбэл, уламжлалт ангийн зохион байгуулалтаас илүү дугуй ширээний зохион байгуулалт ашиглах, мөн үндсэн танхимын дотор эсвэл гадна багаараа ажиллах боломжтой зайг тооцох нь зүйтэй. Түүнчлэн ариун цэврийн өрөө болон ослын үеийн яаралтай гарцын байршлыг урьдчилан мэдэж байх шаардлагатай.

Оролцогчидтой танилцах

Сургалтыг үр дүнтэй, ач холбогдолтой болгохын тулд сургалтын агуулгыг оролцогчдын мэдлэг, туршлага, хүлээлтэд нийцүүлэн тохируулах нь чухал. Үүний тулд оролцогчид ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаар ямар мэдлэгтэй, түүнийг хэрхэн таньж мэдэх, шийдвэрлэх талаар ямар ойлголттой байгааг үнэлэх шаардлагатай.

Сургалтын өмнөх асуумж нь оролцогчдын энэ сэдвийн талаарх мэдлэгийн түвшинг тодорхойлоход тусалж, сургагч багш сургалтын материалыг түүнд тохируулан өөрчлөх боломжийг олгоно. Зарим байгууллага өмнө нь ажилтнууддаа ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаар сургалт зохион байгуулсан байж болно. Ийм тохиолдолд ямар агуулгаар сургалт явуулсныг сургагч багш урьдчилан тодруулах хэрэгтэй. Мөн зарим байгууллага дарамт, хүчирхийллийн тодорхой тохиолдлуудтай өмнө нь тулгарсан, ажилтнууд нь энэ талаар мэддэг байж болно. Ийм нөхцөлд тухайн тохиолдлуудын талаар, ажилтнуудад хэрхэн мэдээлсэн болон тэд хэрхэн хүлээн авсныг сургагч багш судалж мэдэх нь зүйтэй. Илүү өндөр түвшний мэдлэгтэй оролцогчдын хувьд сургагч багш 2 болон 3 дугаар модулийг товчлох эсвэл алгасаж, практик дасгал болон кейс судалгаанд илүү их цаг зарцуулах нь зүйтэй.

Сургагч багш мөн оролцогчдын байгууллага дахь албан тушаал, ажил үүргийг харгалзан үзэх шаардлагатай. Хэрэв оролцогчид нэг байгууллагаас ирсэн боловч удирдлагын өөр өөр түвшний хүмүүс (зарим нь ахлах удирдлага, зарим нь дунд шатны удирдлага гэх мэт) байвал энэ нь сургалтын явц дахь тэдний оролцоонд нөлөөлж магадгүй. Жишээлбэл, хүний нөөцийн менежерүүд сургалтад хамрагдаж байх үед гүйцэтгэх захирал нь мөн хамт оролцож байвал тухайн улсын болон байгууллагын соёлоос хамааран оролцогчид сургагч багштай хэрхэн харилцахад нөлөөлөх боломжтой.

Хэрэв сургалт эхлэхээс өмнө оролцогчдын талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл авах боломжгүй бол сургалтын эхэнд хэдэн минут зарцуулж, тэдний мэдлэг, туршлагын талаар тодруулах нь зүйтэй. Гэхдээ ихэнх тохиолдолд оролцогчдын нэрсийн жагсаалт, ажил, албан тушаалын мэдээллийг урьдчилан авах боломжтой байдгийг санах хэрэгтэй.

Сургалтыг тухайн нөхцөл байдалд тохируулан өөрчлөх

Энэхүү сургалтын гарын авлага нь дэлхийн хэмжээнд ашиглахад зориулан боловсруулагдсан. Иймээс сургагч багш тухайн улсын нөхцөл байдалтай холбоотой мэдээллийг боломжтой бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд сургалтад тусгах хэрэгтэй (гарын авлагад энэ талаар

зөвлөмжүүдийг оруулсан болно). Хэрэв сургалтад оролцогчид бүгд нэг салбарт ажилладаг бол тухайн салбарын онцлогтой холбоотой агуулгыг, тухайлбал тухайн салбарын аж ахуйн нэгжүүдийн кейс судалгааг нэмж ашиглан сургалтаа баяжуулах хэрэгтэй.

Хэрэв сургалтад нэг байгууллагын ажилтнууд хамрагдаж байгаа бол сургалтын материалыг тухайн байгууллагын нөхцөл байдалд нийцүүлэн өөрчлөх боломжтой. Жишээлбэл, цаг боломжтой бол тухайн байгууллагын бодлого, журмыг сургалтын үеэр хамтран авч үзэж болно. Түүнчлэн байгууллагын төлөөллийг урьж, ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэхийн ач холбогдол, мөн байгууллагын одоо мөрдөж буй бодлого, журам энэхүү сургалтын агуулгатай хэрхэн уялдаж байгааг танилцуулах нь сургалтын ач холбогдол, бодит хэрэглээг нэмэгдүүлнэ.

Сэтгэл хөдлөл, мэдрэмжийн онцлог

Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамт, дарамт шахалт нь ихэвчлэн жендэрийн ялгаатай нөхцөл байдалтай холбоотой бөгөөд сэтгэл хөдлөл ихээхэн дагуулсан эмзэг асуудал байдаг. Зарим оролцогч ийм төрлийн зохисгүй зан үйлийг харсан эсвэл өөрийн биеэр туулсан байж болох бөгөөд үүний улмаас ичих, зохисгүй тайлбар хийх, бүр уйлах зэрэг янз бүрийн хариу үйлдэл үзүүлж болно. Иймээс сургалтын үеэр хуваалцсан аливаа мэдээллийг бүх оролцогч нууцлалтай хадгалж, хэний тухай болох, ил болгохгүй байхыг онцлон тайлбарлах нь чухал. Хүн бүр өөрийгөө чөлөөтэй, аюулгүйгээр илэрхийлэх боломжтой сургалтын орчныг бүрдүүлэх нь нэн чухал юм.

Доор сургагч багшид тулгарч болох хүндрэлтэй нөхцөл байдлын жишээг үзүүлэв.

- **Зохисгүй тайлбар**
  Эмзэг нөхцөл байдалд байгаа зарим бүлэг хүмүүс дарамт, хүчирхийлэлд илүү өртөмтгий байдаг тул ялгаварлан гадуурхсан эсвэл зохисгүй тайлбар, хошигнол гарах тохиолдол бий. Жишээлбэл, дарамт, хүчирхийллийн жендэртэй холбоотой асуудлыг хэлэлцэх үед зарим оролцогч бэлгийн харьцааны өнгө аястай тайлбар, хошигнол хийж болно.

- **Хүнд хэлбэрийн тохиолдолд үзүүлэх хүчтэй хариу үйлдэл**
  Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн ноцтой хэлбэрүүд, тухайлбал ажилтай холбоотой ашиг хүртэх эсвэл ажилтай холбоотой сөрөг үр дагавраас зайлсхийхийн тулд бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийхийг шаарддаг *quid pro quo* нөхцөл байдал, эсвэл бие махбодын халдлагын тохиолдлууд нь сэтгэл зүйн хувьд хүндээр тусах боломжтой. Ийм жишээг сонсоод зарим оролцогч цочирдох, сэтгэл түгших зэргээр ил тод хариу үйлдэл үзүүлж болно.

- **Хувийн туршлагаа хуваалцахад тавгүй байх**
  Оролцогчид янз бүрийн шалтгааны улмаас ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаарх өөрт тохиолдсон зүйлээ хуваалцахад тавгүй мэдрэмж төрж болно. Жишээлбэл, дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн эрэгтэйчүүд хэвшмэл ойлголт, нийгмийн хэм хэмжээний улмаас өшөө авалт, доог тохуу эсвэл нэр хүндэд нь сөргөөр нөлөөлөхөөс эмээж, тухайн асуудлаа ярихыг хүсэхгүй байж болно. Мөн дарамт, хүчирхийллийн зарим хэлбэр нь хууль бус үйлдэлд тооцогддог тул тухайн үедээ үүнийг дарамт, хүчирхийлэл гэж ойлгоогүй байсан нөхцөл байдлын талаар мэдээлэл хуваалцахад зарим оролцогч таагүй мэдрэмж төрүүлж болно.

Дараах зөвлөмжүүд нь ийм нөхцөл байдлыг зохицуулахад тустай.

- **Урьдчилан бэлтгэлтэй байх**
  Оролцогчдын талаар аль болох их мэдээллийг урьдчилан цуглуулж, гарч болзошгүй хариу үйлдлийг урьдчилан таамаглан, тэдгээрт тохирох хариу арга хэмжээг бэлтгэнэ.

- **Сургалтын дүрмийг тогтоож, ойлгуулах**
  Сургалтын эхэнд сургагч багш танхим нь хүн бүр өөрийгөө чөлөөтэй илэрхийлж, туршлагаа хуваалцах боломжтой аюулгүй, нууцлалтай, харилцан хүндэтгэлтэй орчин болохыг тайлбарлана. Энэ нь оролцогчдын хуваалцсан мэдээлэл нууц хэвээр үлдэж, сургалтаас гадуур бусдад задруулахгүй байх ёстой гэсэн үг юм.

- **Санаа зовнил, эргэлзээг эртнээс хэлэлцэх**
  Сургалтын эхэнд оролцогчдын санаа зовниж буй асуудал, эргэлзээ, болгоомжлолын талаар ярилц.

- **Төлөвлөөгүй завсарлага авахад бэлэн байх**
  Оролцогчдын сэтгэл хөдлөл нь суралцахад эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой ч тодорхой хугацаанд бодитоор сэтгэх чадварт нь саад болж болохыг ойлгох хэрэгтэй. Иймээс шаардлагатай тохиолдолд оролцогчдод сэтгэл хөдлөлөө тайвшруулж, боловсруулан тунгаах боломж олгохын тулд төлөвлөгдөөгүй завсарлага өгөхөд бэлэн байна.

- **Чимээгүй, тайван орон зай бэлтгэх**
  Сургалтын байранд оролцогчид түр хугацаанд ганцаараа байж, өөрийгөө тайвшруулах боломжтой нам гүм орон зайг урьдчилан тодорхойлж, бэлтгэнэ.

Хэлний чадвар

Хэрэв сургалт англи хэлээр явагдаж байгаа боловч англи хэл нь оролцогчдын төрөлх хэл биш бол тэдний ойлгож авах мэдээллийн хэмжээ багасаж болзошгүй. Иймээс энэхүү сургалтын гарын авлагад төлөвлөснөөс илүү хугацаа зарцуулах шаардлага гарч болно.

Дараах зөвлөмжүүд нь сургалтын үр нөлөөг дээд хэмжээнд хүргэхэд тусална.

- Тод, ойлгомжтой ярих. Сургагч багш тод дуугаар ярьж, үгээ зөв, ойлгомжтой дуудах хэрэгтэй.
- Ярих хурдаа тохируулах. Сургагч багш минутад ойролцоогоор 100 үг ярих дундаж хурдыг баримтлахыг зөвлөж байна. Энэхүү зөвлөмж нь модуль бүрийн хугацааг төлөвлөхөд мөн тусална.
- Орчуулагч бэлэн байлгах.
- Сургалтын материалыг орчуулах.

Модуль 1. Танилцуулга

Модулийн нийт хугацаа (ойролцоогоор)	35 минут
1.1 Сургалтын зорилго, хөтөлбөр, цагийн хуваарь	5 минут
1.2 Үндсэн дүрэм	5 минут
1.3 Харилцан танилцах	20 минут
1.4 Ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллага (ЕВМО) яагаад ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эсрэг үйл ажиллагааг дэмждэг вэ?	5 минут

Энэхүү модулийг судалснаар оролцогчид дараах чадварыг эзэмшинэ.

1. **Сургалтын зорилго, хамрах сэдэв болон өдөр тутмын цагийн хуваарийг мэддэг болно.**
2. **Сургалтын үндсэн дүрмийг ойлгож, мөрдөнө.**
3. **Бие биетэйгээ танилцана.**
4. **Харилцан итгэлцэл бүхий орчинд үзэл бодлоо чөлөөтэй хуваалцаж, суралцах боломжтой болно.**
5. **Сургалтад идэвхтэй оролцох хүсэл эрмэлзэлтэй болно.**

Энэхүү танилцуулах хэсгийг сургалтын аль модулийг явуулж байгаагаас үл хамааран сургалтын эхэнд ашиглаж болно.

1.1 Сургалтын зорилго, хөтөлбөр, цагийн хуваарь

Сургагч багш сургалтын зорилгыг оролцогчдод танилцуулна. Хэрэв сургалтын материалыг бүрэн хэмжээгээр ашиглахгүй бол тухайн нөхцөлд тохируулан сургалтын зорилгыг өөрчилнө. Модуль бүрийн сургалтын зорилгыг тухайн модулийн эхэнд тусгасан.

Энэхүү сургалт нь аж ахуйн нэгжүүдэд дараах мэдлэг, чадварыг эзэмшүүлэхэд чиглэнэ.

- Хөдөлмөрийн ертөнцөд дарамт, хүчирхийлэл гэж юуг ойлгохыг мэдэх.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэхийн бизнесийн ач холбогдлыг ойлгох.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой эрсдэлийг үнэлж, удирдах.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлыг илрүүлж, таньж мэдэх.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх байгууллагын бодлого, журмыг боловсруулж, үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэх.

Сургагч багш сургалтын ерөнхий хөтөлбөр болон өдөр бүрийн цагийн хуваарийг танилцуулна (PowerPoint танилцуулгын слайдыг ашиглана). Сургагч багш слайдыг дараах хүчин зүйлсэд нийцүүлэн өөрчилнө. (1) Ямар модулиудыг сургалтад сонгож байгаа. (2) Сургалтыг бүтэн өдрөөр эсвэл хагас өдрөөр зохион байгуулж байгаа тухай.

1.2 Үндсэн дүрэм

Сургагч багш өөрийгөө танилцуулж, сургалтын үндсэн дүрмийг тайлбарлана.

- Танхим нь хүн бүр өөрийгөө чөлөөтэй илэрхийлж, өөрийн туршлагаа хуваалцах боломжтой аюулгүй, нууцлалтай, харилцан хүндэтгэлтэй орчин болохыг тайлбарлана. Оролцогчдын хуваалцсан мэдээлэл нууц хэвээр хадгалагдаж, сургалтаас гадуур бусдад задруулахгүй байх ёстойг онцлон тэмдэглэнэ.

- Гар утсаа чимээгүй горимд тохируулж, сургалтын үеэр зурвас бичих, мессеж унших зэрэг үйлдлээс татгалзахыг оролцогчдоос хүснэ.
- Танхимын сургалтын үед зөөврийн компьютер ашиглахгүй байхыг хүснэ.
- Сургалтыг цагт нь эхлүүлж, цагт нь дуусгахыг бүх оролцогчийг уриална.
- Бусад оролцогч болон сургагч багшийг хүндэтгэн, бусдын яриаг таслахгүй байхыг сануулна.

Хугацааг хянах үүрэгтэй нэг оролцогч, гар утас болон зөөврийн компьютерын хэрэглээг сануулах үүрэгтэй өөр нэг оролцогчийг томилох талаар бодолцоно уу.

1.3 Харилцан танилцах

Дасгал 1: *Танилцах дасгал*

Сургалтын зорилго: *Оролцогчид хоорондоо танилцаж, сургалтын танхимд эерэг, эрч хүчтэй уур амьсгалыг бүрдүүлэх.*

Хугацаа: *20 минут*

Зааварчилгаа: *Оролцогч бүр өөрийгөө товч танилцуулж, дараах мэдээллийг хэлнэ. Нэр, Албан тушаал, Байгууллагын нэр (хэрэв бүх оролцогч нэг байгууллагаас ирээгүй бол).*

Үүний дараа дараах танилцах дасгалуудын аль нэгийг хэрэгжүүлнэ.

1. Үнэн үү, худал уу
Оролцогч бүр өөрийнхөө тухай хоёр үнэн, нэг худал мэдээлэл бэлтгэнэ. Дараалан оролцогч бүр өөрийн гурван мэдээллийг танилцуулна. Бусад оролцогчид аль нь худал болохыг таана.

2. Ялгааг нь ол
Энэхүү мөс хагалах дасгал нь цахим сургалт зохион байгуулах үед ашиглахад тохиромжтой. Сургагч багш оролцогчдод өөрөө өрөөнөөс түр гарах (эсвэл камераа унтраах) гэж байгаагаа тайлбарлана. Буцаж орж ирэхдээ өөрийн гадаад төрхийн ямар нэгэн жижиг өөрчлөлтийг хийсэн байна. Жишээлбэл, ямар нэгэн гоёл, хэрэглэл нэмэх эсвэл авах, хувцасныхаа нэг хэсгийг өөрчлөх зэрэг байж болно. Оролцогчид ямар өөрчлөлт гарсныг таах ёстой. Үүний дараа санамсаргүйгээр хэд хэдэн оролцогчийг сонгон мөн адил дасгалыг хийлгэнэ.

1.4 Ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллага (ЕВМО) яагаад ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эсрэг үйл ажиллагааг дэмждэг вэ?

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь ямар ч тохиолдолд хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй. Энэ асуудлыг шийдвэрлэх нь зөвхөн ёс зүйн үүрэг хариуцлага төдийгүй бизнесийн хувьд ч оновчтой шийдвэр юм. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлж, түүнийг шийдвэрлэх нь эрсдэлийг бууруулж, байгууллагын тогтвортой өсөлт, хөгжлийг дэмждэг.

Иймээс Монголын Ажил Олгогч Эздийн Нэгдсэн Холбоо нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-тай хамтран гишүүн байгууллагууддаа зориулан энэхүү сургалтыг боловсруулсан юм. Энэхүү сургалт нь байгууллагуудад аюулгүй, хүртээмжтэй ажлын орчин бүхий бизнесийн үр өгөөжийг бүрэн хүртэх**,** мөн ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлэх олон санаачилгын нэг хэсэг болно. *(Шаардлагатай бол бусад холбогдох санаачилга, үйл ажиллагааг мөн танилцуулна.)*

Сургагч багш ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагын Гүйцэтгэх захирал (эсвэл Ерөнхий захирал)-ын урам зориг өгөх богино хэмжээний мэндчилгээ эсвэл видео бичлэгийг танилцуулна. Хэрэв сургалтад нэг байгууллагын ажилтнууд оролцож байгаа бол энэхүү урам зориг өгөх мэндчилгээг тухайн байгууллагын Гүйцэтгэх захирал, Ерөнхий захирал эсвэл ахлах удирдах албан тушаалтанд хүргэж болно.

Дараагийн модуль руу шилжихээс өмнө оролцогчдоос асуулт, санал байгаа эсэхийг асууна.

Модуль 2. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл гэж юу вэ?

Модулийн нийт хугацаа (ойролцоогоор)	145 минут
2.1 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл хэр түгээмэл байдаг вэ?	25 минут
2.2 Дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолт	40 минут
2.3 Дарамт, хүчирхийллийн жишээ	65 минут
2.4 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд хамаарахгүй үйлдлүүд	5 минут
2.5 Холбогдох олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд	5 минут
Нэгтгэн дүгнэх	5 минут

Энэхүү модулийг судалснаар оролцогчид дараах мэдлэг, чадварыг эзэмшинэ.

1. **Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл хэр түгээмэл байдгийг ойлгоно.**
2. **Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн тодорхойлолтыг ойлгоно.**
3. **Дарамт, хүчирхийллийн төрөл хэлбэрүүдийг ялган таньж, төрөл тус бүрийн жишээг тайлбарлаж чаддаг болно.**
4. **Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд тооцогдохгүй харилцаа, үйлдлийг ялган таньдаг болно.**

2.1 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл хэр түгээмэл байдаг вэ?

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь өнөөдөр ч олон хүнтэй тулгарсаар байгаа ноцтой бөгөөд хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй асуудал хэвээр байна. Ийм нөхцөл байдал нь ажилтан, ажил олгогч болон гуравдагч этгээдийг ажлын байранд заналхийлэх, дээрэлхэх, халдах, хүч хэрэглэн довтлох зэрэг олон хэлбэрээр илэрч болно. Гэхдээ ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл үнэхээр хэр түгээмэл байдаг вэ?

Дасгал 2: *Дэлхий дахинд ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн нөхцөл байдал*

Сургалтын зорилго: *Оролцогчдод ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тархалтын талаар ойлголт өгөх.*

Хугацаа: *20 минут*

Зааварчилгаа: *Оролцогчдоос "Дэлхий даяар хэдэн хүн ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн хохирогч болдог вэ?" гэж асууна. Оролцогч бүр дэлхийн хэмжээнд ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд өртдөг хүмүүсийн хувийг таамаглан бичнэ. Таамагласан хувиа Post-it цаасан дээр бичиж, ханын самбар эсвэл флипчарт дээр наана. Дараа нь наасан хуудсуудыг хамгийн бага хувиас хамгийн их хувь хүртэл дарааллаар байрлуулна. Зөв хариултад (23 хувь) хамгийн ойр таасан оролцогчид шоколад зэрэг жижиг шагнал гардуулна.*

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь олон хүний төсөөлж байгаагаас илүү өргөн тархсан байдаг. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын (ОУХБ) судалгаагаар дэлхийд

хөдөлмөр эрхэлж буй **таван хүн тутмын нэг нь буюу 23 хувь** нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байсан байна[2].

Доорх нь жишээ болгон дурдсан улс орон болон салбарын зарим тоон үзүүлэлтүүд юм.

- АНУ: Эмэгтэйчүүдийн бараг 10 хүн тутмын 4 (38 хувь) нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн гэж мэдээлсэн бол эрэгтэйчүүдийн 14 хувь нь өртсөн гэж хариулжээ[3].
- Малайз (эрүүл мэндийн салбар): Эрүүл мэндийн салбарын ажилтнуудын 70 хувь нь үгээр доромжлуулах; 33 хувь нь бие махбодын хүчирхийлэлд өртөх; 25 хувь нь дээрэлхэлтэд өртөх; 4 хувь нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн байна[4].
- Өмнөд Африк: Эмэгтэйчүүдийн бараг 3 хүн тутмын 1 (30 хувь), эрэгтэйчүүдийн 18 хувь нь ажлын байран дахь хүсээгүй бэлгийн шинжтэй үйлдлийн хохирогч болсон байна[5]. Дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн хүмүүсийн дунд:
    - 15 хувь нь бэлгийн шинжтэй үгэн өдөөлтөд өртсөн;
    - 38 хувь нь хүсээгүй биеийн хүрэлцэх үйлдэлд өртсөн;
    - 42 хувь нь өөрийн биеийн хэсгийг тачаадан ширтүүлэх явдалд өртсөн;
    - 32 хувь нь бэлгийн шинжтэй агуулга бүхий зурвас хүлээн авсан байна.
- Латин Америк (урлаг, соёл, энтертайнментын салбар): Судалгаанд оролцогчдын бараг 90 хувь нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой нөхцөл байдалтай тулгарч байсан гэж хариулжээ[6]. Тухайлбал, Перуд судалгаанд хамрагдагсдын 65.4 хувь нь өөрөө эсвэл хамт ажилладаг хүн нь дарамт, хүчирхийлэлд өртсөнөөс шалтгаалан ажилдаа явахаас айж байсан эсвэл ажилдаа очих хүсэлгүй байсан гэж хариулсан байна.

Сургагч багш дээрх статистик мэдээллийг тухайн улсын, бүс нутгийн, салбарын эсвэл сургалтад илүү хамааралтай бусад мэдээллээр сольж ашиглана. Мөн холбогдох слайдыг эдгээр өөрчлөлтөд нийцүүлэн шинэчилнэ.

2.2 Дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолт

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь урьдчилан сэргийлж, зохих ёсоор шийдвэрлэх шаардлагатай чухал асуудал юм. Гэвч ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл гэж яг юуг хэлэх вэ? 2019 онд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын гурван талт бүтэц болох төрийн байгууллага, ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөл хамтран олон улсын хөдөлмөрийн шинэ хэм хэмжээг баталснаар ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн нэгдсэн тодорхойлолт болон хамрах хүрээг тогтоосон.

ОУХБ-ын Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр конвенц (2019)

ОУХБ-ын Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр конвенц (2019) нь хөдөлмөрийн ертөнц дэх дарамт, хүчирхийллийн талаар олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн анхны тодорхойлолтыг бий болгосон. Энэхүү конвенц нь асуудлыг шийдвэрлэх хүрээнд төр, ажил олгогч, ажилтан болон тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагын үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлсон байдаг. Конвенц нь ОУХБ-ын гишүүн улс орон нэгдэн орсны дараа хууль зүйн хүчин төгөлдөр олон улсын гэрээ болдог. Үүнээс гадна ОУХБ-ын

---

[2] *Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) болон Gallup байгууллага,* Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаарх туршлага: Дэлхийн анхны судалгааны тайлан, *2022 он.*

[3] *Калифорнийн Их Сургуулийн Сан-Диегогийн Жендэрийн тэгш байдал ба эрүүл мэндийн төв (UCSD GEH), RALIANCE, CALCASA болон Promundo байгууллагууд, #MeToo хөдөлгөөний цар хүрээг хэмжих нь:* Бэлгийн дарамт болон бэлгийн халдлагын талаарх үндэсний судалгаа, *"Гудамжны дарамтыг зогсоох" кампанит ажил, 2019 он.*

[4] *Мохд Низам Мохамад Язид нар, "Малайзын Мелака мужийн эрүүл мэндийн байгууллагуудын ажил олгогчдын ажлын байран дахь хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх талаарх ойлголт, практик хэрэгжилт болон түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлс", Байгаль орчны судалгаа ба нийгмийн эрүүл мэндийн олон улсын сэтгүүл, 20(4): 2900, 2023 оны 2 дугаар сарын 7.*

[5] *Карин Смит, "Өмнөд Африкийн байгууллагууд дахь бэлгийн дарамтын ноцтой түвшин: судалгааны үр дүн",* News24 Business, *2018 оны 9 дүгээр сарын 1.*

[6] *UNI Global Union, "Латин Америкт телевиз, кино болон тайзны урлагийн салбарын судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 90 хувь нь хүчирхийлэл, дарамтад өртсөн байна", 2022 оны 3 дугаар сарын 18.*

Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 206 дугаар Зөвлөмж (2019) нь 190 дүгээр конвенцыг хэрэгжүүлэх талаар хууль зүйн хувьд заавал биелүүлэхгүй боловч чиглэл өгөх зөвлөмжүүдийг агуулдаг. 190 дүгээр конвенц 2021 онд хүчин төгөлдөр болсон.

Сургагч багш тухайн улс 190 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон эсэх, эсвэл нэгдэн орох үйл явц үргэлжилж байгаа эсэхийг сургалтын үеэр танилцуулна.

Олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолт ба хамрах хүрээ

190 дүгээр конвенцод дарамт, хүчирхийллийг дараах байдлаар тодорхойлсон. “Дарамт, хүчирхийлэл” гэж нэг удаагийн эсвэл давтагдсан, бие махбодын, сэтгэл зүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах зорилготой, эсхүл ийм хохирол учруулсан, эсвэл учруулах магадлалтай хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй зан үйл, дадал, эсхүл тэдгээрийн заналхийллийн цогцыг хэлэх бөгөөд үүнд жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл мөн хамаарна.

Энэхүү конвенц нь хөдөлмөрийн ертөнц дэх ажилтнууд болон бусад бүх хүнийг хамгаална. Үүнд үндэсний хууль тогтоомж, практикт заасан ажилтнууд төдийгүй хөдөлмөрийн гэрээний хэлбэрээс үл хамааран ажил эрхэлж байгаа хүмүүс, дадлагажигч болон шавь сургалтад хамрагдагсад, хөдөлмөр эрхлэлт нь дуусгавар болсон ажилтнууд, сайн дурын ажилтнууд, ажил хайгчид, ажил горилогчид, мөн ажил олгогчийн эрх мэдэл, үүрэг, хариуцлагыг хэрэгжүүлж буй хүмүүс хамрагдана.

Түүнчлэн 190 дүгээр конвенц нь төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх салбар, албан болон албан бус эдийн засаг, хот болон хөдөө орон нутгийн бүх ажлын байранд адил үйлчилнэ. Одоо тодорхойлолтын бүрэлдэхүүн хэсэг тус бүрийг авч үзье.

Цогц тодорхойлолт

190 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн ертөнц дэх дарамт, хүчирхийллийг хатуу, хязгаарлагдмал байдлаар тодорхойлоогүй бөгөөд “хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй зан үйл, дадал, эсхүл тэдгээрийн заналхийллийн цогц” гэж өргөн хүрээтэй тодорхойлсон. “Цогц” гэсэн нэр томьёог хэрэглэснээр дарамт, хүчирхийлэл нь өөр өөр шинж чанартай үйлдлүүдийг хамарч болох бөгөөд эдгээр нь бие даасан нэг үйлдэл эсвэл хэд хэдэн үйлдлийн нийлбэр хэлбэрээр илэрч болохыг тодруулсан. Энэхүү хандлага нь цаг хугацааны явцад шинээр бий болох хэлбэрүүдийг оролцуулан дарамт, хүчирхийллийн олон янзын илрэлийг хамруулахад шаардлагатай уян хатан байдлыг бүрдүүлдэг[7].

Конвенц нь дарамт, хүчирхийллийн бүх хэлбэрийг, үйлдлийн санаатай байсан эсэх, мөн эх үүсвэрээс нь үл хамааран хамарна. Түүнчлэн конвенц нь үйлдлийг үйлдсэн этгээдэд бус, харин тухайн зан үйл, дадал, заналхийллийн хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй байдал, мөн тэдгээрийн хохирогчид үзүүлэх үр нөлөөнд голлон анхаардаг. Зан үйл, дадал, заналхийлэл нь бие махбодын, сэтгэл зүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах зорилготой байх, ийм хохирол учруулах магадлалтай байх, эсхүл бодитоор ийм хохирол учруулсан байх тохиолдолд хүлээн зөвшөөрөх боломжгүйд тооцогдоно.

[7] *Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ), Хөдөлмөрийн ертөнц дэх хүчирхийлэл, дарамтын талаарх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулах хорооны тайлан: Хэлэлцүүлгийн ажиллагааны хураангуй, 2018 он.*

Дасгал 3: *Хохирлын төрөл*

Сургалтын зорилго: *Оролцогчдод ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс үүдэн учирч болох хохирлын төрөл бүрийг илүү сайн ойлгож, таньж мэдэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх.*

Хугацаа: *20 минут*

Зааварчилгаа: *Сургагч багш оролцогчдоос 190 дүгээр конвенцод хамрагдсан хохирлын төрөл тус бүрийн жишээг хамтдаа нэрлэхийг хүснэ. Үүний дараа доорх жагсаалтад байгаа боловч оролцогчдын дурдаагүй мэдээллийг нэмж тайлбарлана.*

• Бие махбодын хохирол
Бие махбодын хохиролд хүний биед учирсан аливаа гэмтэл болон бие махбодын зовиур хамрагдана. Үүнд бага зэргийн зүсэгдэл, шалбархайгаас эхлээд яс хугарах, дотоод эрхтний гэмтэл зэрэг илүү хүнд хэлбэрийн гэмтэл хүртэл багтана.

• Сэтгэл зүйн хохирол
Сэтгэл зүйн хохирол нь дарамт, хүчирхийллийн улмаас хүний сэтгэл санаа, сэтгэцийн эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөллийг хамарна. Үүнд стресстэх, ичих, өөртөө итгэх итгэлээ алдах, нойргүйдэх, нийгмээс тусгаарлагдах зэрэг олон төрлийн сөрөг үр дагавар багтана.

• Бэлгийн шинжтэй хохирол
Бэлгийн шинжтэй хохирол гэдэг нь бэлгийн шинжтэй хохирол, хор уршиг учруулах, эсхүл тийм хохирол учруулах магадлалтай, мөн хүнийг өөрийн бэлгийн шинж чанартай холбоотойгоор тавгүйтэх, айдас төрөх, сэтгэл санааны дарамтад орох, сүрдүүлэгдсэн мэт мэдрэмж төрөх эсвэл хохирол амсахад хүргэдэг үр дагаврыг хэлнэ.

• Эдийн засгийн хохирол
Эдийн засгийн хохирол гэдэг нь дарамт, хүчирхийллийн аливаа үйлдлийн улмаас үүссэн санхүүгийн аливаа алдагдал, хохирлыг хэлнэ. Үүнд орлогоо алдах, эд хөрөнгийн хохирол амсах, учирсан гэмтлийн улмаас эмчилгээний зардлын нөхөн төлбөр төлөх, санхүүгийн эх үүсвэр, боловсрол болон хөдөлмөрийн зах зээлд хамрагдах боломж хязгаарлагдах, тухайлбал хөдөлмөрийн зах зээлд үргэлжлүүлэн ажиллах, эсвэл ахиж дэвших боломж нь хязгаарлагдах, түүнчлэн алдсан орлого болон ирээдүйд олох боломжтой орлогын алдагдал зэрэг хамаарна.

Хохирлын **эдгээр төрөл нь нэгэн зэрэг** тохиолдож болно. Жишээлбэл, нэг ажилтан нөгөө ажилтнаа шатаар түлхэж унагасны улмаас хоёр дахь ажилтан хөгжлийн бэрхшээлтэй болж, цаашид ажиллах боломжгүй болсон гэж төсөөлөөд үзье. Энэ тохиолдолд дарамт, хүчирхийллийн үйлдлийн үр дагавар нь бие махбодын, сэтгэл зүйн болон эдийн засгийн хохирол зэрэг үүснэ.

Тодорхойлолтод мөн дарамт, хүчирхийллийн **эх үүсвэрээс үл хамааран** тухайн нөхцөл байдлыг дарамт, хүчирхийлэл гэж үзнэ гэж заасан. Энэ нь дарамт, хүчирхийлэл дараах хэлбэрээр илэрч болно гэсэн үг юм.

- Ажил олгогчийн эрх мэдэл, үүрэг, хариуцлагыг хэрэгжүүлж буй этгээдээс үйлдэгдэх эсвэл тэдгээрийн эсрэг үйлдэгдэх **(босоо буюу vertical харилцаа)**.
- Ижил түвшний хамтран ажиллагсдын хооронд үйлдэгдэх **(хэвтээ буюу horizontal харилцаа)**.
- Үйлчлүүлэгч, өвчтөн, зорчигч, худалдан авагч болон олон нийтийн бусад гишүүн зэрэг **гуравдагч этгээдийг** хамарсан байх.

Энэхүү 3 минутын богино хэмжээний видеог Канадын барилгын салбарын мэргэжлийн байгууллага болох APCHQ-ээс боловсруулсан бөгөөд хөдөлмөрийн ертөнц дэх хүчирхийлэл, дарамт ямар хэлбэрээр илэрч болох, мөн ажил олгогчид үүнээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоохын тулд ямар арга хэмжээ авч болох талаар ерөнхий ойлголт өгөхөд тустай. Видеог сургалтад оролцогчдод үзүүлэхийг зөвлөж байна. Үүний тулд слайд дээрх "Play" буюу тоглуулах товчийг дарна уу. Канад улс Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 190 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон болно.

Хамгаалалтад хамрагдах этгээд болон хөдөлмөрийн ертөнцийн хамрах хүрээ

Энэхүү конвенц нь хөдөлмөрийн ертөнц дэх ажилтан болон бусад бүх хүнийг хамгаална.

- Конвенц нь үндэсний хууль тогтоомж, практикт тодорхойлсон ажилтнууд төдийгүй хөдөлмөрийн гэрээний хэлбэрээс үл хамааран ажил эрхэлж байгаа бүх хүнийг хамгаална. Энэхүү өргөн хүрээний хамгаалалт нь виртуал орчинд цахимаар ажиллагчид, платформоор ажил эрхлэгчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, гэрээсээ ажиллагчид зэрэг шинэ болон олон янзын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрийг хамруулах боломжийг бүрдүүлдэг. Түүнчлэн дадлагажигч, шавь сургалтад хамрагдагсад, хөдөлмөр эрхлэлт нь дуусгавар болсон ажилтнууд, сайн дурын ажилтнууд, ажил хайгчид, ажил горилогчид мөн энэхүү хамгаалалтад хамрагдана. Хамгийн чухал нь ажил олгогчийн эрх мэдэл, үүрэг, хариуцлагыг хэрэгжүүлж буй хүмүүс мөн хамгаалалтад хамрагдах бөгөөд үүнд менежерүүд, багийн ахлагчид, гүйцэтгэх захирлууд, бизнес эрхлэгчид болон бусад удирдах албан тушаалтнууд багтана.
- Конвенц нь хөдөлмөрийн явцад, ажилтай холбоотой эсвэл ажлаас үүдэн гарсан дарамт, хүчирхийлэлд үйлчилнэ. Үүнд дараах нөхцөл байдал хамаарна.
    - Ажлын байранд, үүнд төрийн болон хувийн эзэмшлийн бүх орон зай.
    - Ажилтан цалингаа авдаг, амралтын завсарлага эсвэл хоолны завсарлага авдаг, ариун цэврийн өрөө, угаалгын болон хувцас солих өрөө болгон ашигладаг газруудад.
    - Ажилтай холбоотой томилолт, аялал, сургалт, арга хэмжээ болон нийгмийн үйл ажиллагааны үеэр.
    - Ажилтай холбоотой харилцаа холбооны хэрэгслээр, үүнд мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийг ашигласан цахим шуудан, мессеж, шуурхай зурвас болон бусад цахим харилцаа холбоо багтана.

- Ажил олгогчоос олгосон орон сууц, байрлах байранд.
- Ажилдаа ирэх болон ажлаасаа харих замд.

- Конвенц нь төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх салбар, албан болон албан бус эдийн засаг, хот болон хөдөө орон нутгийн бүх ажлын байранд адил үйлчилнэ.

Үндсэндээ энэхүү конвенц нь хүн бүр дарамт, хүчирхийллээс ангид хөдөлмөрийн ертөнцөд ажиллах эрхтэй болохыг хүлээн зөвшөөрдөг.

Жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл

190 дүгээр конвенц нь жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийллийг дараах байдлаар тодорхойлсон. "Жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл" гэж тухайн хүний хүйс эсвэл жендэрийн улмаас түүнд чиглэсэн, эсхүл тодорхой хүйс, жендэрийн хүмүүст харьцангуй илүү ихээр нөлөөлдөг дарамт, хүчирхийллийг хэлэх бөгөөд үүнд бэлгийн дарамт мөн хамаарна.

Энэхүү тодорхойлолтод "хүн" (*persons*) гэсэн нэр томьёог ашигласан нь жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл нь эмэгтэйчүүд, охидод харьцангуй илүү түгээмэл тохиолддог боловч зөвхөн тэдэнд бус, эрэгтэй, эмэгтэй бүх хүнд чиглэж болдгийг онцлон харуулж байна. Мөн энэ нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхахын ноцтой хэлбэр мөн юм.

190 дүгээр конвенц нь бэлгийн дарамтыг тусад нь тодорхойлоогүй боловч жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолтын салшгүй хэсэг болгон хамруулсан. Иймээс бэлгийн дарамт нь жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийллийн нэг хэлбэр гэж үздэг. ОУХБ-ын хяналтын байгууллагууд бэлгийн дарамтыг дараах хоёр үндсэн хэлбэрээр тодорхойлдог[8].

- **Хариу нөхцөлтэй бэлгийн дарамт (Quid pro quo)**
  Эмэгтэй, эрэгтэй хүний нэр төрд халдсан, хүсээгүй, үндэслэлгүй, доромжилсон шинжтэй бэлгийн шинжтэй бие махбодын, үгэн болон үгэн бус аливаа үйлдэл, эсхүл хүйстэй холбоотой бусад зан үйл бөгөөд тухайн хүн ийм үйлдлийг татгалзсан эсвэл хүлээн зөвшөөрсөн эсэх нь түүний ажил хөдөлмөрт нөлөөлөх шийдвэр гаргах ил буюу далд үндэслэл болгон ашиглахыг хэлнэ.

- **Дайсагнасан ажлын орчин (Hostile work environment)**
  Хүлээн авагчийн хувьд айдас төрүүлсэн, дайсагнасан эсвэл доромжлуулсан ажлын орчныг бий болгож буй аливаа зан үйлийг хэлнэ.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл

Өмнө нь гэр бүлийн хүчирхийллийг "хувийн асуудал" гэж үзэж, хөдөлмөрийн ертөнцтэй холбоогүй асуудал гэж ойлгодог байв. Харин 190 дүгээр конвенц нь гэр бүлийн хүчирхийлэл хөдөлмөрийн ертөнцөд сөрөг нөлөө үзүүлдэг болохыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрснөөр энэ ойлголтыг шинэ түвшинд гаргасан.

Хэдийгээр гэр бүлийн хүчирхийлэл нь ихэвчлэн ажлын байрнаас гадуур үйлдэгддэг боловч энэ нь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд шууд нөлөөлдөг. Тухайлбал, хүчирхийлэл үйлдэгч хамтрагч нь хохирогчийг ажлын байранд нь дагаж очих, эсвэл ажилдаа явахыг нь хориглох зэрэг нөхцөл байдал үүсэж болно.

[8] *Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын (ОУХБ) конвенц, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх асуудлаарх шинжээчдийн хорооны 2022 оны ерөнхий ажиглалт.*

190 дүгээр конвенц нь гишүүн улс орнуудыг гэр бүлийн хүчирхийллийн хөдөлмөрийн ертөнцөд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах арга хэмжээ авахыг уриалдаг. Сүүлийн жилүүдэд олон улс орон энэ асуудлыг хууль тогтоомж болон хамтын хэлэлцээрээр зохицуулж эхэлсэн. Жишээлбэл, гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн хохирогчид тусгай чөлөө олгох, ажлаас үндэслэлгүй халахыг хориглох зэрэг зохицуулалтыг нэвтрүүлээд байна.

Тухайн улс орны тодорхойлолт

Хэрэв энэхүү модулийг 3 дугаар модульгүйгээр дангаар нь зохион байгуулж байгаа бол сургагч багш тухайн улсын хууль тогтоомжид ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолт байдаг бол түүнийг товч танилцуулах нь зүйтэй. Хэрэв тусгай тодорхойлолт байхгүй бол Ялгаварлан гадуурхалтыг зохицуулсан хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хууль зэрэг холбогдох хууль тогтоомжид агуулагдсан тодорхойлолтыг товч тайлбарлана.

2.3 Дарамт, хүчирхийллийн жишээ

Дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолтыг илүү тодорхой ойлгосны дараа эдгээр зан үйл бодит нөхцөл байдалд хэрхэн илэрдэг болохыг авч үзэх нь чухал юм. Үүний тулд бие махбодын, сэтгэл зүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах (эсхүл учруулж болзошгүй) үйлдлүүдийг авч үзнэ. Нэг удаагийн эсвэл давтагдсан дарамт, хүчирхийллийн үйлдэл нь нэгэн зэрэг нэгээс олон төрлийн хохирол учруулж болохыг ойлгох нь чухал.

- **Бие махбодын хохирол**
  Бие махбодын гэмтэл, бие махбодын зовиур учруулахад хүргэдэг зан үйл, дадлыг хэлнэ. Үүнд бие махбодын халдлага үйлдэх, түлхэх, бүдрүүлэх, чимхэх, хүчээр барих, хөдөлгөөнийг нь хязгаарлах зэрэг ижил төстэй үйлдлүүд хамаарна. Мөн хоол хүнс, ундны ус эсвэл эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах боломжийг зориудаар хязгаарлахыг хамруулна.
- **Сэтгэл зүйн хохирол**
  Сэтгэл санаа, сэтгэцийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх зан үйл, дадлыг хэлнэ. Энэ нь өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд орилох, заналхийлэх, зохисгүй болон ялгаварлан гадуурхсан хошигнол хийх, цуурхал тараах, хараалын үг хэрэглэх, биеийн хэлбэр, гадаад төрхөөр нь доромжлох зэрэг олон төрлийн үйлдлийг хамарна.
- **Бэлгийн шинжтэй хохирол**
  Бэлгийн шинжтэй бие махбодын болон сэтгэл зүйн хохирол учруулах зан үйл, дадлыг хэлнэ. Үүнд бэлгийн хүчирхийлэл, хүсээгүй бэлгийн санал тавих, бэлгийн шинжтэй агуулгаар харилцах, зохисгүй хүрэлцэх, бэлгийн шинжтэй дүрс, контент үзүүлэх зэрэг үйлдлүүд хамаарна.
- **Эдийн засгийн хохирол**
  Хувь хүнд санхүүгийн алдагдал, эдийн засгийн сул байдал, эсвэл эдийн засгийн сөрөг үр дагавар учруулах зан үйл, дадлыг хэлнэ.

Дасгал 4: *Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг таньж мэдэх*

Сургалтын зорилго: *Оролцогчид:*

1. *Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг таньж мэддэг болно.*
2. *Дарамт, хүчирхийллийн шалтгааныг илүү сайн ойлгодог болно.*
3. *Дарамт, хүчирхийллийн хувь хүнд үзүүлэх нөлөөллийг илүү сайн ойлгодог болно.*

4. *Дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх арга замын талаар эргэцүүлэн бодож эхэлнэ.*

Хугацаа: *50 минут*

Зааварчилгаа:

Сургагч багш доорх зургаан нөхцөл байдлаас сургалтын зорилгод хамгийн тохиромжтой дөрвийг сонгон ашиглана. Нөхцөл байдал бүрийг сургалт эхлэхээс өмнө тухайн аж ахуйн нэгж, салбар болон үндэсний нөхцөл байдалд нийцүүлэн өөрчилсөн байна.

Сургагч багш оролцогчдыг дөрвөн бүлэгт хуваааж, бүлэг бүрт нэг нөхцөл байдлыг хуваарилахад 5 минут зарцуулна. Нөхцөл байдал бүрийг PowerPoint танилцуулгын слайдад оруулсан бөгөөд хэвлэж тараах эсвэл цахим хэлбэрээр оролцогчдод хүргэж болно.

Бүлэг бүрд дараах асуултуудад 15 минутын хугацаанд хариу бэлтгэхийг даалгана. Сургагч багш бүлэг бүрээс нэг төлөөлөгчийг сонгож, бүлгийн хариултыг нийт оролцогчдод танилцуулахыг хүснэ. Танилцуулга 5 минутаас хэтрэхгүй байна.

- *Энэ нөхцөл байдал нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тохиолдол мөн үү? Хэрэв мөн бол яагаад? Хэрэв биш бол яагаад биш вэ?*
- *Эдгээр зан үйл нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнд ямар нөлөө үзүүлэх вэ?*
- *Байгууллага энэ нөхцөл байдлыг хэрхэн шийдвэрлэх ёстой вэ?*

Нөхцөл байдал (кейс) бүрийн доор 190 дүгээр конвенцод нийцүүлэн боловсруулсан жишиг хариултыг хавсаргасан. Бүлгүүдийн танилцуулгын үеэр сургагч багш бүлэг бүрийн дэвшүүлсэн санаа, үзэл бодлыг бусад оролцогч харах боломжтой байдлаар, тухайлбал флипчарт эсвэл цагаан самбар дээр тэмдэглэнэ. Танилцуулга бүрийн дараа бүлгийн орхигдуулсан гол санаа, мэдээллийг сургагч багш нэмж тайлбарлана.

Дасгал 4. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн нөхцөл байдлын жишээ

Нөхцөл байдал 1

Болд борлуулалтын албанд ажилладаг бөгөөд зургаан сарын туршилтын хугацаагаа бараг дуусгаж байна. Энэ нь түүний анхны үндсэн ажил юм. Түүний багийн менежер Дорж долоо хоногийн борлуулалтын тайлангаа захиралд танилцуулахыг үүрэг болгов. Дорж борлуулалтын хангалтгүй үр дүнг хараад Болд руу хашхирч, түүний туршлагагүй байдал нь багийн гүйцэтгэлд сөргөөр нөлөөлж байгааг хэлээд, хэрэв туршилтын хугацаагаа амжилттай дуусгахыг хүсэж байвал ажлаа эрс сайжруулах ёстой гэж сүрдүүлэв. Дорж өрөөнөөс гарч, тайвшрахын тулд ариун цэврийн өрөөний бүхээгт хагас цагийг өнгөрөөжээ.

Хариулт

- ***Тийм.** Энэ нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тохиолдол мөн.*
  *Багийн менежер Болд руу хашхирч, эдийн засгийн хохирол учруулахаар заналхийлсэн, доромжилсон бөгөөд бодит боломжгүй шаардлага тавьсан байна. (Болд багийн нийт гүйцэтгэлийг хариуцах боломжгүй, ялангуяа ажлаа дөнгөж эхэлж байгаа хүний хувьд.) Мөн энэ нь **насаар ялгаварлан гадуурхсан** үйлдлийн шинжтэй байж болзошгүй.*
- *Дарамт, хүчирхийллийн улмаас Болд хүчтэй стрессэд орж, ажиллахын оронд ариун цэврийн өрөөнд удаан хугацаагаар байх болсон. Энэхүү **бүтээмжийн алдагдал** нь дарамт, хүчирхийлэл байгууллагын үйл ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлдөг нэг жишээ бөгөөд ялангуяа бусад ажилтнууд мөн ийм нөхцөл байдалд өртөж байвал нөлөө нь улам нэмэгдэнэ.*
- *Ийм төрлийн зан үйлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд байгууллага зохих **бодлого, журам** боловсруулж, хэрэгжүүлсэн байх шаардлагатай. Хэрэв ийм бодлого, журам мөрдөгдөж байгаа бол Болд уг асуудлыг мэдээлж, улмаар албан ёсны шалгалт хийгдэх боломжтой.Шалгалтын үр дүнгээс хамааран багийн менежерийн зан үйлд сургалт, коучинг, сахилгын арга хэмжээ зэрэг зохих арга хэмжээг авч болно.*
  Мөн нийт ажилтнууд дарамт, хүчирхийллийг хэрхэн таньж мэдэх, хэрхэн мэдээлэх талаар сургалтад хамрагдах нь үр өгөөжтэй.

Нөхцөл байдал 2

Бат нь Туяагийн шууд удирдах ажилтан юм. Бат Туяаг хамтдаа ажиллахын тулд ажлын цагаас хойш байнга илүү цагаар үлдэхийг хүсдэг байв. Бат, Туяа хоёрын ажлын харилцаа сайн байсан. Нэг орой Бат Туяаг үнсэхийг оролдсон боловч Туяа татгалзаж, ийм харилцаа нь зохисгүй гэж үзэж байгаагаа тайлбарлав. Үүнээс хойш Бат Туяаг орой үлдэж ажиллахыг дахин хүсэхээ больжээ. Хэдэн долоо хоногийн дараа Бат Туяаг өөр хэлтэст шилжүүлэх болсноо түүнд мэдэгдэв.

Хариулт

- ***Тийм.** Энэ нь **жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл**, тодруулбал **quid pro quo** хэлбэрийн бэлгийн дараатын тохиолдол юм. Туяа, Батын бэлгийн шинжтэй хүсэлтэд татгалзсан нь түүний ажил хөдөлмөртэй холбоотой шийдвэрт шууд нөлөөлж байна. Бат түүнийг өөр албан тушаал, өөр хэлтэст шилжүүлж байгаа нь цаашид хамт ажиллах шаардлагагүй болгох зорилготой гэж үзэж болно.*
- *Батын энэхүү зан үйл нь Туяагийн ажиллах урам зориг, бүтээмжид сөргөөр нөлөөлж байгаа нь өндөр магадлалтай (Үүний зэрэгцээ Бат өөрөө ч мөн эвгүй байдалд орж, сэтгэл нь шархалсан байж болох тул түүний бүтээмж мөн буурсан байх боломжтой.) Түүнчлэн, Туяа одоогийн албан тушаалдаа хамгийн тохиромжтой, хамгийн өндөр ур чадвар, мэдлэгтэй ажилтан гэж үзвэл түүний*

тухайн ажлын байранд хуриmтлуулсан туршлага, ур чадвар, мэдлэгийг байгууллага алдах эрсдэл үүснэ.

- *Иймэрхүү төрлийн зан үйлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд байгууллага зохих **бодлого, журам** боловсруулж, хэрэгжүүлсэн байх шаардлагатай. Хэрэв ийм бодлого, журам мөрдөгдөж байгаа бол Туяа уг асуудлыг мэдээлэх боломжтой болно. Эхний ээлжинд асуудлыг **албан бус журмаар шийдвэрлэх** боломжтой. Бат өөрийн зан үйл нь дарамт, хүчирхийлэлд тооцогдож байгааг ойлгоогүй, мөн өөрөө сэтгэл нь шархалж, эвгүй байдалд орсон байж болох юм. Байгууллагын нийт ажилтнууд дарамт, хүчирхийллийг хэрхэн таньж мэдэх, мэдээлэх талаар сургалтад хамрагдах нь үр өгөөжтэй.*

Нөхцөл байдал 3[9]

Батдорж телеборлуулалтын компанид хэдэн сарын өмнөөс ажиллаж эхэлсэн бөгөөд нэг өдөр ажлын дараа хамтран ажиллагч Дүгэр болон Санжаа нартайгаа хамт сууж, ундаа уужээ. Ярилцлагын үеэр Батдорж өөрийгөө сэтгэцийн эрүүл мэндийн эмгэгийн улмаас эмчилгээ хийлгэж, эм уудаг тухайгаа тэдэнд хэлсэн байна. Маргааш нь ажилдаа ирэхэд хүмүүс түүний эргэн тойронд шивнэлдэж, инээлдэж байгааг Батдорж анзаарав. Дүгэр болон Санжаа түүнд: "Бид зүгээр л жаахан хөгжилдөж байсан юм. Үүнийг нууц гэж бодоогүй." гэж хэлжээ. Үүнээс хойш Батдоржийн багийнхан түүнд эвгүй хоч өгч дууддаг болсон бөгөөд түүний ажлын гүйцэтгэл мэдэгдэхүйц буурч, өвчний чөлөөний бүх хоногоо ашиглачихсан байна.

Хариулт

- ***Тийм.** Энэ нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тохиолдол мөн. Хамтран ажиллагчид нь Батдоржийг шоолж, сэтгэл санааг нь шархлуулахуйц үг, хэллэг хэрэглэж байна. Мөн энэ нь Батдоржийн хувийн онцлог, тухайлбал **сэтгэцийн эрүүл мэндийн эмгэгтэй холбоотойгоор ялгаварлан гадуурхсан** үйлдэл байж болзошгүй (Тухайн улсын хууль тогтоомжоос хамааран энэ нь хөгжлийн бэрхшээлд тооцогдож болно).*
- *Батдоржийн ажлын бүтээмж буурч, ажил таслалт нэмэгдсэн байна.*
- *Иймэрхүү төрлийн зан үйлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд байгууллага зохих **бодлого, журам** боловсруулж, хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ **байгууллагын соёлыг өөрчлөх** чиглэлээр ажиллах шаардлагатай. Эдгээр арга хэмжээ хэрэгжсэнээр Батдорж асуудлыг мэдээлж, улмаар **албан бус журмаар шийдвэрлэх** эсвэл **албан ёсны шалгах ажиллагаа** эхлүүлэх боломж бүрдэнэ. Дарамт, хүчирхийллийг таньж мэдэх, мэдээлэх талаарх сургалтаас гадна байгууллагын нийт ажилтнуудад **Олон янз байдал, хүртээмжийн** талаарх сургалт, мэдлэг олгох үйл ажиллагаа зохион байгуулах нь зүйтэй. Ялангуяа **сэтгэцийн эрүүл мэндийн эмгэгийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд** анхаарах хэрэгтэй. Мөн байгууллага Батдоржийн багт ажиллаж буй бусад ажилтан мөн ийм төрлийн дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байгаа эсэхийг тодруулах шаардлагатай.*

Нөхцөл байдал 4

Хэдэн эрэгтэй хамтран ажиллагч үе үе цээж нүцгэн эмэгтэйчүүдийн зургийг цахим шуудангаар хоорондоо илгээдэг байжээ. Нэг өдөр Дамба ийм цахим шууданг нээж, зургийг нь үзэж байлаа. Дамбын ард суудаг Цэцгээ түүнийг үүнийг хийж байгааг харсан бөгөөд энэ нь анхны тохиолдол биш байв. Цэцгээд маш их тавгүй мэдрэмж төрж, ажилдаа

[9] *Энэхүү жишээ нь UNI Global Union-ийн Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх гарын авлага: Үйл ажиллагаа ба хэрэглэгдэхүүнд үндэслэн тохируулан боловсруулсан болно.*

төвлөрөхөд хүндрэлтэй болов. Албан тасалгаанд байгаа хүмүүсийн бүгд биш ч зарим нь үүнийг анзаарсан боловч хэн ч энэ талаар мэдээлсэнгүй.

Хариулт

- ***Тийм.** Энэ нь **жендерт суурилсан дарамт, хүчирхийллийн** тохиолдол мөн. Дамба болон түүний хамтран ажиллагчид **бэлгийн шинжтэй ил тод дүрс, зураг** хоорондоо түгээж, бусдад үзүүлснээр **дайсагнасан, таагүй ажлын орчин** бүрдүүлж байна.*
- *Цэцгээгийн ажлын бүтээмж буурсан бөгөөд бэлгийн шинжтэй эдгээр зургийг харж байгаа бусад ажилтны бүтээмжид мөн адил сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай. Үүнээс гадна Дамба өөрөө ч ажилдаа төвлөрөхгүй байна.*
- *Ийм төрлийн зан үйлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд байгууллага зохих **бодлого, журам** боловсруулж, хэрэгжүүлсэн байх шаардлагатай. Хэрэв ийм бодлого, журам мөрдөгдөж байгаа бол Цэцгээ уг асуудлыг мэдээлж, улмаар **албан бус журмаар шийдвэрлэх** эсвэл **албан ёсны мөрдөн шалгах ажиллагаа** явуулах боломж бүрдэнэ. Байгууллагын нийт ажилтнууд дарамт, хүчирхийллийг хэрхэн таньж мэдэх, мэдээлэх талаар сургалтад хамрагдах нь үр өгөөжтэй. Мөн байгууллага **олон талт байдал, хүртээмжийн талаарх сургалт, мэдлэг олгох үйл ажиллагааг** хэрэгжүүлж, ялангуяа **жендерийн тэгш байдлын асуудалд** онцгойлон анхаарах нь зүйтэй.*

Нөхцөл байдал 5

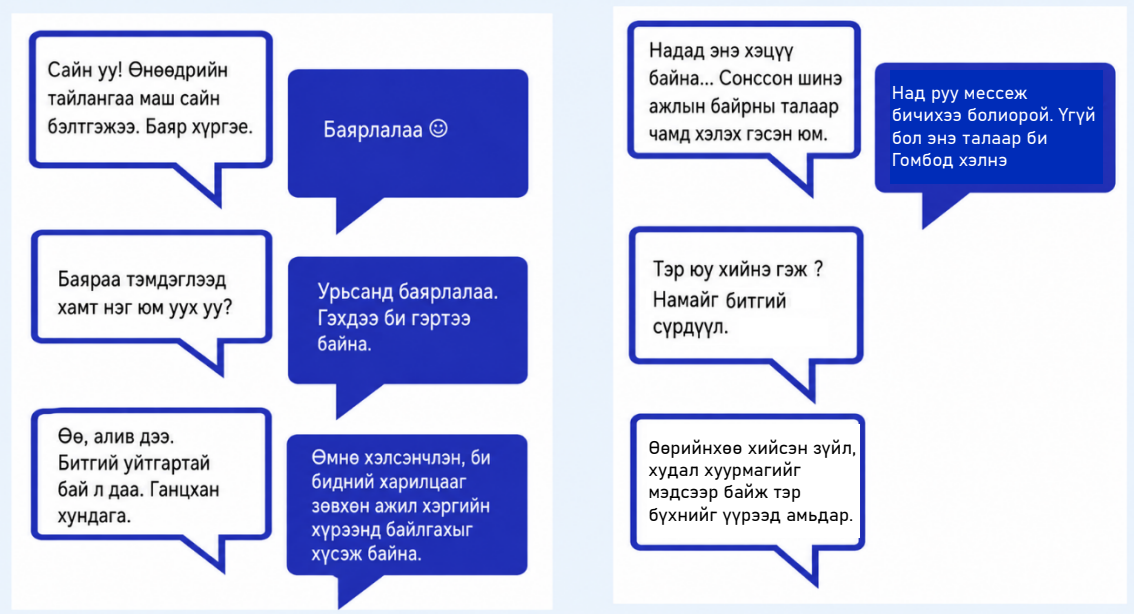
*Сараа **к**офе шопт ганцаараа ажиллаж байв. Тэрээр илт бухимдсан байдалтай байсан нэг үйлчлүүлэгчид лангууны цаанаас кофе өгчээ. Үйлчлүүлэгч Сараагаас кофены аягаа авах үедээ кофегоо хүрэмнийхээ ханцуйн дээр бага зэрэг асгав. Үйлчлүүлэгч Сараа руу чанга дуугаар хашхирч, гараа савчин сүрдүүлсэн хөдөлгөөн хийж, болсон явдалд Сарааг буруутган, хүрмээ цэвэрлүүлэх зардлыг Сарааг төлөх ёстой гэж шаарджээ. Сараа айсандаа ухарчээ. Үйлчлүүлэгч ойролцоо байсан хоосон цаасан аягийг Сараа руу шидээд гарч явсан байна.*

Хариулт:

- ***Тийм.** Энэ нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тохиолдол мөн.*
  Гуравдагч этгээд Сараа руу эд зүйл шидсэнээс гадна түүн рүү хашхирч, доромжилсон байна.
- *Сараа маш их айсан байна. Тэр тухайн өдөртөө дахин ажиллах боломжгүй болж магадгүй бөгөөд урт хугацаанд ч ажиллах чадварт нь нөлөөлж болзошгүй.*
  Байгууллага Сараагийн оронд ажиллах хүнийг томилох, эсвэл орлон ажиллуулах ажилтны зардлыг гаргах шаардлагатай болно. Мөн хэрэв тухайн кофе шоп ажуулгүй байдлыг хангадаггүй гэсэн муу нэртэй болбол Сараа ажлаасаа бүрмөсөн гарах, цаашлаад түүний оронд ажиллах хүсэлтэй хүн ховордох эрсдэлтэй.
- *Байгууллага зохих **бодлого, журам** боловсруулж, хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ **ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийн үнэлгээг яаралтай хийх** шаардлагатай. Үйлчлүүлэгчидтэй шууд харьцдаг ажилтнуудын эрсдэлийг бууруулах энгийн бөгөөд хурдан хэрэгжүүлэх боломжтой арга хэмжээнд, жишээлбэл: лангуун дээр хамгаалалтын тунгалаг хаалт суурилуулах; ажилтнуудыг ганцааранг нь бус, хосоор нь ажиллуулах; кофе шоп дотор **"Ажилтнуудын эсрэг аливаа дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчинэ"** гэсэн анхааруулах зурагт хуудас байрлуулах зэрэг арга хэмжээ багтаж болно.*

Нөхцөл байдал 6

Гомбо нэртэй багийн менежер өөрийн багийн хоёр ажилтны хувийн гар утсаар солилцсон доорх мессежний дэлгэцийн агшныг нэрээ нууцалсан байдлаар хүлээн авчээ.



Хариулт

- ***Тийм.*** *Энэ нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн тохиолдол мөн.*
  Хэдийгээр энэхүү харилцаа нь ажлын бус цагаар, ажилтнуудын хувийн гар утсыг ашиглан өрнөсөн мэт харагдаж байгаа боловч ***190 дүгээр Конвенц****од заасны дагуу энэ нь* ***“ажлын явцад, ажилтай холбоотой эсвэл ажлаас үүдэн бий болсон”****, мөн* ***“ажилтай холбоотой харилцаа холбоо”****-ны хүрээнд үүссэн нөхцөл байдалд хамаарна.*
  Нэг хүн (эрэгтэй эсвэл эмэгтэй байх нь хамаагүй) удаа дараа татгалзсан хариу авсан хэдий ч болзохыг ургэлжлүүлэн хүсэж байгаа нь ***бэлгийн дарамтын*** *нэг хэлбэрт тооцогдоно.*
- *Нэг багт ажилладаг хоёр хамтран ажиллагч ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн нөхцөл байдалд оролцож байгаа нь зөвхөн тэдний ажлын бүтээмжид төдийгүй тухайн багийн бусад гишүүдийн бүтээмжид ч сөргөөр нөлөөлөх боломжтой. Мөн энэ нь* ***дайсагнасан ажлын орчин*** *бий болоход хүргэж болзошгүй.*
- *Ийм төрлийн зан үйлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд байгууллага зохих* ***бодлого, журам*** *боловсруулж, хэрэгжүүлсэн байх шаардлагатай. Гомбо нь холбогдох ажилтнуудын (жишээлбэл,* ***Хүний нөөцийн ажилтнуудын****) дэмжлэгтэйгээр энэхүү дарамт, хүчирхийллийн нөхцөл байдалд* ***хэн холбогдсон****, өөр ямар хүмүүс холбоотой байж болзошгүй, мөн энэ асуудал байгууллагад ямар өргөн хүрээний үр дагавар үүсгэж байгааг тогтоох зорилгоор* ***албан ёсны мөрдөн шалгах ажиллагаа*** *явуулах шаардлагатай. Шалгалтын үр дүнгээс хамааран* ***сахилгын арга хэмжээ*** *авах шаардлагатай байх магадлал өндөр. Түүнчлэн тухайн багийн бүх гишүүдэд (цаашлаад боломжтой бол байгууллагын нийт ажилтнуудад)* ***ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг таньж мэдэх, урьдчилан сэргийлэх, мэдээлэх*** *талаар сургалт, мэдлэг олгох үйл ажиллагаа зохион байгуулах зайлшгүй шаардлагатай.*

Анхаарах чухал асуудлууд

Дарамт, хүчирхийллийн төрөл хэлбэрүүд болон дээрх жишээнүүдийг авч үзсэний дараа дараах гол санаануудыг анхаарах нь зүйтэй.

1. **Дарамт, хүчирхийлэл нь олон янзаар илэрч болох бөгөөд хөнгөнөөс хүнд байх түвшин нь өөр өөр байдаг. Гэсэн хэдий ч бүх хэлбэр нь хохирогчид сөрөг нөлөө үзүүлдэг тул байгууллага бүр үүнийг нухацтай авч үзэх ёстой.**
   Дарамт, хүчирхийлэл нь хүндэтгэлгүй харьцах зэрэг харьцангуй хөнгөн үйлдлээс эхлээд бие махбодын, сэтгэл зүйн эсвэл бэлгийн хүчирхийллийн ноцтой халдлага хүртэл олон хэлбэрээр илэрч болох бөгөөд зарим тохиолдолд эрүүгийн гэмт хэрэгт тооцогдож болно. Бэлгийн хүчирхийлэл зэрэг ноцтой тохиолдлууд эрүүгийн хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэгддэг боловч үүнээс хөнгөн хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийг үл тоомсорлож болохгүй. Дарамт, хүчирхийллийн бүх тохиолдлоос урьдчилан сэргийлж, зохих ёсоор шийдвэрлэх шаардлагатай. Хэрэв цаг тухайд нь арга хэмжээ авахгүй бол харьцангуй хөнгөн хэлбэрийн үйлдэл ч илүү ноцтой хохирол, үр дагаварт хүрч болзошгүй.

2. **Дарамт, хүчирхийлэл нь байгууллагын дотоод болон гадаад эх үүсвэрээс үүдэлтэй байж болно.**
   Дарамт, хүчирхийлэл нь байгууллагын ажилтнуудаас гадна үйлчлүүлэгч, тээврийн үйлчилгээ үзүүлэгч зэрэг гуравдагч этгээдээс үйлдэгдэж болно. Ажилтнуудын нэгэн адил гуравдагч этгээд ч дарамт, хүчирхийллийг үйлдэгч эсвэл хохирогч байж болно.

3. **Дарамт, хүчирхийллийн зан үйл, дадал нь ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрт мөн хамаарч болно.**
   Ялгаварлан гадуурхалтад суурилсан (үүнд жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл мөн хамаарна) дарамт, хүчирхийлэл нь хүнийг арьсны өнгө, үндэс угсаа, угсаатны харьяалал, хөгжлийн бэрхшээл, хүйс, жендэр, нас, эрүүл мэндийн байдал, шилжилт хөдөлгөөний статустай нь холбоотой хувийн шинж чанарыг нь онилон чиглэдэг. Мөн шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл, овог, омгийн харьяалал зэрэг нь хүнийг ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд илүү өртөмтгий болгож болзошгүй.
4. **Дарамт, хүчирхийллийн хэлбэрүүд цаг хугацааны явцад өөрчлөгдөн хөгжиж байдаг.**
   Дарамт, хүчирхийлэл нь үргэлж байсаар ирсэн боловч мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн хөгжил нь цахим дээрэлхэл зэрэг шинэ хэлбэрүүдийг бий болгож байна. Эдгээр технологи нь ажлын гүйцэтгэлийн талаар харилцахад ашиг тустай боловч бодит бус өндөр шаардлага тавих, дарамт, хүчирхийлэл үйлдэх шинэ сувгийг бий болгох зорилгоор буруугаар ашиглагдах эрсдэлтэй. Үүний жишээнд хамтран ажиллагчийн зургийг зөвшөөрөлгүйгээр авч, бусдад түгээх, эсвэл ажилтны зөвшөөрөлгүйгээр түүний ажлын гүйцэтгэлийг хэт хянан удирдах зорилгоор компьютерийн алгоритм ашиглах зэрэг үйлдэл багтана.

2.4 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд хамаарахгүй үйлдлүүд

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн хамрах хүрээнд **үл хамаарах** харилцаа, үйлдэл нь дараах шинжийг агуулсан байна.

- Эелдэг, хүндэтгэлтэй байх;
- Харилцан хүндэтгэлд суурилсан байх;
- Хоёр талын сайн дурын зөвшөөрөлд үндэслэсэн байх;

- Албадлагагүй байх;
- Зохистой байх;
- Хоёр талд хоёуланд нь хүлээн зөвшөөрөгдөж, таатайгаар хүлээн авсан байх.

Дээр дурдсан шинжүүдийг агуулсан харилцаа, үйлдэл нь таагүй үр дагавартай байсан ч ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд тооцогдохгүй. Үүнд дараах жишээнүүд хамаарна.

- Өдөр тутмын удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаа.
- Ажлын үүрэг даалгавартай холбоотой хууль ёсны тайлбар, зөвлөгөө, үүнд менежер, удирдах ажилтнаас ажилтны ажлын гүйцэтгэл эсвэл ажилтай холбоотой зан үйлийн талаар өгсөн сөрөг үнэлгээ, санал.
- Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг хэрэгжүүлэх, эсвэл сахилгын арга хэмжээ авах.

Объектив, үндэслэлтэй, дарамт шахалтгүй удирдлагын шийдвэрийг хүндэтгэлтэйгээр хэрэгжүүлж байгаа тохиолдолд энэ нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд хамаарахгүй. Үндэслэлтэй удирдлагын шийдвэрийн жишээ:

- Үндэслэлтэй ажлын гүйцэтгэлийн зорилт, стандарт, хугацаа тогтоох.
- Үндэслэлтэй бөгөөд шударга ажлын ачааллыг хуваарилах, төлөвлөх.
- Ажлын чиг үүрэг, үүрэг даалгаврыг өөрчлөх.
- Шударга бөгөөд баримтжуулсан үнэлгээний үндсэн дээр ажилтныг албан тушаалд дэвшүүлэхгүй байх шийдвэр гаргах.
- Ажлын гүйцэтгэл хангалтгүй байгааг ажилтанд мэдэгдэж, сахилгын арга хэмжээ хэрэгжүүлэх.
- Зохисгүй зан үйлийн талаар ажилтанд мэдэгдэх.
- Байгууллагын өөрчлөлт, бүтцийн өөрчлөн байгуулалтыг хэрэгжүүлэх.
- Удирдлагын чиг үүргийг хууль ёсны бөгөөд үндэслэлтэйгээр хэрэгжүүлэх бусад аливаа үйл ажиллагаа.

Дараах нөхцөл байдал нь мөн ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд тооцогдохгүй байж болно.

- Хүлээн зөвшөөрөгдсөн салбарын стандартын дагуу ажлаа гүйцэтгэхэд зайлшгүй шаардлагатай биеийн хүрэлцээ.
- Арьсны өнгө, хүйс, нас, угсаатны харьяалал, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжаа зэрэг хувь хүний онцлогт бус, ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой санал зөрөлдөөн.
- Соёлын ялгаанаас үүдэлтэй үл ойлголцол. Ийм нөхцөл байдал нь заавал дарамт, хүчирхийлэлд тооцогдохгүй.
- Ажилтай холбоотой стресс нь өөрөө дарамт, хүчирхийлэл биш боловч дарамт, хүчирхийлэл үүсэх эрсдэлийг нэмэгдүүлж болзошгүй.

Дүгнэж хэлбэл, харилцаа нь эелдэг, харилцан хүндэтгэлтэй, хоёр талын зөвшөөрөлд үндэслэсэн, албадлагагүй, зохистой бөгөөд хоёр тал хоёулаа хүлээн зөвшөөрч, таатайгаар хүлээн авсан байх шаардлагатай. Эдгээр шинж хангагдаагүй тохиолдолд ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл үүсэх эрсдэлтэй гэж үзнэ.

2.5 Холбогдох олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ

190 дүгээр конвенц болон 206 дугаар зөвлөмж нь хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлт, тэгш байдал ба ялгаварлан гадуурхахгүй байх, мөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг нэгтгэсэн цогц хандлагыг баримталдаг.

Үүнээс гадна ажилтнуудыг ерөнхийд нь, мөн тодорхой бүлгийн ажилтнуудыг дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой нөхцөл байдлаас хамгаалах зорилгоор олон улсын хөдөлмөрийн бусад хэм хэмжээнүүдийг мөн баталсан байдаг. Эдгээр хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь дарамт, хүчирхийллийг шууд бус байдлаар хамардаг бөгөөд шилжин суурьшигч ажилтан, хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой хэм хэмжээг багтаана. Тухайлбал:

- ОУХБ-ын Ялгаварлан гадуурхалтын тухай (Хөдөлмөр эрхлэлт ба ажил мэргэжил) 1958 оны 111 дүгээр конвенц-ын дагуу бэлгийн дарамт нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтын ноцтой хэлбэр гэж үздэг. Мөн ялгаварлан гадуурхалтын тодорхойлолтод ялгаварлан гадуурхалтад суурилсан дарамтыг, ялангуяа арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхсан дарамтыг, ялгаварлан гадуурхалтын ноцтой хэлбэрийн нэг болгон хамруулах ёстой.
- ОУХБ-ын ХДХВ ба ДОХ-ын тухай 2010 оны 200 дугаар зөвлөмж нь ажлын байранд ХДХВ-ийн халдвар дамжих эрсдэлийг бууруулах, түүний сөрөг нөлөөллийг багасгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийг шаарддаг бөгөөд үүнд “ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг хориглох арга хэмжээг хангах” шаардлага багтдаг.
- Мөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн (ХАБЭМ) чиглэлийн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд ажилтнуудын аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалах, үүнд ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлээс хамгаалах асуудлыг хамардаг. Тухайлбал, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1981 оны 155 дугаар конвенц үүнд хамаарна.
- Олон улсын хөдөлмөрийн бусад хэм хэмжээнүүд нь дарамт, хүчирхийллийн төрөл бүрийн илрэлийг шууд дурдсан байдаг бөгөөд ажилтай холбоотой гэмтэл (үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин) болон ердийн өвчлөлийн улмаас хохирсон ажилтнуудад эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, нөхөн сэргээх үйлчилгээ, үүнд сэтгэл зүйн тусламж, эмчилгээ авах эрхийг мөн тусгасан байдаг.

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн асуудлыг шууд болон шууд бусаар зохицуулсан Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүдийн дэлгэрэнгүй жагсаалтыг Хавсралт 4-өөс үзнэ үү.

Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (5 минут)

Модуль 3. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэх нь бизнесийн тэргүүлэх ач холбогдолтой асуудал болох нь

Модулийн нийт хугацаа (ойролцоогоор)	80 минут
3.1 Танилцуулга	25 минут
3.2 Олон янз, тэгш оролцоотой байдал нь Байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулдаг	5 минут
3.3 Хөрөнгө оруулагчид, зээлдүүлэгчид, нийлүүлэгчид болон хууль тогтоогчид нийгмийн хариуцлагын нийцлийг шаарддаг	5 минут
3.4 Дарамт, хүчирхийлэл нь байгууллагын нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлдөг	5 минут
3.5 Хууль тогтоомжийг мөрдөхгүй байх нь өндөр өртөгтэй	5 минут
3.6 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд улам бүр анхаарал хандуулж байна	25 минут
Нэгтгэн дүгнэх	10 минут

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэх нь зөвхөн бизнесийн байгууллагууд төдийгүй төрийн байгууллага, ажилтан зэрэг бүх оролцогч талын хувьд ёс зүйн хувьд зайлшгүй хэрэгжүүлэх үүрэг мөн юм. Үүний зэрэгцээ ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлж, түүнийг шийдвэрлэх нь бизнесийн гүйцэтгэлийг сайжруулах үүднээс ч чухал ач холбогдолтой.

Энэхүү модулийг судалснаар оролцогчид дараах мэдлэг, чадварыг эзэмшинэ.

1. **Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь зөвхөн холбогдох хувь хүмүүст төдийгүй байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүн, нэр хүндэд ноцтой эрсдэл учруулж болохыг ойлгоно.**
2. **Хүртээмжтэй, аюулгүй ажлын байр бүрдүүлснээр бий болох бизнесийн үр өгөөжийг ойлгоно.**

Энэхүү модульд ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл бизнесийн үйл ажиллагаанд хэрхэн сөргөөр нөлөөлдөг талаар эх сурвалжид үндэслэсэн олон жишээг оруулсан. Хугацаа хязгаарлагдмал бол эдгээр жишээний заримыг хасаж болно. Боломжтой тохиолдолд сургагч багш жишээнүүдийг тухайн улсын, салбарын эсвэл байгууллагын нөхцөл байдалд илүү нийцэх жишээгээр орлуулан ашиглах нь зүйтэй.

3.1 Танилцуулга

Хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх нь байгууллага, аж ахуйн нэгжид ямар үр өгөөжтэй болохыг харуулах зорилгоор сургагч багш нар ОУХБ-аас боловсруулсан 3 минут 22 секундын богино хэмжээний видеог үзүүлж болно.

Дасгал 5: *Дарамт, хүчирхийлэл бизнест ямар сөрөг нөлөө үзүүлэх вэ?*

Сургалтын зорилго: *Оролцогчдод ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх санаачилга нь байгууллагын хувьд ямар ач холбогдолтой болохыг ойлгуулах.*

Хугацаа: *20 минут*

Зааварчилгаа: *Сургагч багш оролцогчдоос ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнд үзүүлэх* хамгийн сөрөг гурван нөлөөллийг**,** *өөрсдийн үзэж байгаагаар тус бүр нэгийг нь тусдаа наадаг цаасан дээр (Post-it) бичихийг хүснэ. Дараа нь бичсэн наадаг цааснуудаа хана эсвэл цагаан самбарт байрлуулахыг санал болгоно.Бүх наадаг цаасыг хамтдаа авч үзэж, боломжтой тохиолдолд ижил төстэй хариултуудыг ангилан бүлэглэнэ. Модулийн төгсгөлд сургагч багш оролцогчидтой хамт жагсаалтыг дахин авч үзэж, анх дэвшүүлсэн нөлөөллүүдээс сургалтын явцад орхигдсон, авч үзээгүй зүйл байгаа эсэхийг хэлэлцэнэ.*

Хүндэтгэлтэй, хүртээмжтэй, аюулгүй ажлын орчныг бүрдүүлж чадсан байгууллагууд нь зах зээлийн үнэлгээ, нэр хүнд өндөртэй байх, ажилтнууд нь илүү аз жаргалтай, эрүүл байх, хөрөнгө оруулагчдын итгэлийг нэмэгдүүлэх, хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх, мөн өрсөлдөгч байгууллагуудтай харьцуулахад авьяаслаг ажилтныг татах, тогтвортой ажиллуулах боломж илүү байдаг. Иймээс ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэхийн бизнесийн ач холбогдлыг илүү нарийвчлан авч үзэх шаардлагатай.

3.2 Олон янз, тэгш оролцоотой байдал нь бизнесийн гүйцэтгэлийг сайжруулдаг

Хөдөлмөрийн ертөнцөд **олон янз, тэгш оролцоотой байдал (Diversity and Inclusion – D&I)**-ыг дэмжих санаачилгын зорилго нь байгууллагын ажиллах хүчийг хувь хүний онцлог, үнэт зүйл, итгэл үнэмшил, туршлага, гарал үүслийн хувьд олон талт бүрэлдэхүүнтэй болгохын зэрэгцээ бүх ажилтан **хүндлэгдсэн, хүлээн зөвшөөрөгдсөн, дэмжигдсэн, үнэлэгдсэн, аюулгүй** гэж мэдрэх ажлын орчныг бүрдүүлэхэд оршино. Үүний эсрэгээр, дарамт, хүчирхийлэл түгээмэл тархсан бөгөөд түүнийг шийдвэрлэхгүй орхисон ажлын байр нь **хүртээмжтэй, аюулгүй ажлын орчны яг эсрэг дүр зураг** юм.

Олон янз, тэгш оролцоог (D&I) дэмжин, байгууллагын үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлдэг аж ахуйн нэгжүүд үүнийг хэрэгжүүлдэггүй байгууллагуудаас үйл ажиллагааны үр дүн, гүйцэтгэлээрээ илүү байх хандлагатай байдаг. Тухайлбал:

- Гүйцэтгэх удирдлагын баг нь соёлын болон угсаатны олон талт бүрэлдэхүүнтэй байгууллагууд ашигт ажиллагааны хувьд өрсөлдөгчдөө давж гарах магадлал 36 хувиар илүү байдаг[10].
- Ажилтнууд өөрсдийгөө байгууллагын нэг хэсэг гэж мэдрэх түвшин өндөр байх нь ажлын гүйцэтгэлийг 56 хүртэл хувиар нэмэгдүүлэх боломжтой[11].
- 2019 онд ОУХБ 70 улсын бараг 13,000 байгууллагын дунд судалгаа явуулжээ[12]. Судалгаагаар удирдах албан тушаал дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх жендэрийн олон талт байдлын санаачилгын тоо хэмжээний үр нөлөөг хэмждэг байгууллагуудын бараг 74 хувь нь ашиг 5–20 хувиар өссөн гэж мэдээлсэн байна. Мөн бизнесийн үр дүн нь сайжирсан гэж мэдээлсэн байгууллагуудын 60 гаруй хувь **нь** ашигт ажиллагаа болон бүтээмж нэмэгдсэн гэж хариулжээ. Байгууллагууд ашигт

[10] *CBI, "Байгууллагын олон янз, тэгш, оролцоог хангах зорилтыг бодит үйл ажиллагаагаар ахиулах нь", цахим эх сурвалжид 2022 оны 9 дүгээр сарын 15-нд хандсан.*
[11] *CBI, "Байгууллагын олон янз, тэгш оролцоог хангах зорилтыг бодит үйл ажиллагаагаар ахиулах нь", цахим эх сурвалжид 2022 оны 9 дүгээр сарын 15-нд хандсан.*
[12] *Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ),* Бизнес ба удирдлагын салбар дахь эмэгтэйчүүд: Өөрчлөлт хийхийн бизнесийн үр өгөөж, *2019 он.*

ажиллагааны 2–3 хувийн өсөлтийг бий болгохын тулд ихээхэн хүчин чармайлт гаргадаг болохыг харгалзан үзвэл эдгээр үзүүлэлт нь онцгой ач холбогдолтой юм.

Харин хүртээмжтэй бус байгууллагуудын хувьд нөхцөл байдал төдийлөн өөдрөг биш байна.

- Судлаачид 2011–2017 оны хооронд АНУ-ын 1,100 орчим байгууллагын талаар ажлын байрны цахим сайтуудад нийтлэгдсэн 1.6 сая ажилтны үнэлгээнд дүн шинжилгээ хийж, бэлгийн дарамт болон ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдолд онцгойлон анхаарсан байна[13]. Судалгаагаар ийм төрлийн гомдолтой байгууллагуудын гүйцэтгэл ойролцоогоор 20 хувиар буурсан бол бусад байгууллагын үзүүлэлт 150 хувиар өссөн байна. Ийм гүйцэтгэлийн бууралт нь жил бүр ойролцоогоор 2 тэрбум ам.долларын алдагдал үүсгэж байгааг тооцоолжээ[14]
- ОУХБ-аас Египет улсад хийсэн судалгаагаар ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь ажилтнуудын бүтээмж, сайн сайхан байдалд сөргөөр нөлөөлж**,** ажил таслалт нэмэгдэх, ажлын чанар буурах, ажилтны шилжилт хөдөлгөөн нэмэгдэхэд хүргэдгийг тогтоосон. Судалгаагаар 100 ажилтантай Египетийн байгууллагын хувьд бэлгийн дарамтын улмаас жил бүр үүсэх зардал нь дарамтын хүнд хөнгөн болон бизнесийн төрлөөс хамааран 3,200–25,500 ам.долларын хооронд хэлбэлздэг гэж тооцоолжээ[15].
- Вьетнам болон Йордан улсын оёмол хувцасны үйлдвэрүүдэд хийсэн судалгаагаар ажилтнууд нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаар илүү их санаа зовдог байгууллагуудын ашиг орлого, харьцангуй бага санаа зовдог эсхүл санаа зовдоггүй байгууллагуудынхаас бага байсан нь тогтоогджээ[16].

Дүгнэж хэлбэл, **олон янз, тэгш оролцоотой байдал (D&I)-ыг дэмжих санаачилгууд** нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулдаг бол ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь үүний эсрэг нөлөө үзүүлдэг. Дарамт, хүчирхийлэл нь ажилтны шилжилт хөдөлгөөнийг нэмэгдүүлж, бүтээмжийг бууруулж, ажил таслалтыг өсгөж, ажиллах орчны сэтгэл ханамжийг доройтуулах зэрэг олон сөрөг үр дагаврыг бий болгодог. Цаашлаад энэ асуудлыг шийдвэрлэхгүй орхивол байгууллагад их хэмжээний хууль эрх зүйн зардал, хариуцлага үүсэхэд хүргэдэг.

3.3 Хөрөнгө оруулагчид, зээлдүүлэгчид, нийлүүлэгчид болон хууль тогтоогчид нийгмийн хариуцлагын нийцлийг шаарддаг

ESG гэдэг нь **Байгаль орчин (Environmental), Нийгэм (Social), Засаглал (Governance) (БОНЗ)** гэсэн гурван үзүүлэлтийн товчлол юм. Энэ нь байгууллага нийгэм болон байгаль орчинд үзүүлж буй нөлөөллөө хэрхэн удирдаж байгааг үнэлэх бизнесийн гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүдийн цогцыг хэлнэ. Нийгмийн үзүүлэлтүүдийн хүрээ өргөжин тэлж, ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл зэрэг асуудлыг хамрах болсон бөгөөд хүний эрхийг хүндэтгэх нь тогтвортой хөгжлийн үндсэн зарчим гэж үздэг болсон. Өнөөдөр олон улсын хууль тогтоомжийн дагуу олон аж ахуйн нэгж, байгууллага тогтвортой хөгжлийн бодлого болон гүйцэтгэлийнхээ талаар тайлагнах үүрэгтэй болсон.

Мөн аж ахуйн нэгж, байгууллагын **нийлүүлэлтийн сүлжээ** улам бүр анхаарлын төвд орж байгаа бөгөөд шууд бус нийлүүлэгчдийнхээ нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх нөлөөллөөс

---

[13] *Шиу-Ик Ау, Мин Донг, Андреанн Тремблей, "Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт байгууллагын үнэ цэнэд хэрхэн, хэр хэмжээгээр сөргөөр нөлөөлдөг вэ?",* Бизнесийн ёс зүйн сэтгүүл*, 2023 оны 2 дугаар сарын 2.*

[14] *Митчелл Хартман, "Ажлын байран дахь бэлгийн зүй бус үйлдэл компанийн үнэ цэнэд сөргөөр нөлөөлдөг",* Marketplace*, 2020 оны 8 дугаар сарын 21.*

[15] *Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ),* Египетийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх нь: Судалгааны тайлан*, 2011 он*

[16] *Друсилла Браун, "ОУХБ болон ОУСК-ийн хамтарсан «Better Work» хөтөлбөрийн үр нөлөө: Хараат бус үнэлгээний тайлан",* Үйл ажиллагааны мэдээллийн портал*, 2016 оны 10 дугаар сарын 24.*

урьдчилан сэргийлэх, түүнийг бууруулах, тайлагнах үүргийг компаниудад ногдуулсан хууль эрх зүйн зохицуулалт олон улсад нэмэгдсээр байна.

Жишээлбэл, АНУ-ын Засгийн газрын хараат бус байгууллага болох Үнэт цаас, биржийн хороо (Securities and Exchange Commission – SEC) нь БОНЗ-ын нийгмийн үзүүлэлтүүдэд улам их анхаарал хандуулж байна. Үнэт цаас, биржийн хороо нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл болон бусад зохисгүй зан үйлийн талаар итгэлтэй гэж үзэхүйц гомдол, мэдээлэл гарсан байгууллагууд ажлын байрны олон янз, тэгш оролцоотой байдал, байгууллагын соёлыг сайжруулах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнийхээ талаар хөрөнгө оруулагчдад хангалттай ил тод мэдээлэл өгсөн эсэхэд онцгойлон анхаардаг[17]. Иймээс үндэстэн дамнасан компаниуд нийлүүлэгчээ сонгохдоо **нийгмийн хариуцлагын нийцлийг** чухал шалгуур болгон ашигладаг нь гайхах зүйл биш юм. Үүнээс гадна **Байгаль орчин, нийгэм, засаглалын гүйцэтгэл** нь хөрөнгө оруулалтын шийдвэр гаргахад улам бүр чухал хүчин зүйл болж байна.

Тухайлбал, BlackRock, Inc., BNP Paribas Asset Management, Legal & General Investment Management, Goldman Sachs зэрэг хөрөнгө оруулалтын байгууллагууд хөрөнгө оруулалтын бодлогодоо **олон янз, тэгш оролцоотой байдлыг** тэргүүлэх шалгуурын нэг болгон тусгадаг[18].

Компанийн зах зээлд мөн ижил чиг хандлага ажиглагдаж байна. Байгаль орчин, нийгэм, засаглал (ESG)-ын зарчмыг үйл ажиллагаандаа нэгтгэн хэрэгжүүлдэг байгууллагууд банк, хадгаламж зээлийн хоршоо болон бусад санхүүгийн байгууллагаас **зээл авах боломж илүү өндөр**, зарим тохиолдолд **илүү таатай нөхцөлтэйгээр** санхүүжилт авах боломжтой байдаг. Жишээлбэл, Тогтвортой хөгжлийн үзүүлэлттэй уялдуулсан зээл (Sustainability-Linked Loans – SLLs)**[19]** нь байгууллага нүүрстөрөгчийн ялгарлыг бууруулах, ТУЗ-ийн олон янз, тэгш оролцоотой байдлыг сайжруулах зэрэг урьдчилан тохиролцсон БОНЗ-ын зорилтоо биелүүлсэн тохиолдолд хөнгөлөлттэй хүүгээр санхүүжилт авах боломж олгодог. 2022 онд дэлхий дахинд олгогдсон Тогтвортой хөгжлийн үзүүлэлттэй уялдуулсан зээлийн нийт хэмжээ 677 тэрбум ам.долларт хүрч, хамгийн өндөр түвшинд хүрсэн байна[20]. Өнөөдөр зохицуулалтын шаардлага улам чангарч байгаа тул олон банк БОНЗ-ын үр дүн бодитоор хэрэгжиж байгаа эсэхийг баталгаажуулахын тулд Тогтвортой хөгжлийн **үзүүлэлттэй** уялдуулсан зээлийн бүтээгдэхүүнийхээ нөхцөлийг шинэчлэн боловсруулж байна[21].

Боломжтой тохиолдолд сургагч багш дээрх олон улсын жишээнүүдийг тухайн улс орон, бүс нутагт илүү хамааралтай жишээгээр орлуулан ашиглах нь зүйтэй.

3.4 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь байгууллагын нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлдөг

Байгууллагын нэр хүнд нь бизнесийн гүйцэтгэлд шийдвэрлэх ач холбогдолтой. Нэр хүндэд учрах хохирол нь:

- Үйлчлүүлэгч болон хөрөнгө оруулагчдын итгэлийг алдагдуулах;
- Байгууллагын хэрэглэгчийн хүрээг бууруулах;
- Борлуулалтыг сааруулах;

---

[17] *Лорен Э. Агияр нар, "Байгаль орчин, нийгэм, засаглалын (ESG) асуудалд анхаарах нь: Сүүлийн үеийн шүүхийн маргаан болон зохицуулалтын өөрчлөлтийн тойм", Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP,* Lexology, *2022 оны 6 дугаар сарын 23.*

[18] *Росс Кербер, Жессика ДиНаполи, "BlackRock АНУ-ын компанийн удирдах зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд олон янз, тэгш оролцоотой байдлыг нэмэгдүүлэх зорилт тавилаа",* Reuters, *2021 оны 12 дугаар сарын 18.*

[19] *SLL (Тогтвортой байдлын үзүүлэлттэй уялдсан зээл) нь зөвхөн тогтвортой хөгжлийн төсөлд зориулагдахгүй, харин компанийн ерөнхий үйл ажиллагааны хэрэгцээнд зориулан олгогддог зээл юм. SLL-ийн хүрээнд тогтвортой байдалтай холбоотой гүйцэтгэлийн гол үзүүлэлтүүд (KPI)-ийг тогтооож, зээл олгох үед харилцан тохиролцсон зорилтот түвшинтэй харьцуулан үнэлдэг. Компанийн гүйцэтгэлээс хамааран зээлийн хүүгийн түвшинг бууруулах эсхүл нэмэгдүүлэх замаар урамшуулах буюу санхүүгийн хариуцлага хүлээлгэдэг.*

[20] *Байгаль орчны санхүүжилтийн мэдээлэл, 2022*

[21] *Томми Реджори Уилкс, Айла Бинни, "ESG-ийн зорилттой уялдсан зээлийн нөхцөлийг банкууд шинэчлэн сайжруулж байна",* Reuters, *2023 оны 11 дүгээр сарын 10.*

- Ажилтан сонгон шалгаруулах болон тогтвортой ажиллуулах зардлыг нэмэгдүүлэх;
- Ашигт ажиллагааны түвшнийг бууруулах;
- Төлбөрийн чадварын эрсдэлийг нэмэгдүүлэх;
- Хувьцааны үнэд сөргөөр нөлөөлөх зэрэг үр дагаварт хүргэдэг.

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь байгууллагын нэр хүндэд **ноцтой бөгөөд урт хугацааны сөрөг нөлөө** үзүүлдэг. Сөрөг мэдээлэл нь олон нийтийн сүлжээ болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр маш хурдан тархаж, байгууллагын брэндэд учрах хохирлыг улам нэмэгдүүлдэг.

Өмнө дурдсанчлан, ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эсрэг арга хэмжээ авах нь БОНЗ-ын нийгмийн хариуцлагын (Social) бүрэлдэхүүний чухал хэсэг бөгөөд БОНЗ-ын гүйцэтгэл нь байгууллагын брэндийн үнэлэмжтэй улам бүр нягт уялдах болсон. Өнөөдөр улам олон хэрэглэгч, ялангуяа залуу үеийнхэн (одоогийн болон ирээдүйн хэрэглэгчид) өөрсдийн үнэт зүйлтэй нийцдэг, нийгэм болон байгаль орчны сайн сайхны төлөө бодит хувь нэмэр оруулдаг брэндүүдийг дэмжих болсон. 17 улсын хэрэглэгчдийн дунд хийсэн нэгэн судалгаагаар хэрэглэгчдийн дийлэнх буюу 85 хувь нь худалдан авалтын зан төлөвөө илүү тогтвортой хөгжлийг дэмжсэн чиглэлд өөрчилсөн бөгөөд энэхүү өөрчлөлт нь залуу үеийнхний дунд илүү хүчтэй ажиглагдсан байна[22].

АНУ-д хийсэн судалгаагаар ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн ганцхан гомдол ч байгууллагын нэр хүндэд ноцтой хохирол учруулж болохыг тогтоожээ. Судалгаагаар бэлгийн дарамтын нэг удаагийн гомдол л олон нийтийн тухайн байгууллагын талаарх ойлголтыг мэдэгдэхүйц өөрчлөхөд хангалттай байсан байна[23]. Мөн хүмүүс бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг залилан зэрэг бусад төрлийн зөрчлөөс илүүтэйгээр байгууллагын соёлын тогтолцооны асуудлын илрэл гэж үзэх хандлагатай байдаг. Судалгааны дүнгээр бэлгийн дарамтын талаарх гомдол нь байгууллагын дотоодод бүтцийн шинжтэй шударга бус байдал байгаа гэсэн ойлголтыг олон нийтэд төрүүлдэг байна.

3.5 Хууль тогтоомжийн шаардлагыг мөрдөөгүй тохиолдолд байгууллагад ихээхэн зардал, эрсдэл учирна.

190 дүгээр конвенц нь гишүүн улс орнуудыг хөдөлмөрийн ертөнц дэх дарамт, хүчирхийллийн эсрэг хууль тогтоомж, бодлого боловсруулахыг дэмждэг. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой (эсвэл түүнтэй холбогдох) үндэсний хууль тогтоомжийг мөрдөх нь байгууллагыг хууль эрх зүйн маргаан, түүнтэй холбоотой торгууль, хариуцлагаас урьдчилан сэргийлэхэд тусалдаг. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс үүдэн гарсан шүүхийн хэрэг нь шийдвэр хэрхэн гарснаас үл хамааран байгууллагын санхүүгийн үр дүнд ноцтой нөлөө үзүүлэх боломжтой байдаг. Иймээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах нь нэн тэргүүний ач холбогдолтой юм.

Жишээлбэл, АНУ-д 2018 оны судалгаагаар шүүхээр шийдвэрлэгдэж, нэхэмжлэгч нь ялсан бэлгийн дарамтын хэргийн нөхөн төлбөрийн хэмжээ дунджаар 217,000 ам.доллар байсан байна[24]. Харин шүүхээс гадуур эвлэрэн шийдвэрлэсэн тохиолдолд ажил олгогч, нэхэмжлэгчид дунджаар 75,000 ам.доллар төлсөн байна. Гэвч шүүхийн маргаан нь үүгээр хязгаарлагдахгүй бөгөөд нэмэлт зардал гардаг. Бэлгийн дарамттай холбоотой хэргийг шүүхээр

---

[22] Simon-Kucher, Тогтвортой хөгжлийн талаарх дэлхийн судалгаа 2021, 2021 он.
[23] Серена Доус, Севал Гүндэмир, Маргарет Ши, "Судалгааны үр дүн: Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт байгууллагын олон нийтийн нэр хүндэд хэрхэн нөлөөлдөг вэ?", Harvard Business Review, 2018 оны 6 дугаар сарын 11.
[24] Олон улсын эмэгтэйчүүдийн судалгааны төв (ICRW), Бэлгийн дарамтаас байгууллагад учрах зардал: Ажлын байран дахь нөхцөл байдлын дэлгэрэнгүй судалгаа, 2018 он.

шийдвэрлүүлэхэд гарах шүүхийн зардал болон хууль зүйн үйлчилгээний төлбөр дунджаар дараах хэмжээнд хэлбэлздэг:

- Шүүхийн болон хууль зүйн үйлчилгээний зардал 10,000–50,000 ам.доллар.
- Шүүхээс хэрэгсэхгүй болгосон хэргийн хувьд 10,000–15,000 ам.доллар**.**
- Шүүхээр эцэслэн хэлэлцсэн хэргийн хувьд 150,000–200,000 ам.доллар**.**

Түүнчлэн АНУ-д хөдөлмөр эрхлэлтийн маргаантай холбоотой шүүхийн хэрэг дунджаар 18–24 сарын хугацаанд шийдвэрлэгддэг. Энэ хугацаанд ажилтнууд, ялангуяа хүний нөөцийн ажилтнууд**,** мөн хэрэгт холбогдсон этгээд болон хохирогч (хэрэв тухайн байгууллагад үргэлжлүүлэн ажиллаж байгаа бол) шүүхийн хэрэгт анхаарлаа төвлөрүүлэх шаардлагатай болдог бөгөөд энэ нь тэдний ажлын бүтээмжийг бууруулдаг. Мөн ийм төрлийн нэхэмжлэл гарснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн эрсдэлийн даатгалд байгууллагын төлөх даатгалын шимтгэлийн хэмжээ нэмэгдэх боломжтой байдаг. Үүнээс гадна шүүхийн шийдвэр ямар гарахаас үл хамааран байгууллагын нэр хүндэд учирсан хохирол ихэнхдээ аль хэдийн бий болсон байдаг.

Сургагч багш тухайн улс, салбар эсвэл байгууллагын нөхцөл байдалтай холбоотой сүүлийн үеийн шүүхийн маргаан, шийдвэрийн жишээг судалж, сургалтын үеэр танилцуулах нь зүйтэй.

3.6 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд улам бүр анхаарал хандуулж байна

Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь өнөөдөр улам бүр анхаарлын төвд орж байгаа бөгөөд ажил олгогч, ажилтнуудын дунд түүний мөн чанар, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, зохих ёсоор шийдвэрлэх шаардлагын талаарх ойлголт эрчимтэй нэмэгдэж байна. Үүний зэрэгцээ ажилтнуудын сайн сайхан байдлыг хангахтай холбоотой хариуцлага болон ил тод байдал нь байгууллагын үйл ажиллагааны чухал чиг үүргийн нэг болж байна. Иймхүү ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд анхаарах шаардлага өсөн нэмэгдэж байгаа нь ажил олгогчдыг бодитой арга хэмжээ авахыг шаардаж байна.

Энэ асуудалд анхаарал нэмэгдэж буй үндсэн шалтгаанууд нь дараах болно.

- БОНЗ-ын ач холбогдол өсөн нэмэгдэж, Нийгмийн хариуцлагын хэрэгжилт нь төрийн байгууллага, хөрөнгө оруулагч болон бусад оролцогч талуудын анхаарлын төвд орж байна. Нийгмийн асуудлын хамрах хүрээ өргөжин тэлж, хүний эрхийг хүндэтгэх нь тогтвортой хөгжлийн үндсэн зарчим болсон тул ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн асуудал ч үүнд багтах болсон.
- Олон улсын эрх зүйн орчин өөрчлөгдөж, үндэсний хууль тогтоомжууд эдгээр өөрчлөлттэй үе шаттайгаар нийцэж байна. Ялангуяа ОУХБ-ын Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 2019 оны 190 дүгээр конвенц нь энэхүү асуудлын талаарх дэлхий нийтийн ойлголтыг эрс нэмэгдүүлж, бодит арга хэмжээ авах шаардлагыг улам тодотгосон.
- Олон нийтийн сүлжээ нь дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлыг нийтэд мэдээлэх, энэ талаар олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Үүний тод жишээ нь #МеТоо хөдөлгөөн юм.
- COVID-19 цар тахал нь ажилтнуудын ажил олгогчдоос хүлээх хүлээлтийг өөрчилсөн. ОУХБ-ын сүүлийн үеийн дэлхийн хэмжээний судалгаагаар[25] судалгаанд оролцогчдын 69 хувь нь цар тахлын дараа ажил олгогч нь олон янз, тэгш оролцоотой байдлыг (D&I) дэмжих талаар илүү өндөр хүлээлттэй болсон гэж хариулжээ.
- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл нь хүн бүрд нөлөөлдөг боловч эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлд харьцангуй илүү өртдөг, харин эрэгтэйчүүд бие

[25] ОУХБ, “Олон янз, тэгш хүртээмжтэй байдал ба тэгш оролцоогоор дамжуулан аж ахуйн нэгжийг өөрчлөн хөгжүүлэх нь”, 2021 он.

махбодын хүчирхийлэлд илүү өртөх хандлагатай байдаг. Харин сэтгэл зүйн дарамт, хүчирхийллийн хувьд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс адил түвшинд өртдөг. (Энэ асуудлыг 4 дүгээр модульд дэлгэрэнгүй авч үзнэ.)
Мөн жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих хөдөлгөөнүүдийн өргөжилт нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн асуудлыг хөдөлмөрийн харилцааны тэргүүлэх асуудлын нэг болгон гаргаж ирсэн.

- Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд анхаарал нэмэгдэж байгаа нь хохирогчдыг өөрийн туршлагаа ил тод хуваалцах, олон жилийн өмнө болсон тохиолдлыг ч мэдээлэхэд зоригжуулж байна. Үүнийг АрселорМиттал Аргентин (ArcelorMittal Argentina) компанийн бодит кейс судалгаагаар (Бодит кейс судалгаа 1) тайлбарлана.

Сургагч багш тухайн улс орон, салбарын нөхцөл байдалтай холбоотой чиг хандлага, жишээг сургалтын үеэр нэмж танилцуулах нь зүйтэй.

Бодит жишээ 1: АрселорМиттал Аргентин

Сургагч багш АрселорМиттал Аргентин компанийн тухай 10 минутын видео кейс судалгааг оролцогчдод үзүүлнэ. Үүний дараа 10 минутын хэлэлцүүлэг зохион байгуулах бөгөөд нийт 20 минутыг төлөвлөнө. Видео кейс судалгааг богино хэмжээний бичгээр боловсруулсан кейс судалгаа дагалдах бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд оролцогчдод тараан ашиглаж болно.
Кейс судалгааны хураангуй: Тус байгууллага ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх шинэ бодлогыг хэрэгжүүлсэн. Үүний үр дүнд өмнө нь удаан хугацаанд илрээгүй, мэдээлэгдээгүй байсан дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлуудын талаар мэдээлэл нэмэгдэж, байгууллага эдгээр асуудлыг илрүүлэн зохих арга хэмжээ авах боломжтой болсон.

Видео үзүүлсний дараа сургагч багш оролцогчдоос энэхүү кейс судалгаанаас өөрсдийн хувьд хамгийн чухал сургамж юу байсан талаар асууна. Хэрэв хэлэлцүүлгийн явцад дараах гол санаанууд хөндөгдөөгүй бол сургагч багш дараах мэдээллийг нэмж танилцуулна.

- ***Гол санаа 1***
  Ил тод харагдахуйц асуудал байхгүй мэт санагдсан байгууллагад ч ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл далд хэлбэрээр явагдаж байж болно. Иймээс нөхцөл байдал нь 2 дугаар модульд авч үзсэн бүх эрсдэлийг байгууллагад учруулдаг. Иймээс ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, гарсан тохиолдолд цаг алдалгүй, зохистой арга хэмжээ авах нь байгууллагын хувьд нэн чухал юм.

- ***Гол санаа 2***
  2 дугаар модульд зөвхөн ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний талаар бус, мөн олон янз, тэгш оролцоотой байдал (Diversity and Inclusion)-ын ач холбогдлыг авч үзсэн. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх санаачилгыг олон янз, тэгш оролцоотой байдлыг дэмжих бодлого, арга хэмжээнүүдтэй уялдуулан хэрэгжүүлэх боломжтой. АрселорМиттал Аргентин компанийн жишээ нь эдгээр арга хэмжээг хамтад нь хэрэгжүүлснээр илүү өндөр үр дүнд хүрч болохыг харуулж байна.

Видео болон бичгээр боловсруулсан кейс судалгаа нь нууцлалын гэрээний нөхцөлд ашиглагдах материал тул сургалтад оролцогч бүх хүн нууцлалын шаардлагыг мөрдөх ёстой.

Сургагч багш оролцогчдод видеог үзүүлж болох боловч видеоны холбоосыг (link) түгээхийг хориглоно.

Боломжтой тохиолдолд энэхүү кейс судалгааг тухайн улс орон, салбарын нөхцөл байдалд тохирсон кейс судалгаагаар орлуулан ашиглах нь зүйтэй.

Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (15 минут)

Модулийг дүгнэхдээ эхэнд нь боловсруулсан ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн байгууллагын үйл ажиллагаанд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийн жагсаалт руу дахин эргэнэ. Хэрэв 2 дугаар модульд тухайн жагсаалтын зарим сөрөг нөлөөллийг авч үзээгүй бол сургагч багш оролцогчдоос эдгээр асуудал яагаад чухал гэж үзэж байгааг асууж, товч хэлэлцүүлэг өрнүүлнэ.

Модуль 4. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрх зүйн орчин ба түүнийг байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх нь

Модулийн нийт хугацаа: Ойролцоогоор	100 минут
4.1 ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцын хүрээнд ажил олгогчийн хүлээх үүрэг	10 минут
4.2 Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаарх үндэсний хууль эрх зүйн орчин	30 минут
4.3 Үндэсний хууль тогтоомжийг байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх нь	50 минут
Нэгтгэн дүгнэх	10 минут

Энэхүү модулийг судалсны дараа оролцогчид дараах мэдлэг, чадварыг эзэмшинэ.

1. **Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэхтэй холбоотой ажил олгогчийн олон улсын эрх зүйн үүргийг ойлгоно.**
2. **Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэхтэй холбоотой үндэсний хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг ойлгоно.**
3. **Үндэсний хууль эрх зүйн шаардлагыг байгууллагын хэмжээнд хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар мэдлэгтэй болно.**

4.1 ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцын хүрээнд ажил олгогчийн хүлээх үүрэг

Оролцогчдод конвенцын гол агуулгыг сэргээн сануулах зорилгоор сургагч багш ОУХБ-ын 1 минут 20 секундийн богино хэмжээний танилцуулга видеог үзүүлж болно.

ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцын 9 дүгээр зүйлд "190 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс бүр ажил олгогчдоос өөрийн хяналт, удирдлагын хүрээнд боломжит бөгөөд зохистой бүх арга хэмжээг авч, ажлын хүрээн дэх хүчирхийлэл, дарамт, түүний дотор жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэхийг хууль тогтоомжийн хүрээнд шаардана" гэж заасан байдаг. Үүнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийг тусгайлан шаарддаг.

- Байгууллагын бодлого боловсруулах. Ажилтнууд болон тэдний төлөөлөлтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр: Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх; Хүчирхийлэл, дарамтыг үл тэвчих; Урьдчилан сэргийлэх, мэдээлэх, шийдвэрлэх талаар тодорхой зохицуулсан байгууллагын бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх.
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлагад тусгах. Байгууллагын ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоонд дараах асуудлыг тусгана. Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамт; Үүнтэй холбоотой сэтгэлзүйн болон нийгмийн эрсдэл (Psychosocial Risks); Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ.
- Эрсдэлийг тодорхойлж үнэлэх. Ажилтнууд болон тэдний төлөөллийн оролцоотойгоор: Аюулыг тодорхойлох; Хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийг үнэлэх; Урьдчилан сэргийлэх; Хяналт тавих арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.
- Мэдээлэл, сургалтаар хангах. Ажилтан болон холбогдох бусад этгээдэд: Илэрсэн эрсдэлийн талаар; Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний талаар; Байгууллагын бодлогын талаар; Ажилтан болон бусад оролцогч талуудын эрх, үүргийн талаар ойлгомжтой, хүртээмжтэй хэлбэрээр мэдээлэл өгч, тогтмол сургалт зохион байгуулах шаардлагатай.

ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцын дагуу ажил олгогчийн хүлээх үүргийг дараах хяналтын хуудсаар нэгтгэн харуулж болно.

Хяналтын хуудас 1. ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцын дагуу ажил олгогчийн хүлээх үүрэг

- Ажилтнуудын аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд эрсдэлгүй, аюулгүй ажлын тогтолцоо болон ажлын орчныг бүрдүүлж, хэвийн ажиллагааг нь хангах. Үүнд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийг мөн хамруулна.
- Ажилтнууд болон тэдгээрийн төлөөлөлтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаарх бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх.
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн (ХАБЭМ) удирдлагад хүчирхийлэл, дарамт болон түүнтэй холбоотой сэтгэлзүйн-нийгмийн эрсдэлийг тусгах.
- Хүчирхийлэл, дарамтын аюулыг тодорхойлж, эрсдэлийг үнэлэх.
- Ажилтай холбоотой хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийг бууруулах, хянах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.
- Ажилтнууд болон холбогдох бусад хүмүүст аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд эрсдэл учруулахгүйгээр ажлаа гүйцэтгэхэд шаардлагатай, зааварчилгаа, сургалт болон хяналтын талаар дараах хүртээмжтэй мэдээллүүдийг хүргэнэ. Үүнд:
    - Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаарх байгууллагын бодлого.
    - Байгууллагын бодлогын хүрээнд ажилтан болон холбогдох бусад хүмүүсийн эрх, үүрэг.
    - Тодорхойлсон хүчирхийлэл, дарамтын аюул, эрсдэл.
    - Урьдчилан сэргийлэх болон хамгаалах арга хэмжээ.

Конвенцод ажил олгогчийн хүлээх үүргийг хоёр талаас нь тодорхойлсон байдаг. Нэгдүгээрт, авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ нь **"зохистой"** байх бөгөөд ажил олгогчийн **"хяналтын хүрээ"**-тэй нийцсэн байх ёстой. Хоёрдугаарт, эдгээр арга хэмжээг **"боломжит бөгөөд үндэслэлтэй хэмжээнд"** хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Энэ нь ажил олгогч өөрийн хяналтын хүрээнээс гадуурх нөхцөл байдал, үйл явдал, эсвэл этгээдүүдийн үйлдэлд хариуцлага хүлээх боломжгүй гэсэн үг юм. Өөрөөр хэлбэл, авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ нь тухайн нөхцөл байдалд боломжтой, үндэслэлтэй бөгөөд байгууллагын нөөц, боломжтой уялдсан байх ёстой.

Засгийн газар болон ажилтны хүлээх үүрэг

Аюулгүй, эрүүл ажлын орчин, түүнчлэн хүчирхийлэл, дарамтаас ангид хөдөлмөрийн орчныг бүрдүүлэх үндсэн үүргийг ажил олгогч хүлээдэг боловч ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтыг шийдвэрлэхэд Засгийн газар, ажилтан болон хөдөлмөрийн хүрээний бүх оролцогчдын хамтын хүчин чармайлт, хамтын ажиллагаа шаардлагатай.

Засгийн газар

190 дүгээр конвенцын дагуу Засгийн газар нь үндэсний хууль тогтоомж болон тухайн улсын нөхцөл байдалд нийцүүлэн, ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр **хөдөлмөрийн хүрээн дэх хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг устгахад чиглэсэн хүртээмжтэй, нэгдсэн, жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг** хэрэгжүүлэх үүрэгтэй. Шаардлагатай тохиолдолд энэхүү хандлага нь гуравдагч этгээдтэй холбоотой хүчирхийлэл, дарамтыг мөн хамрах бөгөөд дараах арга хэмжээг багтаана.

- Хүчирхийлэл, дарамтыг хууль тогтоомжоор хориглох.
- Холбогдох бодлого, хөтөлбөрүүдэд хүчирхийлэл, дарамтын асуудлыг тусгах.
- Хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх зорилгоор цогц стратеги батлан хэрэгжүүлэх.

- Хэрэгжилтийг хангах болон хяналт-шинжилгээний тогтолцоог бий болгох, эсхүл бэхжүүлэх.
- Хохирогчдыг эрхээ хамгаалуулах болон дэмжлэг авах боломжийг хангах.
- Хариуцлага, шийтгэлийн тогтолцоог бий болгох.
- Хүртээмжтэй хэлбэрээр хэрэгсэл, удирдамж, боловсрол, сургалт боловсруулж, мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх.
- Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага болон бусад эрх бүхий байгууллагаар дамжуулан ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаарх гомдол, тохиолдлыг шалгах, мөрдөн шалгах үр дүнтэй тогтолцоог бүрдүүлэх.

Дээрх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхдээ конвенцод Засгийн газар нь “Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтан болон тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагуудын ялгаатай боловч харилцан бие биеэ нөхөх үүрэг, чиг үүргийг, мөн тэдгээрийн хариуцлагын шинж чанар, хамрах хүрээ харилцан адилгүй байдгийг хүлээн зөвшөөрөх” ёстой гэж заасан.

Түүнчлэн 190 дүгээр конвенцод Засгийн газар нь “эмэгтэй ажилтан, түүнчлэн хөдөлмөрийн хүрээн дэх хүчирхийлэл, дарамтад харьцангуй илүү өртөх эмзэг бүлэгт хамаарах ажилтан болон бусад хүмүүсийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилд тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй байх эрхийг хангах хууль тогтоомж, дүрэм журам, бодлогыг батлан хэрэгжүүлэх” ёстой гэж заасан.

Ажилтан

190 дүгээр конвенцын дагуу ажилтан нь ажил олгогчийн нэгэн адил хөдөлмөрийн хүрээн дэх хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, ийм үйлдэл гаргахгүй байх үүрэгтэй. Ажилтан болон бусад холбогдох этгээд нь өөрийн болон ажлын явцад өөрийн үйлдлээс шалтгаалан нөлөөлөлд өртөж болзошгүй бусад хүмүүсийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд анхаарал тавих нийтлэг үүрэгтэй.

Үүнээс гадна ажилтан нь:

- Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаарх бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд ажил олгогчтой хамтран ажиллахад чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.
- Үндэсний хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөнө.
- Байгууллагын ажлын байрны бодлого, журмыг мөрдөнө.
- Урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөрүүдэд ажил олгогчтой хамтран ажиллаж, мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаанд оролцох, сургалтад хамрагдах.
- Хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдлыг мэдээлж, шаардлагатай мэдээллийг гаргаж өгөх, түүний дотор зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаанд гэрчээр оролцох.

4.2 Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаарх хууль эрх зүйн орчин

Энэ хэсэгт сургагч багш ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, *түүнийг шийдвэрлэхтэй холбоотой хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа болон батлагдахаар хүлээгдэж буй үндэсний хууль тогтоомж, түүнчлэн аж ахуйн нэгжийн хүлээх холбогдох хууль ёсны үүргийг танилцуулна.*

Мөн тухайн улс 190 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон эсэх, түүнчлэн үндэсний хууль тогтоомжид хүчирхийлэл, дарамтыг хэрхэн тодорхойлсныг тайлбарлана. Ихэнх улс оронд ажил олгогч нь ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хангах, хамгаалах, тэгш байдал болон ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг дэмжих үүргийг тогтоосон хууль тогтоомжтой байдаг. Хэдийгээр хууль тогтоомжид ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтыг шууд дурдаагүй байсан ч ажил олгогчийн анхаарал халамж тавих үүргийг ажлын

байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас ажилтныг хамгаалах үүргийг хамруулан тайлбарлаж болно.

Мөн зарим улсын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хууль тогтоомжид бие махбодын болон сэтгэцийн эрүүл мэнд, түүнчлэн хүчирхийлэл, дарамтад хүргэж болзошгүй эрсдэл, аюулыг шууд эсвэл дам байдлаар тусгасан байдаг. Харин зарим улсын хууль тогтоомжид бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалтад суурилсан бусад хэлбэрийн дарамт (жишээлбэл, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхсан дарамт) зэрэг хүчирхийлэл, дарамтын тодорхой хэлбэрүүдийг тусгайлан зааж, эсхүл ийм үйлдэл, зан үйлийг буруушлах, урьдчилан сэргийлэх зорилгоор ажил олгогчийн авч хэрэгжүүлэх урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг тодорхойлсон байдаг.

Сургалтын үеэр сургагч багш дараах асуудлыг зохицуулсан үндэсний болон бүс нутгийн хууль тогтоомжийн холбогдох заалтуудыг танилцуулна. Үүнд:

- *Хөдөлмөрийн хүрээн дэх хүчирхийлэл, дарамт, түүний дотор жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтыг тодорхойлсон зохицуулалт.*
- *Ажил олгогчийг хүчирхийлэл, дарамтын үйлдэл гаргахыг хориглосон, эсхүл урьдчилан сэргийлэхэд хамтран ажиллах үүрэг хүлээлгэсэн зохицуулалт.*
- *Ажилтныг хүчирхийлэл, дарамтын үйлдэл гаргахыг хориглосон, эсхүл урьдчилан сэргийлэхэд хамтран ажиллах үүрэг хүлээлгэсэн зохицуулалт.*
- *Ажил олгогчид ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх үүрэг хүлээлгэсэн зохицуулалт.*
- *Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэхтэй холбоотой ажил олгогчийн хүлээх үүргийг тодорхойлсон зохицуулалт.*
- *Ажил олгогчоос ажлын байран дахь хууль бус ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг таслан зогсоох, залруулахыг шаардсан зохицуулалт.*
- *Ажил олгогчоос ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, эсхүл шийдвэрлэх бодлого, тэгш байдал ба ялгаварлан гадуурхахгүй байх бодлого, эсхүл Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн (ХАБЭМ) бодлого баталж хэрэгжүүлэхийг шаардсан зохицуулалт.*
- *Ажил олгогчоос ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, хөтөлбөр зохион байгуулахыг шаардсан зохицуулалт.*
- *Ажил олгогчоос аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн эрсдэлийг, ялангуяа хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийг удирдах, эсхүл үнэлэхийг шаардсан зохицуулалт.*
- *Ажил олгогчоос ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын асуудлыг шийдвэрлэх дотоод механизм, журам бий болгохыг шаардсан зохицуулалт.*
- *Ажил олгогчоос ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаарх гомдол, тохиолдлыг шийдвэрлэхдээ мэдээллийн нууцлалыг хадгалахыг шаардсан зохицуулалт.*
- *Гомдол гаргагч, хохирогч, гэрч болон зөрчлийн талаар мэдээлэгчийг аливаа өшөө авалт, дарамтаас хамгаалах зохицуулалт.*
- *Хүчирхийлэл, дарамтын хохирогчид ажил олгогч болон бусад байгууллагаас дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх талаар зохицуулсан заалт.*
- *Ажил олгогчоос хүчирхийлэл, дарамт үйлдсэн этгээдэд сахилгын арга хэмжээ авах, эсхүл бусад арга хэмжээ хэрэгжүүлэхийг шаардсан зохицуулалт.*
- *Гэр бүлийн хүчирхийллийн нөлөөллийг буруулахтай холбоотой ажил олгогчийн хүлээх үүргийг тодорхойлсон зохицуулалт.*

4.3 Үндэсний хууль тогтоомжийг байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх нь

Сургагч багш ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн талаарх үндэсний эрх зүйн орчин нь байгууллагын үйл ажиллагаанд ямар практик ач холбогдолтой болохыг тайлбарлаж, байгууллага ямар арга хэмжээ авах шаардлагатайг танилцуулна.

Мөн ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцод заасан ажил олгогчийн үүрэг болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан ажил олгогчийн үүргийн хоорондын ялгааг тайлбарлана.

Эдгээр асуудлыг бататгах зорилгоор сургагч багш үндэсний хууль тогтоомжид заасан ажил олгогчийн үүргийн хяналтын хуудас боловсруулж, оролцогчдод тараах материал (Handout) хэлбэрээр тарааж болно.

Дасгал 6: *Үндэсний хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар харилцан туршлага солилцох замаар ойлголтоо нэмэгдүүлэх*

Сургалтын зорилго: *Үндэсний хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээлийг бүлгээрээ хэлэлцэн шийдвэрлэх.*

Хугацаа: *30 минут*

Зааварчилгаа: *Сургагч багш оролцогчдоос ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаарх үндэсний хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх явцад тулгарч буй гол хүндрэл, бэрхшээлүүдийг тодорхойлохыг хүснэ. Үүний дараа бусад оролцогчдоос тэдний байгууллагад ижил төстэй хүндрэл тулгарч байсан эсэх, түүнийг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар хуваалцахыг хүснэ. Хэлэлцүүлгийн үр дүнг флипчарт дээр тэмдэглэнэ. Цуглуулсан мэдээллийг ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагын (ЕВМО) нөлөөллийн үйл ажиллагааны үндсэн мэдээлэл болгон ашиглаж болно.*

Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (10 минут)

Модуль 5. Ажлын байрны эрсдэлийг үнэлэх, дарамт, хүчирхийллийг илрүүлэх

Модулийн нийт хугацаа: Ойролцоогоор	180 минут
5.1. Зраим салбар, ажил мэргэжил болон ажилтнуудын нөхцөл бусдаас илүү эрсдэл ихтэй байдаг	35 минут
5.2. Байгууллагын онцлогоос хамаарсан эрсдэлийг үнэлэх	65 минут
5.3. Ажлын байрны орчныг үнэлэх, үүсэж болзошгүй асуудлыг илрүүлэх зорилгоор ажилтнуудын дунд судалгаа явуулах	70 минут
Нэгтгэн дүгнэх	10 минут

Зарим хүчин зүйлс ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг нэмэгдүүлэх нөхцөл болдог. Энэхүү Модул сургалт нь оролцогчдод дараах мэдлэг, ойлголтыг өгөх зорилготой. Үүнд:

1. **Ажлын орчинг дарамт, хүчирхийлэлд илүү өртөмтгий болгодог эрсдэлт хүчин зүйлсийг ойлгож, мэдэх**
2. **Зарим төрлийн ажилтнуудын дарамт, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг эрсдэлт хүчин зүйлсийг ойлгож, мэдэх**
3. **Байгууллагын эрсдэлийн үнэлгээг хэрхэн зохион байгуулах**
4. **Дарамт, хүчирхийллийн асуудлаарх судалгааг ажилтнуудын дунд хэрхэн явуулах талаар таньж мэдэх**

5.1. Зарим салбар, ажил мэргэжил болон ажилтнуудын нөхцөл бусдаас илүү эрсдэл ихтэй байдаг

ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцид заасны дагуу гишүүн улс бүр **“ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага зөвлөлдөх замаар болон бусад арга хэлбэрээр ажилтан болон бусад холбогдох хүмүүсийн дарамт, хүчирхийлэлд өртөх илүү эрсдэлтэй салбар, ажил мэргэжил, ажлын зохион байгуулалтыг тодорхойлох”** арга хэмжээ авах үүрэгтэй.

Аль ч салбар, ажил мэргэжил дарамт, хүчирхийлэлд өртөхгүй байх баталгаа байхгүй ч зарим салбар, ажил мэргэжил бусадтай харьцуулахад илүү эрсдэлтэй байдаг. ОУХБ-ын 206 дугаар Зөвлөмж (9 дүгээр зүйл)-д шөнийн цагаар, тусгаарлагдсан нөхцөлд ажилладаг, эрүүл мэнд, аялал жуулчлал, нийгмийн үйлчилгээ, яаралтай тусламж, гэрийн үйлчилгээ, тээвэр, боловсрол, үзвэр үйлчилгээ зэрэг салбар, тэдгээрт хамаарах ажил мэргэжлийг тусгайлан дурдсан байдаг.

Эрүүл мэндийн салбарын хувьд дарамт, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл өндөр бөгөөд эрүүл мэндийн ажилтнуудын 62 хувь нь ажил дээрээ хүчирхийлэлд өртсөн байна[26]. Энэ нь эрүүл мэндийн салбарынхан ихэвчлэн стресс ихтэй нөхцөлд ажилладаг, сэтгэл санааны хямралд орсон үйлчлүүлэгчидтэй харьцдаг, яаралтай тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг зэрэг ажлын онцлогтой нь холбоотой байдаг.

Сургагч багш нар үндэсний хэмжээнд дарамт, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл ихтэй салбар, ажил мэргэжлийг онцлон дурдах хэрэгтэй.

[26] *Liu J, Gan Y, Jiang H, Li L, Dwyer R, Lu K, Yan S, Sampson O, Xu H, Wang C, Zhu Y, Chang Y, Yang Y, Yang T, Chen Y, Song F, Lu Z. Эрүүл мэндийн ажилтнуудын эсрэг ажлын байран дахь хүчирхийллийн тархалт: системийн үнэлгээ, мета-шинжилгээ”, Occup Environ Med. 2019 Dec; 76(12):927-937.*

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг хүчин зүйлс

Зарим хүчин зүйлс тодорхой салбар, ажил мэргэжилд дарамт, хүчирхийллийн эрсдэл нэмэгдэхэд нөлөөлдөг. Үүнд:

▶ Ажлын байрны нөхцөл, зохицуулалт

Ажлын байрны нөхцөл, зохион байгуулалтаас хамаарч дарамт, хүчирхийллийн эрсдэл нэмэгдэх боломжтой, тухайлбал:

- Алслагдсан газарт ажиллах.
- Шөнийн цагаар, долоо хоногийн амралтын өдрүүдээр ажиллах. Ийм үед нийтийн тээврээр зорчих боломж муу, гудамж талбайн гэрэлтүүлэг хангалтгүй байх зэрэг нөхцөл үүсдэг.
- Ганцаараа ажиллах, үүнд гэрийн үйлчлэгч, таксины жолооч, айл өрхийн засварын ажилтан, хөдөө аж ахуйн салбарын ажилтан, зайнаас ажилладаг ажилтан гэх мэт.

▶ Ажлын үүрэг даалгавар ба гүйцэтгэх хэлбэр

Зарим ажлын үүрэг, даалгавраас хамаарч дарамт, хүчирхийллийн эрсдэл нэмэгдэх үр дагавар байдаг. Ийм үүрэг, даалгаварт:

- Кассчин, тээвэр, банк, шуудан, дэлгүүрийн ажилтан гэх мэт бэлэн мөнгө, үнэт зүйлстэй харьцдаг.
- Өвчтөн, үйлчлүүлэгч, захиалагч зэрэг тухайн байгууллагад ажилладаггүй гуравдагч этгээдүүдтэй ажилладаг.
- Замын цагдаа, цагдаа, билет шалгагч гэх мэт хяналт шалгалт, хууль сахиулах үүрэг гүйцэтгэдэг.
- Хорих газар, баар цэнгээний газар, сэтгэцийн эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнууд гэх мэт сэтгэцийн эмгэгтэй, согтуу эсвэл хүчирхийлэл үйлдэж болзошгүй хүмүүстэй ажилладаг үүрэг даалгаврууд хамаарна.

▶ Ажлын удирдлага, зохион байгуулалт

Ажлын удирдлага, зохион байгуулалт нь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг нэмэгдүүлж болдог. Тухайлбал, хэт өндөр шаардлага, ачаалал нь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг нэмэгдүүлэх нөхцөл болдог. Мөн ажлын хяналт сул, ажил үүргийн тодорхойгүй байдал, өөрчлөлтийн менежмент муу байх зэрэг нь ажлын стресс, зөрчилдөөн үүсэхэд нөлөөлж, дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг улам бүр даамжруулах хүчин зүйлс болдог.

Сэтгэлзүйд нөлөөлөх эрсдэл

ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцид заасны дагуу ажил олгогч “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлага зохицуулалтад дарамт, хүчирхийлэл болон түүнээс үүдэлтэй сэтгэлзүйд нөлөөлөх эрсдэлийг анхаарч үзэх” үүрэгтэй. Үүнийг хууль тогтоомж, ажлын зохион байгуулалтдаа нэвтрүүлж хэрэгжүүлж буй улс орнуудын тоо нэмэгдэж байна.

Сэтгэлзүйд нөлөөлөх эрсдэл гэдэгт ажлын стресс нэмэгдэхэд нөлөөлдөг ажлын зохион байгуулалт, менежментийн асуудлууд хамаарна[27]. Ажилтанд тавигдаж буй ажлын шаардлага нь тухайн ажилтны чадвар, нөөц боломжоос давсан гэж мэдрэх үед бие махбодын, оюун санааны болон сэтгэл хөдлөлийн нөлөөллөөс стресс үүсдэг. Энэ байдал удаан хугацаанд үргэлжлэх эсхүл тэсвэрлэхэд хүнд нөхцөлд хүрвэл ажлын стресс нь сэтгэлзүй болон бие махбодид гэмтэл учруулах эрсдэлтэй.

[27] ОУХБ *Хүчирхийлэл, дараттаас ангид эрүүл, аюулгүй ажлын орчин, 2020 оны 7 сарын 24*

Ажлын стрессийг үүсгэдэг сэтгэл зүйн таагүй байдал нь дарамт, хүчирхийллийг нэмэгдүүлэх нэг шалтгаан болдог[28].

Сэтгэлзүйтэй холбоотой эрсдэлийг үүсгэдэг ажлын зарим нөхцлүүд:[29]:
• ажлын хэт их ачаалал;
• хоорондоо зөрчилдөөнтэй шаардлага, ажил үүргийн тодорхой бус байдал;
• ажилтнууд шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох боломжгүй байх;
• ажилтнууд ажлаа хэрхэн гүйцэтгэхэд чиглэсэн шийдвэрт нөлөөлөх боломжгүй байх;
• шинэчлэл өөрчлөлтийг муу удирдан зохион байгуулах;
• ажлын байрны баталгаагүй байдал;
• харилцаа холбоо сул, үр дүнгүй байх;
• удирдлага болон хамтран ажиллагсдын дэмжлэг дутмаг

Зарим ажилтнууд дарамт, хүчирхийлэлд өртөх өндөр эрсдэлтэй байдаг

Зарим ажилтнууд дарамт, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл ихтэй байдаг. Энэ нь тэдний хийж гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэг, ажлын нөхцөл болон ажлын зохион байгуулалтаас хамаарахын зэрэгцээ хувь хүний шинж чанартай холбоотой байж болно. **Ялгаварлан гадуурхалтад суурилсан дарамт, хүчирхийлэл**, тэр дундаа жендэрт суурилсан хүчирхийлэл нь олон хэлбэрээр илэрч болох бөгөөд ихэвчлэн хүйс, арьсны өнгө, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхтэй холбоотой нийгмийн тогтсон сөрөг хэм хэмжээ, хэвшмэл ойлголтоос үүдэлтэй байдаг. Ялгаварлан гадуурхах, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, гэр бүлийн хүчирхийлэл зэрэг дарамт, хүчирхийллийн тодорхой хэлбэрүүдийг тэвчдэг нийгэм, соёлын хэм хэмжээ, жендэрийн үзэл хандлага нь ажлын байранд дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг нэмэгдүүлж болдог.

Ажлын байранд дарамт, хүчирхийлэл нэмэгдэхэд дараах хувь хүний шинж чанарууд нөлөөлж болдог[30].

- Үндэс угсаа
- Арьсны өнгө
- Хүйс
- Шашин шүтлэг
- Улс төрийн үзэл бодол
- Гарал үүсэл
- Нийгмийн гарал.

Сургагч багш үндэсний хэмжээнд дарамт, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл өндөртэй хүн амын бүлгүүдийн талаар танилцуулах нь зүйтэй.

Хүйс ба жендэр

Зарим ажилтнуудын хувьд хувийн шинж чанар болон гүйцэтгэдэг ажил, үүрэг, ажлын нөхцлөөсөө шалтгаалан дарамт, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл өндөр байдаг. **Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэлд илүү өртөх эрсдэлтэй байдаг** учраас жендэр нь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийн томоохон хүчин зүйл болдог.

---

[28] *ОУХБ Хүчирхийлэл, дараамтаас ангид эрүүл, аюулгүй ажлын орчин , 2020 оны 7 сарын 24*
[29] *Европын Холбооны ХАБЭА-н Агентлаг, Ажлын байран дахь эрүүл мэндийн болон сэтгэл зүйн эрсдэл (2024 оны 9 дүгээр сарын 9-нд хийсэн)*
[30] *Хувь хүний шинж чанарын жагсаалт ОУХБ-ын Алагчилахгүй байх тухай (хөдөлмөр эрхлэлт ба ажил мэргэжил) 111 дүгээр Конвенц, 1958*

Жишээлбэл:

- Үндэсний хэмжээний судалгааны дүнгээр оролцсон эмэгтэйчүүдийн 40-90 гаруй хувь нь амьдралынхаа туршид ямар нэгэн байдлаар бэлгийн дарамтад өртсөн гэж хариулсан байна.[31]
- Европын Холбооны ажилтнуудын 12,5 хувь нь дунджаар ажил дээрээ зарим хэлбэрийн "нийгмийн зохисгүй зан үйл"-д өртсөн байдаг ба эмэгтэйчүүдийн өртсөн байдал (14.6 хувь) эрчүүдийнхээс (10.8 хувь) өндөр байна.[32]

    - Судалгаанд хамрагдахаас өмнөх нэг жилийн хугацаанд дээрэлхэлт, дарамт хүчирхийлэлд өртсөн гэж эмэгтэйчүүдийн 6.8 хувь нь хариулсан бол эрчүүдийн 5.1 хувь,
    - эмэгтэйчүүдийн 10.3 хувь нь хэл амаар доромжлох, заналхийлэх аюулд өртсөн гэж мэдээлсэн бол эрэгтэйчүүдийн 8.4 хувь,
    - эмэгтэйчүүдийн 2.8 хувь нь хүсээгүй бэлгийн шинжтэй халдлагад өртсөн гэж хариулсан бол эрэгтэйчүүдийн 0.8 хувь нь тийм гэсэн хариулт өгсөн байна.

  Энэхүү судалгаагаар бэлгийн дарамт, халдлагад өртсөн байдалд жендэрийн ялгаа их байгааг харуулж байна. Судалгаанд хамрагдахаас өмнөх сард эмэгтэйчүүд бэлгийн халдлагад өртөх магадлал эрэгтэйчүүдээс 3.6 дахин их байжээ. Харин 50-аас дээш насны эмэгтэйчүүд 18–34 насны эмэгтэйчүүдээс 3.5 дахин бага (1.6 хувь болон 5.6 хувь) байсан байна.

Сургагч багш нар үндэсний/салбарын хэмжээнд ажлын байртай хамааралтай эсвэл илүү өргөн хүрээний жендэр болон дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой тоо мэдээг нэмж оруулах нь зүйтэй.

Эмэгтэйчүүд яагаад дарамт, хүчирхийлэлд өртөх өндөр эрсдэлтэй байдаг вэ?

Эмэгтэйчүүд дарамт, хүчирхийлэлд өртөх өндөр эрсдэлтэй байдаг нь олон шалтгаантай ба зарим үндсэн шалтгааныг дор жагсаан бичив. Эдгээр шалтгааныг харвал ихэнх нь ажилтай шууд холбоотой хэдий ч, бусад нь мөн адил хөдөлмөрийн ертөнц дахь нийгэм болон соёлын өргөн хүрээний асуудлуудтай хамааралтай байна.

Хөдөлмөрийн хүрээнд:

- Эмэгтэйчүүд багш, нийгмийн ажилтан, сувилагч болон эрүүл мэндийн салбарын бусад ажилтан, түүнчлэн банк, дэлгүүр гэх мэт эрсдэл өндөртэй салбар, ажил мэргэжлээр түлхүү ажиллаж байна.
- Олон улс оронд эмэгтэйчүүд бага цалинтай, доогуур албан тушаалд ажиллаж байгаа бол эрэгтэйчүүд өндөр цалинтай, илүү өндөр, удирдах албан тушаалд ажиллах хандлагатай байгаа нь дарамт, хүчирхийлэл үүсэхэд нөлөөлж болох эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдлыг бий болгож байна.
- Барилга гэх мэт эрэгтэйчүүд давамгайлсан салбарт ажилладаг эмэгтэйчүүдэд таагүй хандах, эрэгтэйчүүдийн ажлыг булааж байгаа мэт хандлага гаргах магадлалтай. Энэ нь зарим ажилтнууд эмэгтэйчүүдийг гадуурхах, шахан зайлуулах хандлагатай **байгууллагын ялгаварлан гадуурхах соёлыг** улам даамжруулах эрсдэлтэй.

[31] ОУХБ *Ажлын байрны хүчирхийлэл – Ажлын байран дахь гол асуудал, 2009.*
[32] Европын сан, *Ажлын байрны хүчирхийлэл: Эмэгтэйчүүд болон үйлчилгээний ажилчид илүү өндөр эрсдэлтэй байна, 2023.*

Нийгмийн хүрээнд:

- Нийгэмд хэвшил болж тогтсон ялгаварлан гадуурхалтын янз бүрийн хэлбэрүүд эмэгтэйчүүдийг эрсдэлд оруулах нөхцлийг нэмэгдүүлдэг. Нийгэмд хортой хандлага, хэвшмэл ойлголт, зан үйл нь нийгмийн сөрөг хэм хэмжээг (албан бус дүрэм) өөгшүүлж байна. Үүний үр дагавар нь гэр орон, ажлын байр, сургууль болон байгууллага хоорондын харилцаа зэрэг нийгмийн бүхий л хүрээнд хүйсээс хамаарсан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, эрх мэдлийн тэгш бус байдал тогтож, эмэгтэйчүүдтэй эрчүүдийн нэгэн адил тэгш харьцахгүй байх нөхцөл байдал бий болдог.
- Мөн эмэгтэйчүүд гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл өндөр байдаг. Гэр бүлийн хүчирхийлэл гэр бүлийн орчинд тохиолддог хэдий ч ажилд ч мөн нөлөөлдөг. Тийм учраас зарим ажил олгогчид байгууллагынхаа дарамт, хүчирхийллийн бодлогод гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй холбоотой асуудлыг тусгаж оруулдаг. Учир нь энэ асуудлыг ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцид тусгайлан заасан байдаг юм.

Гэхдээ эрэгтэйчүүд ч, ялангуяа цагаач ажилтан, хөгжлийн бэрхшээлтэй зэрэг эмзэг бүлэгт хамаардаг бол дарамт, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл өндөр байх магадлалтай. Түүнчлэн эрэгтэй хүний эршүүд байдал, хүйсээс хамаарсан уламжлалт үүрэг нь нийгмийн хүлээлтэд нийцэхгүй байх үед ийм эрсдэл нэмэгддэг.

*190 дүгээр конвенц, эмэгтэйчүүд, ялгаварлан гадуурхалт болон дарамт, хүчирхийллийн өндөр эрсдэлтэй салбаруудын талаарх ОУХБ-аас бэлтгэн гаргасан энэхүү видео нь сургалтад хэрэгцээтэй суурь мэдээллийг өгөх болно. Ялангуяа бичлэгийн **2:49-6:14 минутад** сургалтад хамааралтай агуулга орсон.*

Байгууллагын соёлыг дутуу үнэлж болохгүй

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл нь хувь хүний зан үйлээс шууд хамааралтай гэж үзэх нь түгээмэл байдаг. Ялангуяа хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр олны анхаарлыг татсан хэргүүдийг ямар байдлаар үзүүлж байгаагаас үүнийг харах боломжтой. Гэвч цаад учир шалтгаан нь ихэнхдээ нарийн төвөгтэй байдаг. Дарамт, хүчирхийллийн аливаа төрөл, хэлбэрийг тэвчдэг байгууллагын соёл тэдгээр сөрөг зан үйлийг өөгшүүлэхэд ихээхэн нөлөө үзүүлдэг.

Байгууллагад дарамт, хүчирхийлэл гарах эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг дараах нөхцлүүд байдгийг судалгааны үр дүнд тогтоосон байна. Үүнд:

- **Удирдлагын дарангуйлсан хэв маяг**
  Шийдвэр гаргалтад ажилтнуудын оролцоог үл ойшоосон, хатуу чанга, уян хатан бус, захиран тушаах хандлага.

- **Идэвхгүй манлайллын хэв маяг**
  Хангалтгүй эсхүл огт хяналт тавихгүй байх, доод албан тушаалтнуудад зохисгүй эсвэл албан бус байдлаар үүрэг даалгавар өгөх, ажилтнуудад зааварчилгаа хангалтгүй өгөх эсвэл огт өгөхгүй байх.

- **Шаталсан бүтэц**
  Байгууллагын хэт хатуу бүтэц нь эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдал, зөрчилдөөн үүсэхэд нөлөөлөх боломжтой.

- **Байгууллагын шударга байдал алдагдах**
  Ажлын байрны бодлого, дүрэм журмыг тууштай мөрдөхгүй байх, шийдвэр гаргах үйл явц шударга бус, хөндлөнгийн нөлөөтэй, хөрөнгө нөөц болон ажиллах хүчний тэгш бус

хуваарилалт, түүнчлэн ажлын байрны зүй бус үйлдэл, хангалтгүй гүйцэтгэлтэй холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх менежментийн ур чадвар дутмаг байх.[33]

Байгууллагын соёлд нийгэмд тогтсон нийтлэг уламжлалт соёл нөлөөлөх нь дамжиггүй ч тэдгээрийг өөрчлөхөд байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд тодорхой үүрэг гүйцэтгэх боломжтой. Нөгөө талаас байгууллагууд үндэсний соёлыг эерэгээр өөрчлөхөд нөлөөлөхийн тулд хүчээ нэгтгэж чадна. Үүнийг Бодит жишээ 2-т харуулах болно.

Бодит жишээ 2: Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэх гэмт хэрэгтэй тэмцэх сан, Өмнөд Африк

Сургагч багш нар Өмнөд Африкийн Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэх гэмт хэрэгтэй тэмцэх сангийн тухай 10 минутын видеог оролцогчдод үзүүлсний дараа 10 минутын хэлэлцүүлэг хийнэ (нийт 20 минут). Энэ дасгалд нэмэлтээр унших материал болгон богино кейс судалгааг цаасаар тарааж өгнө.

Кейс судалгааны хураангуй: Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэх гэмт хэрэгтэй тэмцэх сан Gender-Based Violence and Femicide (GBVF) Response Fund нь үндэсний хэмжээнд жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх үйл хэрэгт компаниудыг нэгтгэсэн дэлхийн хамгийн анхны байгууллага юм.

Видеог үзсэний дараа сургагч багш нар оролцогчдын санал бодлыг асууна. Хэрэв оролцогчид дараах утга санаануудыг хөндөж ярилцаагүй бол багшийн зүгээс танилцуулж хэлэлцүүлэх хэрэгтэй.

- ***Гол санаа 1***
  Байгууллагууд хүчээ нэгтгэж чадвал дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх үйл хэрэгт томоохон эерэг нөлөө үзүүлж чадна.

- ***Гол санаа 2***
  Байгууллагууд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэх гэмт хэрэгтэй тэмцэх сан зэрэг холбогдох байгууллагын үйл хэрэгт шууд болон шууд бус байдлаар дэмжлэг үзүүлж, хувь нэмрээ оруулах олон боломж байдаг. Байгууллагууд нөхцөл, байдал, нөөц бололцоондоо тохируулан хувь нэмрээ оруулах боломжтой.

- ***Гол санаа 3***
  Эцэст нь, дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг нийгмийн өргөн хүрээнд бууруулж чадвал байгууллагын түвшинд ч энэ эрсдэл буурахад нөлөөлөх боломжтой.

Видео болон цаасаар тараасан кейс судалгаа нь нууцлалын гэрээнд хамаарахгүй тул холбоосыг бүх оролцогчдод нээлттэй тарааж өгч болно.

Сургагч багш нар хэрэв боломжтой бол энэ кейс судалгааг үндэсний/салбарын жишээгээр орлуулаарай.

[33] *ОУХБ, Дарамт, хүчирхийллээс ангид аюулгүй, эрүүл ажлын орчин, 2020.*

5.2. Байгууллагын эрсдэлийг үнэлэх

Байгууллагын түвшинд дарамт, хүчирхийллийн эсрэг арга хэмжээг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд одоогийн эрсдэлийн түвшинг тодорхойлох нь хамгийн чухал байдаг. ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцод ажил олгогч "**ажилтнууд, тэдгээрийн төлөөллийн оролцоотойгоор дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлж, аюулыг тодорхойлох замаар урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээг авах**" үүрэгтэй гэж заасан.

Аюул нь хор хөнөөл учруулж болзошгүй зүйл юм. Харин **Эрсдэл** гэдэг нь тодорхой аюулын улмаас хэн нэгэн хохирох магадлал болон түүний үр дагаврын нэгдэл юм. Ажилтнууд аюулыг тодорхойлох, эрсдэлийг үнэлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг, учир нь:

- Тэд ажлын үйл явц, тоног төхөөрөмжийн ажиллагаа болон болзошгүй аюулын талаар бодит туршлага, өргөн мэдлэгтэй байдаг.
- Тэд эрсдэл бүрийн магадлалыг (өөрөөр хэлбэл дарамт, хүчирхийлэл үүсгэх магадлалтай эсэх) үнэлэхэд тусалж, тэдгээр эрсдэлээс хэрхэн урьдчилан сэргийлэх, хянах талаар бодитой санал, зөвлөмж гаргах боломжтой байдаг.

ОУХБ-ын 206 дугаар зөвлөмжид ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээнд дарамт, хүчирхийлэл үүсэх магадлалыг нэмэгдүүлдэг хүчин зүйлс, тэр дундаа сэтгэлзүйн хямралд өртөх аюул, эрсдэлийг анхаарч үзэхийг зөвлөсөн байна. Ялангуяа дараах аюул, эрсдэлд анхаарал хандуулах хэрэгтэй. Үүнд:

- Ажлын нөхцөл, ажил үүргийн зохицуулалт, ажлын зохион байгуулалт, хүний нөөцийн удирдлагын арга барилаас үүдэлтэй;
- захиалагч, үйлчлүүлэгч, үйлчилгээ үзүүлэгч, хэрэглэгч, эмчлүүлэгч, олон нийт зэрэг гуравдагч этгээдтэй хамааралтай;
- Ялгаварлан гадуурхах, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, дарамт, хүчирхийллийг дэмждэг жендэрийн болон соёл, нийгмийн хэм хэмжээнээс үүдэлтэй.

Дасгал 7: *Дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлэх: ТопГранит компани (Зохиомол жишээ)*

Сургалтын зорилго: *Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлэх практик туршлагатай болох*

Хугацаа: *60 минут*

Зааварчилгаа: ***30 минут***

Сургагч багш оролцогчдыг 5 жижиг багт хуваана. Оролцогчдод гарын авлагын Хавсралт 2-т байгаа ТопГранит компанийн тухай (Тараах материал 1), мөн тус компанийн Эрсдэлийн үнэлгээний маягт (Тараах материал 2)-ыг тарааж өгнө. Оролцогчид ТопГранит компанид анх удаа эрсдэлийн үнэлгээ хийхэд нь туслах дарамт, хүчирхийллийн шинжээчид гэж өөрсдийгөө төсөөлнө.

Оролцогчид хоёр тараах материалуудыг уншиж судлаад дараах дасгалыг ажиллана.

- *ТопГранит компанид байж болох дарамт, хүчирхийллийн хамгийн багадаа 5 эрсдэлийг*

тодорхойлох

- *Тодорхойлж гаргасан эрсдэл бүрийн аюулын зэргийг тодорхойлно. Ингэхдээ замын гэрлийг ашиглах ба ногоон /бага/, шар /дунд зэрэг/, улаан /өндөр/ өнгөөр тэмдэглэнэ.*
- *Энэхүү жагсаалтаа хадгалах хэрэгтэй. 6 дугаар Модулийн 9 дэх дасгал дээр эргэн ашиглана.*
- *ТопГранит компанийн удирдлагын баг болон ажилтнуудын төлөөллөөс дарамт, хүчирхийллийн талаар асуух дор хаяж 2 асуултыг бэлтгэнэ.*

30 минут

Багууд дасгал ажлаа дууссаны дараа сургагч багш баг бүрийг 3-4 минутад багтаан эрсдэлийн жагсаалт болон бэлтгэсэн асуултаа танилцуулахыг хүснэ. Сургагч багш багуудаас гаргасан эрсдэлийн жагсаалт болон асуултыг тэмдэглэн авна. Сургагч багш эрсдэлийн жагсаалт болон асуултуудыг Хавсралт 6-д байгаа "Сургагч багш нарт зориулсан 7, 9 дүгээр дасгалын хариулт"-тай харьцуулан, орхигдсон чухал гэж үзсэн эрсдэл, асуултууд байвал нэмж ярилцаарай.

5.3. Асуудлыг илрүүлэх, ажлын орчинг үнэлэх зорилгоор ажилтнуудын судалгаа явуулах

Дарамт, хүчирхийллийн хохирогчид **болсон хэргийг бусдад мэдэгдэхээс болгоомжилдог** тул ажилтнуудтай дарамт, хүчирхийллийн талаар ярилцах амаргүй байж болно. Тэд өөрсдийгөө буруутгах, ажлын байраа алдах, албан тушаал ахих зэрэгт асуудал үүснэ гэж санаа зовдог, эсхүл зүгээр л тэвчихээс өөр аргагүй гэж үздэг.

Дэлхийн хэмжээнд ажил дээрээ дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн хоёр хүн тутмын нэг нь болсон хэргийн талаар бусдад мэдэгддэг байна.[34]

- Дэлхийн хэмжээнд ажлын байранд дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн нийт хүмүүсийн дөнгөж тал буюу 54.4 хувь нь энэ тухайгаа хэлж мэдэгдсэн байна.
- Эрэгтэйчүүдийг бодвол эмэгтэйчүүд илүү энэхүү хор уршигтай хэргийн талаар бусдад мэдэгдсэн байна (эмэгтэйчүүдийн 60.7 хувь, эрэгтэйчүүдийн 50.1 хувь).
- Хохирогчид ихэвчлэн найз эсвэл гэр бүлийн гишүүндээ (84.9 хувь) итгэж хэлсэн бол 55.3 хувь нь ажил олгогч, шууд удирдлагадаа, 70.4 хувь нь хамт ажиллагчдаа хэлж ярьсан байна.
- Гомдол гаргахад учирч буй гол шалтгааныг "цагаа дэмий үрнэ" гэж үзсэн (55 хувь), дараа нь нэр хүндээ алдахаас эмээсэн (44.5 хувь), байгууллагын журам тодорхой бус (43.1 хувь) гэж үзсэн байна.

Үүнээс үзэхэд байгууллагад дарамт, хүчирхийллийн талаар ямар нэгэн гомдол гарвал энэ нь зөвхөн мөсөн уулын орой төдий буюу цаана нь нуугдмал, илрээгүй олон асуудал байх

[34] *ОУХБ ба Gallup, Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлууд: Дэлхийн анхны судалгаа, 2022.*

магадлалтайг, мөн байгууллагад асуудал байсаар байтал мэдэхгүй байгааг харуулж болох юм.

Ажилтнуудын дунд нэргүй судалгаа явуулах нь дарамт, хүчирхийлэл гарч байгаа эсэх, хэрэв тийм бол хаана, хэр олон удаа, ямар төрлийн дарамт, хүчирхийлэл гарч байгаа талаар мэдээлэл цуглуулах хамгийн үр дүнтэй аргуудын нэг юм. Нэргүй судалгааны бас нэг давуу тал гэвэл хохирогчдод юу тохиолдсоноо нэрээ нууцлан мэдээлэх боломжийг өгч байгаа хэрэг. **Судалгааны үр дүнг дарамт, хүчирхийллийн талаарх бодлого, журамдаа тусган, үйл ажиллагаагаа төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай** (6-р модулийг харна уу).

Тараах материал 3 нь Ажилтнуудын дунд явуулах судалгааны загвар юм (Хавсралт 2-ыг харна уу). Оролцогчид судалгааны асуулгыг байгууллагынхаа онцлогт нийцүүлэн өөрчилж, ашиглаж болно.

Дасгал 8:	*Дарамт, хүчирхийллийн талаарх ажилтнуудаас авах судалгаа*
Сургалтын зорилго:	*Судалгааны үр дүнд шинжилгээ хийх, дүгнэлт гаргах, үйл ажиллагаандаа ашиглах дадлага ажил хийх.*
Хугацаа:	*60 минут*
Зааварчилгаа:	*Оролцогчдыг 5 багт хуваан, Тараах материал 3 /Ажилтнуудын судалгааны маягт/-ыг тараан өгнө. Сургагч багш багуудад ТопГранит компани ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ хийсний дараа нийт ажилтны дунд дарамт, хүчирхийллийн судалгааг анх удаа явуулахаар шийдвэрлэснийг тайлбарлана. Ингээд судалгааны дараах үр дүн тус бүрийг баг тус бүрт дүрслэл хэлбэрээр слайдаар үзүүлэн, цаасаар эсвэл цахимаар тарааж өгнө.* 1. *Нийт ажилтнуудын 16 хувь нь ТопГранит компанид ажиллаж байх хугацаандаа дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байсан, 31 хувь нь энэ нөхцөл байдлыг мэдсэн хэдий ч ямар нэгэн гомдол гаргаж байгаагүй байна.* 2. *Эмэгтэй цагаач ажилтнууд бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлд ихээр өртөж байсан гэжээ. Эрэгтэй ажилтнуудтай харьцуулахад эмэгтэй ажилтнууд бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байсан гэсэн хариултыг илүү их өгчээ.* 3. *Өнгөрсөн онд ачааны машины жолооч нар бие махбодын дарамт, хүчирхийлэлд хамгийн их өртсөн байна.* 4. *Судалгаанд оролцогчдын 45 хувь нь ажил дээрээ өөрийгөө аюулгүй, хүндлэгдсэн, үнэ цэнэтэй мэдрэмжийг <u>үргэлж эсвэл ихэнхдээ</u> авдаг гэж хариулсан бол 23 хувь нь <u>хэзээ ч</u> ийм мэдрэмж <u>авдаггүй эсхүл ховорхон</u> авдаг гэж*

хариулсан байна. Ажилтнуудын арван хүн тутмын нэг нь (8 хувь) энэ асуултад <u>хариулаагүй</u> байна.

5. *Дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлын дийлэнх нь томилолт, ажлын шугамаар зохион байгуулагдсан аялал, сургалт, арга хэмжээ, олон нийтийн үйл ажиллагааны үеэр (12 хувь), цахим шуудан, мессежээр (10 хувь), цайны газарт (8 хувь) гарсан байна.*

Баг бүрт дээрх 5 асуудлаас оногдсон 1 асуудлын хүрээнд дараах 2 асуултад хариулах даалгавар өгнө. Даалгаврын хугацаа 15 минут байна.

- *Судалгааны энэ дүн ТопГранит компанийн дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой ямар нөхцөл байдлыг илэрхийлж байна вэ?*
- *Компанийн зүгээс ямар арга хэмжээ авч болох вэ?*

Баг бүр 5 минутад багтаан багийн ажлын үр дүнг танилцуулах ба бусад багуудад саналаа хуваалцах боломжийг олгоно. Нэгдсэн хэлэлцүүлгийг 40 минутад багтаан зохион байгуулна.

Багийн танилцуулгын үеэр дараах саналууд орхигдсон бол сургагч багш нэмэлтээр танилцуулна. Үүнд:

1. *ТопГранит компанид дарамт, хүчирхийлэл гарч байгаа ба үүний эсрэг яаралтай арга хэмжээ авах хэрэгтэй. Гомдлыг мэдээлэхгүй байгаа нь гомдол хүлээн авах суваг байхгүйгээс болсон байх магадлалтай. Үүнийг бий болгох (Модул 6-д дэлгэрэнгүй танилцуулна) шаардлагатай. Харин хэрэв гомдол хүлээн авах суваг байгаа бол ажилтнууд яагаад хэрэглэхгүй байгааг шалган тогтоох ажлыг удирдлагын зүгээс хийх хэрэгтэй.*
2. *Дарамт, хүчирхийлэлд цагаач ажилтнууд илүү өртөмтгий байдаг бол эмэгтэйчүүд жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл илүү өндөр байдаг. Нийт ажилтныг дарамт, хүчирхийллийн талаарх сургалтад хамруулах шаардлагатай. Мөн жендэрийн тэгш байдал болон олон янз байдлын тухай сургалтыг нэмэлтээр зохион байгуулж нийт ажилтныг хамруулах нь үр дүнтэй.*
3. *ТопГранит компанийн эрсдэлийн үнэлгээнээс харахад ачааны машины жолооч нар нь ихэвчлэн шөнийн цагаар, алслагдсан бүс нутгаар, ганцаараа явдаг, бараа, заримдаа*

бэлэн мөнгөтэй явдаг гэх мэт эрсдэлтэй олон зүйлүүд байна. Байгууллагын зүгээс ачааны машины жолооч нарт хамаарах дарамт, хүчирхийллийн нөхцөл байдал болон аюулгүй байдлын бодлого, дүрэм журмыг яаралтай хянаж үзэх шаардлагатай. Авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний хувьд тээврийн жолооч нарт зориулан аюулыг мэдээлэх товчлуур суурилуулах, яаралтай үед холбогдох тусламжийн дугаар ажиллуулах, аюулгүй зогсоолын талбай гаргах, хамгаалалт гаргах зэрэг олон зүйл байж болох юм.

4. Тоо баримтаас харахад ажилтнуудын талаас илүү хувь нь (55 хувь) ажил дээрээ аюулгүй, хүндэтгэлтэй, үнэ цэнэтэй гэдгээ мэдэрдэг гэж хариулсан байна. Санаа зовоосон зүйл гэвэл ажилтнуудын 8 хувь нь асуултад хариулаагүй байгаа нь байгууллагадаа итгэлгүй байгааг илтгэнэ. Энэ нь байгууллагын бодлого, журам, соёлыг дорвитой өөрчлөх шаардлагатай байгааг харуулж байна. Боломжтой бол ажилтнууд эсвэл тэдний төлөөлөлтэй зөвлөлдөж энэ мэдээллийг тодруулахад туслалцаа авах хэрэгтэй. Цаашид судалгаанд илүү идэвхтэй оролцох, хариулт өгөх түвшинг нэмэгдүүлэхийн тулд судалгааны ажлыг гадны байгууллагаар хийлгэхийг зөвлөж байна.

5. Судалгааны энэ дүн нь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэл албан бус арга хэмжээ буюу нийгмийн нөлөөллөөс хамаарч байгааг харуулж болох талтай. Энэ нь байгууллагын соёлд асуудал байж болохыг илтгэнэ. Иймээс ойлголтыг нэмэгдүүлэх, хандлагыг өөрчлөх сургалтуудыг шат дараатай зохион байгуулж болно. Томилолт, аялал, сургалт, арга хэмжээ болон олон нийтийн үйл ажиллагааны үеэр дарамт, хүчирхийллийн ихэнх тохиолдлууд гарсан байгааг анхаарах хэрэгтэй, мөн үүнд ачааны машины жолооч нар дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байгаа шалтгааныг анхаарч үзэх хэрэгтэй.

Модуль 6-д ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх ажлын хүрээнд авч хэрэгжүүлж болох илүү нарийвчилсан практик арга хэмжээний талаар танилцуулах болно.

Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (10 минут)

Модуль 6. Үйл ажиллагааны хэрэгсэл: Эрсдэлийн удирдлага ба байгууллагын бодлого

Модулийн нийт хугацаа: Ойролцоогоор	180 минут
6.1. Дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг удирдах	60 минут
6.2. Байгууллагын албан мэдэгдлээр дамжуулан үүрэг, амлалтаа харуулах	5 минут
6.3. Байууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого боловсруулах, сайжруулах	55 минут
6.4. Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг хэрэгжүүлэх	25 минут
6.5. Дарамт, хүчирхийллийн гомдлыг шийдвэрлэх	10 минут
6.6. Хэлэх нь хангалттай биш: Дарамт, хүчирхийллийг эсрэг бодлого, журмыг бодитоор хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ? 10 минут	10 минут
Нэгтгэн дүгнэх	15 минут

Шаардлагатай бүх мэдээллийг цуглуулсаны дараа ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн асуудлыг шийдвэрлэхэд авч хэрэгжүүлэх практик арга хэмжээнүүдийн талаарх үе шаттай зааварчилгааг 6-р модулиар өгөх болно. Байгууллагын зүгээс дарамт, хүчирхийллийн эсрэг авах арга хэмжээний төлөвлөгөө, эсхүл хөтөлбөр гаргаж болох ба үүндээ хэрэгжих хугацаа, хэрэгжүүлэх арга хэлбэр, хариуцах эзэн зэргийг тусгана. Мөн энэхүү төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах төсвийг тусгах шаардлагатай.

Сургалтад оролцогчид сургалтын төгсгөлд дарамт, хүчирхийллийн эсрэг авч хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө/хөтөлбөрийн үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгүүдтэй холбоотой мэдлэг, чадварыг бүрэн эзэмшинэ. Үүнд:

1. **Дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг хянах**
2. **Дарамт, хүчирхийллийн талаар байгууллагын мэдэгдлийг боловсруулах**
3. **Дарамт, хүчирхийллийн талаарх байгууллагын бодлогыг боловсруулах**
4. **Мэдэгдэл, бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх**

6.1. Дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг удирдах

Модуль 5-ын хүрээнд дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг шийдвэрлэх боломжит арга хэмжээнүүдийн талаар авч үзсэн. Аж ахуйн нэгж байгууллага, ажилтнууд болон тэдний төлөөлөгчдийн оролцоотойгоор аюулыг тодорхойлж, дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлсний дараа урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээг боломжит хэмжээнд авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Эрсдэлийг арилгах ба хянах

Эрсдэлийг хянах хамгийн шилдэг арга бол эрсдэлийг арилгах явдал юм. Жишээлбэл, машины зогсоолын бэлэн мөнгө хураах ажлын эрсдэлийг арилгахын тулд цахим төлбөрийн систем нэвтрүүлэх, утас, интернэт ашиглан төлбөр төлөх боломжийг бүрдүүлэх гэх мэт.

Харин эрсдэлийг бүрэн арилгах боломжгүй бол түүнийг багасгах арга хэмжээ авна. Жишээлбэл, нийтийн тээврийн жолооч нарыг дарамт, хүчирхийлэлд өртөхөөс сэргийлэхийн тулд байгууллагаас дараах арга хэмжээг авч болох юм. Үүнд:

- Тээврийн хэрэгсэл дотор хяналтын камер суурилуулах
- Жолооч нарын эсрэг аливаа дарамт, хүчирхийллийг хүлээн зөвшөөрөхгүй ба ийм үйлдэл гаргавал байгууллагын зүгээс авах арга хэмжээ, хүлээлгэх хуулийн хариуцлага зэргийг тусгасан зурагт хуудас байрлуулах
- Жолооч нар хэрэгтэй үед тусламж хүсэх радио холбоо суурилуулах

- Тээврийн хэрэгслийн доторх гэрэлтүүлгийг сайжруулж, жолоочийн зүгээс аливаа зохисгүй үйлдэлд хяналт тавих боломжийг нэмэгдүүлэх
- Ээлжийн жолооч ажиллуулах
- Дайралт, түрэмгий зан гарсан тохиолдолд ямар арга хэмжээ авах талаар жолооч нарыг сургах.

Дасгал 9: *Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг удирдах*

Сургалтын зорилго: *Эрсдэлийг арилгах, хянах шийдлийг тодорхойлох практик ажил гүйцэтгэх*

Хугацаа: *45 минут*

Зааварчилгаа: *Сургагч багш оролцогчдыг Дасгал 7 (Модуль 4) буюу ТопГранит компанийн жишээн дээр ажилласан өмнөх багуудад хуваана. Багууд өмнө тодорхойлж гаргасан эрсдэлүүд дээрээ үндэслэн тэдгээр эрсдэлийг арилгах эсхүл хянахын тулд авах арга хэмжээний саналыг 10 минутад багтаан боловсруулах даалгавар өгнө. Даалгавраа хийж дуусгасны дараа баг бүр 5 минутад багтаан танилцуулга хийнэ. Дасгал 7, 9-ийн (Хавсралт 6) сургагч багшид зориулсан хариулт хэсэгт аж ахуйн нэгжийн авч хэрэгжүүлэх боломжтой арга хэмжээнүүдийг дурдсан. Сургагч багш байгууллагын эрсдэлийн үнэлгээ ямар байх ёстойг харуулахын тулд тэдгээр хариултыг оролцогчдод танилцуулж болно.*

Эрсдэлийг хянах арга хэмжээний хэрэгжилтэд хяналт, үнэлгээ хийх

Эрсдэлийг хянах арга хэмжээний хэрэгжилтэд хяналт тавих ба үнэлж дүгнэх нь ажил олгогчид дарамт, хүчирхийллийн эрсдэл гарахаас урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээ төлөвлөсний дагуу хэрэгжиж байгаа эсэхийг баталгаажуулах, шаардлагатай сайжруулалтыг тухай бүр хийхэд туслах юм.

Эрсдэлийг хянах арга хэмжээг дараах тохиолдолд үнэлж, дүгнэх хэрэгтэй:

- Дарамт, хүчирхийллийн гомдол гарсны дараа.
- Ажилтнууд эсвэл тэдний төлөөлөгчид эрсдэлийг хянах арга хэмжээ үр дүнгүй эсвэл хангалттай үр дүнтэй биш байна гэж үзсэн үед.
- ХАБЭМ-ийн ажилтан зөвлөсөн бол (хэрэв хамааралтай бол).
- Байгууллагын зохион байгуулалт, ажлын орчинд шинэ эсвэл өөр эрсдэл үүсэж болзошгүй томоохон өөрчлөлт гарсан үед, жишээлбэл, шинэ байранд нүүх, бүтцийн өөрчлөлт хийх гэх мэт.

Эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээний үр дүнг үнэлэх асуултуудыг ажилтнуудаас авах судалгааны асуулгад оруулж болно.

6.2. Байгууллагын албан мэдэгдлээр дамжуулан үүрэг, амлалтаа харуулах

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэхэд дээд удирдлагын зүгээс үзүүлэх идэвхтэй, ил тод үүрэг амлалт, дэмжлэг нь өөрчлөлтийг амжилттай хэрэгжүүлэх, дарамт, хүчирхийлэлгүй ажлын орчинг бүрдүүлэхэд зайлшгүй чухал юм. Ажлын байранд дарамт, хүчирхийллийг тэвчихгүй байх тухай удирдлагаас гаргасан албан ёсны мэдэгдэл нь байгууллагын үүрэг амлалтыг харуулж, бүх түвшний ажилтан болон үйлчлүүлэгч, харилцагч болон олон нийтэд тодорхой мессеж өгдөг.

Оролцогчид Тараах материал 4-т байгаа дарамт, хүчирхийллийн эсрэг байгууллагын мэдэгдлийн загварыг ашиглан өөрийн байгууллагын мэдэгдлийг боловсруулах эсвэл одоо байгаа мэдэгдлээ харьцуулж, сайжруулах боломжтой (Хавсралт 2-г үзнэ үү).

6.3. Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого боловсруулах, сайжруулах

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлоготой байх нь бүх байгууллагад хэрэгтэй. Олон байгууллага дарамт, хүчирхийллийн асуудлыг хамарсан хүний нөөцийн бодлоготой байдаг ч бодлогыг зорилгодоо нийцэж байгаа эсэхийг үнэлж, дүгнэхийн тулд түүний хэрэгжилтийг хянах нь зүйтэй юм.

Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого нь байгууллагын мэдэгдлийн дараагийн алхам бөгөөд бодлогыг мэдэгдэл дээр суурилж боловсруулдаг. Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого нь байгууллагын бусад бодлогоос тусдаа эсхүл ажлын байранд ялгаварлан гадуурхахгүй байх, олон янз, тэгш оролцоог дэмжих, мөн ХАБЭМ-н бодлогын нэг хэсэг байж болно.

Бодлого боловсруулах

Ажилтнууд болон тэдний төлөөлөл эсхүл ХАБЭМ-ийн хороотой (хэрэв байгаа бол) зөвлөлдсөний үндсэн дээр боловсруулсан байгууллагын бодлого нь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах, ажлын байранд баримтлах зан үйлийн хэм хэмжээг тодорхойлоход тусалдаг. Бодлогыг **ХАБЭМ эсхүл ажилтнуудын сайн сайхан байдлыг хангах бусад бодлоготой нэгтгэж болно.**

Дарамт, хүчирхийллийн эсрэг байгууллагын бодлогод санал гомдол гаргах үйл явц, хуулийн зөрчлийн хэмжээнд биш байсан ч зохисгүй зан байдлыг шийдвэрлэх талаар тусгасан байх шаардлагатай. Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь гарсан гомдлыг шалгах үүрэг хүлээж, гомдол мэдүүлсэн хохирогчийн нууцлалыг хадгалах итгэл өгөх ёстой.

Шалгах хуудас 2: Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого

Байгууллагын бодлого дараах агуулга, бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг агуулснаар үр дүнтэй байдаг.

- Удирдлагын үүрэг амлалтыг илэрхийлсэн мэдэгдэл
- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл гэж юу болох, ажилтнуудын болон гуравдагч этгээдийн зүгээс үйлдэгдэж болох бие махбодын, сэтгэл зүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн зохисгүй зан үйл, дарамт, хүчирхийллийн хэлбэрүүд, тэдгээрийн жишээ.
- Дарамт, хүчирхийлэл нь хөдөлмөрийн ертөнцөд болон ажилтан, байгууллагад хэрхэн сөргөөр нөлөөлж болох талаар товч танилцуулга.
- Ажилтан, менежер, захиалагч, гэрээлэгч, ажлын байранд хэн ч байсан аливаа хэлбэрээр хүчирхийлэх, ялгаварлан гадуурхах эсвэл дарамт үзүүлэхийг тэвчихгүй бөгөөд ийм зан үйл гаргасан тохиолдолд ажлаас халах хүртэл сахилгын арга хэмжээ авах болно гэсэн мэдэгдэл.

- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэхэд ажилтан болон ажил олгогчдын хууль ёсны эрх, үүрэг
- Дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр/үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, дарамт, хүчирхийллийн хэрэг, зөрчилтэй холбоотой дотоод болон гадаад харилцаа холбоо зэрэг байгууллагаас авч хэрэгжүүлдэг арга хэмжээний товч мэдээлэл
- Дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, шуурхай шийдвэрлэнэ гэдэг баталгаа бүхий гомдол хүлээн авах, түүнийг шалгах үйл ажиллагааны мэдээлэл
- Гомдлыг шалгах ажиллагааг шударгаар явуулж, хувь хүний болон цуглуулсан бүх мэдээллийн нууцлалыг хангах тухай заалт
- Гомдол гаргагч, хохирогч, гэрч болон мэдээлэгчид өс хонзон санах, хариу авах сэдэлтэй үйлдлийг хориглох, хамгаалах арга хэмжээ
- Бодлогыг хэрхэн хэрэгжүүлэх, хянах, үнэлэх талаарх мэдээлэл.

Цахим орчноос дарамт, хүчирхийллийн эсрэг байгууллагын бодлогын олон сайн жишээг олох боломжтой. Оролцогчид байгууллагын бодлогоо боловсруулах эсвэл одоогийн бодлогоо харьцуулж, үндсэн шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг шалгахын тулд бодлогын загварыг (Гарын авлага 5, Хавсралт 2) ашиглах боломжтой.

Дасгал ажил 10: *ТопГранит компанийн дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг сайжруулах*

Сургалтын зорилго: *Оролцогчид дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх бодлогын үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг ойлгож, мэдэх*

Хугацаа: *45 минут*

Зааварчилгаа: *ТопГранит компани дарамт, хүчирхийллийн эсрэг анхны бодлогын төслөө боловсруулсан. Сургагч багш оролцогчдыг жижиг багуудад хуваана. Оролцогчдод Тараах материал 5 буюу Компанийн бодлогын загвар болон Тараах материал 6 буюу ТопГранит компанийн бодлогыг тарааж өгнө (Хавсралт 2).*

Оролцогчдод дээрх 2 материалыг харьцуулан үзэж ТопГранит компанийн Дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг сайжруулах зөвлөмж боловсруулах даалгавар өгнө.

Дасгал ажлын хугацаа 30 минут байна. Дасгал ажлын дараа баг тус бүр боловсруулсан зөвлөмжөө танилцуулах ба багуудын зөвлөмжийг нэгтгэн жагсаана. Нийт хугацаа 15 минут байна.

ТопГранит компанийн бодлогыг сайжруулах дараах үндсэн зөвлөмжийг өгөх нь зүйтэй.

- *Бодлогод гуравдагч этгээдтэй холбоотой асуудлыг оруулах хэрэгтэй. Ачааны машины*

жолооч нар ил уурхайн чиглэлд зорчих үед дарамт, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлтэй тул энэ заалт онцгой ач холбогдолтой.

- *Бодлогод дарамт, хүчирхийллийн тодорхой жишээг оруулах хэрэгтэй.*
- *Бодлогод үндэсний хууль тогтоомж, холбогдох тодорхойлолтуудыг тусгах, мөн ХАБЭМ, ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох зэрэг компанийн бусад бодлогыг дурдах шаардлагатай.*
- *Бодлогод гомдлыг шалгах явцад цуглуулсан бүх мэдээллийн нууцлалыг хадгалах талаар дурдах ёстой.*
- *Сургалтын талаарх зарим мэдээллийг эс тооцвол бодлогыг хэрхэн хэрэгжүүлэх, хянах, үнэлэх талаарх мэдээлэл огт ороогүй байна. Тиймээс нэмж оруулах хэрэгтэй.*
- *Компанийн зүгээс хохирогчдод үзүүлэх дэмжлэгийн талаарх мэдээллийг нэмж оруулах талаар бодож үзэж болох юм.*

Жижиг аж ахуйн нэгжүүд

Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого, ялангуяа жижиг байгууллагын хувьд хэт урт эсвэл нарийн төвөгтэй байх шаардлагагүй. Компанийн онцлог, нөхцөл байдалд хамаарах гол асуудлуудыг тусгасан байхад хангалттай. Мөн тусад нь бодлого гаргахгүйгээр тэдгээр гол асуудлыг компанийн бусад дүрэм, стандартад нэгтгэж оруулж болно. Жижиг байгууллагад зориулсан дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогын богино, хялбар загварыг Тараах материал 7-д танилцуулах бөгөөд шаардлагатай бол оролцогчдод тарааж өгч болно (Хавсралт 2).

Гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудлыг анхаарч үзэх

Энэхүү сургалтын гарын авлагад танилцуулсан бодлогын загварт гэр бүлийн хүчирхийллийн талаар дурдаагүй хэдий ч байгууллагууд түүний хор уршгийг бууруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Ялангуяа томоохон байгууллагууд дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогодоо гэр бүлийн хүчирхийллийн талаар оруулах хэрэгтэй байж болох юм. Хэрэв оруулсан бол гэр бүлийн хүчирхийлэл нь эрсдэлийн үнэлгээний нэг хэсэг болж орох ёстой.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь хохирогч болон хамт ажиллагсдад эрсдэл үүсгэдэг. Байгууллагууд гэр бүлийн хүчирхийллийн нөлөөллийг бууруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэж чадна. Грек улсын эмийн үйлдвэр OFET (Модуль 6.4, ОФИТ-ийн бодит кейс судалгаа 3) зэрэг олон байгууллага гэр бүлийн хүчирхийллийн тусгай бодлоготой байдаг. Тэд гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч болсон ажилтнуудад ажлаас халагдахаас хамгаалах, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх зэрэг арга хэмжээ авдаг.

Сургагч багш нар аж ахуйн нэгжүүд дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогодоо гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудлыг оруулах шаардлагыг үндэсний хууль тогтоомжид заадаг эсэх талаар дурдах ёстой.

Хэрэв тухайн улсын хууль тогтоомжид гэр бүлийн хүчирхийллийн эсрэг арга хэмжээ авах шаардлагыг байгууллагуудад тавьдаг бол сургагч багш энэ агуулгаар сургалтын материал болон бодлогын загварт өөрчлөлт оруулах шаардлагатай.

6.4. Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг хэрэгжүүлэх

Бодлого боловсруулах нь зөвхөн эхний алхам юм. Ажилтнууд бодлогын хэрэгжилтийг өдөр тутамдаа хэрхэн мэдэрч байгаа нь баримт бичигт юу бичсэнээс илүү чухал бөгөөд энэ нь харилцаа холбоо, сургалт, байгууллагын соёлоор илэрч байдаг. Үр дүнтэй байхын тулд **бодлогыг тууштай хэрэгжүүлж**, **бүх ажилтанд**, үүнд соёлын болон хэлний цөөнх, жишээлбэл, цагаач ажилтнуудад **хүртээмжтэй, ойлгоход хялбар** байх ёстой.

Бодит жишээ 3: ОФИТ, Грек дэх эм үйлдвэрлэлийн компаниудын групп

Сургагч багш ОФИТ компанийн 10 минутын видеог үзүүлж нэмэлтээр 10 минутад хэлэлцүүлж, дасгал ажилд нийт 20 минутыг зарцуулна. Видео үзүүлэхийн зэрэгцээ богино бичмэл танилцуулгыг нэмэлтээр тарааж өгч болно.

Кейс судалгааны хураангуй: ОФИТ компани 2021 онд дарамт, хүчирхийллийн эсрэг хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлж эхэлсэн. Сайтар боловсруулсан бодлого, журмыг хэрэгжүүлэхээс гадна, нэмэлтээр гарын авлага гаргаж, дарамт, хүчирхийллийн талаар өргөн хүрээтэй сургалт, мэдлэг түгээх ажлыг зохион байгуулсан.

Видео үзүүлсний дараа сургагч багш нар оролцогчдоос ямар сургамж олж авсан талаар асууж, хэлэлцүүлэг өрнүүлнэ. Хэлэлцүүлгийн үеэр дараах санаанууд дурдагдаагүй бол нэмж танилцуулна уу.

- ***Гол санаа 1***
  Зөв бодлого, журамтай байх нь хангалттай биш. Үүнийг бүх ажилтан ойлгож, дарамт хүчирхийллээс хэрхэн урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, мэдээлэх талаар мэддэг байх ёстой.

- ***Гол санаа 2***
  Бүх ажилтан байгууллагынхаа бодлого, журмыг сайтар мэддэг бол дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдол, мэдээллийг шуурхай, үр дүнтэй шийдвэрлэхэд дөхөм болдог.

- ***Гол санаа 3***
  ОФИТ компанийн ажилтнууд байгууллагынхаа дарамт, хүчирхийллийн эсрэг үйл ажиллагаагаар бахархдаг бөгөөд энэ нь байгууллагын соёл, ажилтнуудын урам зоригийг нэмэгдүүлэх зэрэгт эерэг нөлөө үзүүлдэг.

Кейс судалгааны видео болон бичмэл танилцуулга нь нууцлалын гэрээний дагуу хийгдсэн тул бүх оролцогчид нууцлалыг хангах ёстойг анхаарна уу. Оролцогчдод видеог үзүүлж болох ч цахим холбоосыг өгч болохгүй.

Сургагч багш нар энэ кейс судалгааг үндэсний/салбарын жишээгээр орлуулах боломжтой.

Бодлогыг нийт ажилтанд хүргэж, таниулах

Байгууллагын зүгээс дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогоо сурталчлан, холбогдох талуудад хүргэж, таниулах ёстой. Холбогдох талуудад дараах хүмүүс багтана.

- Нийт ажилтан.

- Гуравдагч этгээд: Үйлчлүүлэгчид, захиалагчид, ханган нийлүүлэгчид, борлуулагчид, хүргэлтийн гэрээт ажилчид гэх мэт.

Бодлогыг дараах суваг, бүтээгдэхүүнээр дамжуулан сурталчлан таниулах боломжтой:
- Зарлалын самбар.
- Плакат, зурагт хуудас.
- Дотоод сүлжээ.
- Багийн уулзалт.
- Ажилтнуудын мэдээлэл солилцох уулзалт.
- Ажилтанд зориулсан гарын авлагад тусгах.
- Шинэ ажилтны сургалтын агуулгад оруулах.

Эдгээр мэдээлэл, сурталчилгааны үйл ажиллагаа нэг удаагийнх байж болохгүй. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх байгууллагын бодлого, журам, үйл ажиллагааг бүх ажилтанд тогтмол хүргэж таниулах ёстой. Хэрэв байгууллага хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлдэг бол дарамт, хүчирхийллийн асуудлыг төлөвлөгөөндөө тусгах хэрэгтэй.

Сургагч багш нар дарамт, хүчирхийллийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг өгөх, мөн компанийн байр суурийг харуулсан 2 зураг хуудас бүхий Тараах материал 8-ыг оролцогчдод тарааж өгнө (Хавсралт 2). Оролцогчид зураг хуудсыг ажлын байрандаа шууд байрлуулах эсхүл өөрсдөө плакат, зураг хуудас бэлтгэхдээ жишээ болгон ашиглаж болно. Хэрэв оролцогчид зураг хуудсыг шууд ашиглах бол (1) дарамт, хүчирхийллийн санал гомдлыг мэдээлэх тохиолдолд холбоо барих хаяг, (2) ажилтнууд дарамт, хүчирхийллийн эсрэг байгууллагын бодлого, журмыг хаанаас авч болох талаарх мэдээллийг нэмж оруулах шаардлагатай.

Мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх болон нийт ажилтныг сургах

Ажилтан бүр дор хаяж дараах мэдлэг, ойлголтыг авсан байх шаардлагатай:
- Ажлын байранд үл тэвчих зан үйлүүд
- Дарамт, хүчирхийллийн эсрэг байгууллагын бодлого, журам болон холбогдох мэдээллийг хаанаас авч болох
- Дарамт, хүчирхийлэл, жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн, эсхүл гэрч болсон тохиолдолд хаана, хэрхэн гомдол гаргах
- Дарамт, хүчирхийллийн гомдол, мэдээллийг нууцлалтай, шуурхай, бодитой, мэдрэмжтэйгээр шийдвэрлэх
- Хүн бүр дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлыг мэдээлэх үүрэг хүлээх
- Дарамт, хүчирхийллийн хувь хүн болон байгууллагад үзүүлэх хор уршиг
- Өшөө авах, өш хонзон санах аливаа үйлдлээс хамгаална гэсэн баталгаа.

Энэ зорилгод хүрэх хамгийн үр дүнтэй арга бол бүх ажилтны мэдээлэл, ойлголтыг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ болон шинэ ажилтны сургалтын агуулгад оруулах зэргээр ажилтнуудад сургалт зохион байгуулах явдал юм.

Менежер, удирдах ажилтнуудад нэмэлт сургалт шаардлагатай байдаг. Тэд дарамт, хүчирхийллийн эсрэг байгууллагын бодлогыг сайтар мэдэж, сайн үлгэр дуурайл үзүүлэх, асуудалд сонор сэрэмжтэй хандах, гомдол хүлээн авах, ажилтныг өшөө авалт, бусад зохисгүй үйлдлээс хамгаалах ёстой. Хохирогч хамгийн түрүүнд тэдэнтэй холбоо барих магадлалтай тул зохих арга хэмжээ авах чадвартай байхын тулд холбогдох сургалтад хамрагдах ёстой.

Шалгах хуудас 3: Менежер/удирдах ажилтанд зориулсан сургалт дор хаяж дараах агуулгыг багтаасан байх шаардлагатай …

- Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого, үүнд холбогдох дүрэм журмууд.
- Дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой үндэсний хууль тогтоомж, үүнд ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль тогтоомж.
- Гомдол хэрхэн мэдээлэх, шийдвэрлэх.
- Эрсдэлийг хэрхэн тодорхойлох.
- Ажлын байран дахь зөрчлийг хэрхэн удирдах.
- Хүндлэгдсэн, оролцоог хангасан, аюулгүй ажлын орчныг хэрхэн бүрдүүлэх.

Бодлогыг бүх түвшинд нэвтрүүлж хэрэгжүүлэх

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд байгууллагын бусад бодлогод тусгаж уялдуулах шаардлагатай. Үүнд:

- ХАБЭМ
- Шүгэл үлээх
- Санал, гомдол гаргах
- Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг тэгш байдлыг хангах

Олон байгууллага **ханган нийлүүлэгчдийн ёс зүйн дүрмэнд**ээ хүний эрх, түүн дотор ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой тодорхой шаардлагуудыг тусгадаг. Олон улсын технологийн томоохон компанийн ёс зүйн дүрмийн хэсгээс доорх жишээ[35]-нд үзүүлэв.

[35] *Apple компанийн нийлүүлэгчийн ёс зүйн дүрэм (2024 оны 7-р сарын 18)*

Нийлүүлэгчийн ёс зүйн дүрэм (хэсгээс)

Хөдөлмөр ба хүний эрх
Apple нь нийлүүлэлтийн сүлжээний бүх ажилтан шударга, ёс зүйтэй ажлын орчинд ажиллах ёстой гэж үздэг. Ажилтан бүрийг дээд зэргээр эрхэмлэн хүндэтгэж харьцах ёстой бөгөөд Apple-ийн нийлүүлэгчид хүний эрхийн хамгийн өндөр стандартыг баримтлах ёстой.

Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг
Компани ажилд авах болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад үйл ажиллагаанд аливаа ажилтныг нас, хөгжлийн бэрхшээл, үндэстэн, гарал угсаа, хүйс, гэр бүлийн байдал, улс төрийн харьяалал, арьс өнгө, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, гишүүнчлэлийн байдал, эсвэл холбогдох үндэсний эсвэл орон нутгийн хуулиар хамгаалагдсан бусад статусын үндсэн дээр ялгаварлан гадуурхах ёсгүй. Компани холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журам эсвэл ажлын байрны аюулгүй байдлын шаардлагад зааснаас бусад тохиолдолд жирэмсний эсвэл эрүүл мэндийн шинжилгээ шаардахгүй бөгөөд шинжилгээний хариуд үндэслэн зүй бусаар ялгаварлан гадуурхах ёсгүй.

Дарамт, хүчирхийллийн эсрэг
Компани дарамт, хүчирхийллээс ангид ажлын орчин бүрдүүлэх үүрэгтэй. Компани хэл амаар доромжлох, сэтгэл зүйгээр дарамтлах, сэтгэл санаа болон бие махбодын дарамт шахалт, бэлгийн дарамт үзүүлэх зэргээр ажилтныг айлган сүрдүүлж, хатуу ширүүн, хүнлэг бус хандахыг хориглоно.

Дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг бусад холбогдох бодлого, журамтай нэгтгэн уялдуулж болох хэдий ч **тусдаа дүрэм, журамтай байх нь илүү үр дүнтэй**. Жишээлбэл, дарамт, хүчирхийллийн санал, гомдлын механизм нь байгууллагын гомдол барагдуулах үндсэн механизмын нэг хэсэг байж болох ч дарамт, хүчирхийллийн гомдлыг холбогдогч талуудын хувийн нууц, эмзэг байдлаас шалтгаалан нухацтай, анхаарал болгоомжтой шийдвэрлэх шаардлагатай байдаг. Ялангуяа сэжиглэгдэж буй этгээд нь менежер эсвэл удирдах ажилтан бол асуудалд бүр ч болгоомжтой хандах ёстой.

Өргөдөл, гомдлыг үр дүнтэй шийдвэрлэх

Байгууллага ажилтнуудтайгаа зөвлөлдсөний үндсэн дээр дарамт, хүчирхийллийн өргөдөл, гомдол хүлээн авах механизм болон маргаан шийдвэрлэх тогтолцоог бүрдүүлэх хэрэгтэй. Холбогдох дүрэм журмаа сайтар боловсруулахын зэрэгцээ ажилтан бүр дагаж мөрддөг байх нөхцлийг бүрдүүлэх шаардлагатай.

Байгууллага дарамт, хүчирхийллийн өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэхдээ эхлээд байгууллагынхаа ялгаварлан гадуурхалт, ХАБЭМ-ийн холбогдох дүрэм, журмуудаа хянан нягталж тохиромжтой эсэхийг шалгаж үзэх хэрэгтэй. Зарим улс орон/ байгууллагууд ХАБЭМ/ эрх тэгш байдлын зөрчлийг шийдвэрлэх тусдаа дүрэм, журамтай бөгөөд тэдгээрт дарамт, хүчирхийллийн асуудлыг нэгтгэн уялдуулж болох юм.

Гомдол гаргах, асуудлыг мэдээлэх

Гомдол гаргах, мэдээлэх журам нь дараах шинж чанартай байх ёстой:

- Хүртээмжтэй

- Аюулгүй
- Шударга
- Үр дүнтэй
- Жендэрийн мэдрэмжтэй

Өөрөөр хэлбэл, гомдол гаргах, мэдээлэх үйл явц хялбар байх ёстой. Хэрэв хүндрэлтэй, таагүй, тодорхойгүй, цаг хугацаа их шаарддаг бол ажилтан гомдол мэдүүлэх магадлал бага байна.

Гомдол шийдвэрлэх журамд гомдол гаргах, мэдээлэх боломжит бүх арга зам болон гомдлоо хэнд, хаана гаргах ёстойг тодорхой заасан байх ёстой. Гомдлыг бичгээр үйлдэж, хариуцсан ажилтанд хүргүүлнэ.

Ажилтан гомдол гаргах, мэдээлэхдээ таагүй, аюулгүй бус мэдрэмжийг авч болох тул гомдол гаргах олон сувагтай байх нь чухал. Ингэснээр ажилтан өөрт тохирсон, аюулгүй гэж үзсэн сувгийг сонгох боломжтой гэсэн үг юм.

Өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх

Өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх ажиллагаа нь дараах шаардлагыг хангасан байна:

- Хурдан шуурхай.
- Хариуцсан ажилтан сургалтад хамрагдсан, жендэрийн мэдрэмжтэй, чадварлаг байх.
- Оролцогч талуудын нэр төр, хувийн мэдээллийг хамгаалдаг байх.
- Шударга, ил тод байх.

Сургагч багш нар үндэсний хууль тогтоомжид ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэх механизм, дүрэм, журамтай байх шаардлагыг судалж, холбогдох заалтуудыг оролцогчдод танилцуулах шаардлагатай.

Гомдлыг үр дүнтэй шийдвэрлэхийн ашиг тус

Гомдлыг цаг тухайд нь, шударга, үр дүнтэй шийдвэрлэх нь дараах ач холбогдолтой:

- Ноцтой маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, хурцатгахаас зайлсхийх.
- Шүүхийн зардал гарахаас зайлсхийх.
- Удирдлага болон ажилтны хооронд харилцан итгэлцлийн уур амьсгалыг бүрдүүлэх.
- Ажилтны идэвх зүтгэл, урам зоригийг хадгалах.
- Бүтээмж, ашиг орлогыг тогтвортой хадгалах, дэмжих.
- Ажилтан болон удирдлагуудын хооронд итгэлцлийг бий болгох.

6.5. Дарамт, хүчирхийллийн гомдлыг шийдвэрлэх

Дарамт, хүчирхийллийн гомдол гарсан үед дараах үндсэн таван алхмыг дагаж мөрдөнө.[36]

1. **Үйл явцыг эхлүүлэх.**
   Гомдол хүлээн авснаар эхлээд гомдлыг хүлээн авсан болон дараагийн авах алхмуудын талаар гомдол гаргагчид мэдэгдэнэ. Ингэхдээ гомдол гаргагчид үзүүлэх боломжит дэмжлэг үйлчилгээний талаарх мэдээллийг өгөх ёстой.

2. **Албан ёсны шалгах ажиллагаа шаардлагатай эсэхийг тодорхойлох.**
   Тухайн асуудал, зөрчлийн шинж байдлаас хамааран албан ёсны шалгалт явуулахгүйгээр албан бус байдлаар шийдвэрлэх боломжтой байж болно. Хэрэв дарамт, хүчирхийллийн

[36] *Эдгээр таван үндсэн алхмыг ОУХБ-ын 2011 оны "Египетийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх: Судалгааны үр дүнд үндэслэн гаргасан.*

талаарх гомдол нь ойлголтын зөрүү, мэдээллийн хангалтгүй байдлаас үүдэлтэй гарсан бол албан бус уулзалт хийж, харилцан ярилцах замаар шийдвэрлэх боломжтой юм. Зарим үед хүн өөрийнх нь үйлдэл бусдад таагүй сэтгэгдэл төрүүлж байгааг мэддэггүй тул ийм үед албан бус яриа өрнүүлж, харилцан ойлголцох замаар дахин зохисгүй үйлдэл гаргахгүй байх зөвшилцөлд хүрэх боломжтой. Ажилтнууд хоорондоо уулзаж ярилцах эсвэл хүний нөөц, менежер, ажилтны төлөөлөгчийн дэмжлэгтэйгээр тэдгээр уулзалтыг хийх боломжтой.

Албан ёсны шалгах ажиллагаа явуулах шаардлагатай эсэхийг тодорхойлох журам байх ёстой бөгөөд холбогдох алхмуудыг ч тусгах хэрэгтэй. Жишээлбэл, хэрэв гомдол гаргагч "дарамт", "хүчирхийлэл", "аюулгүй байдалд заналхийлэх" эсвэл "ялгаварлан гадуурхах" зэрэг тодорхой үгсийг ашигласан байвал байгууллагаас албан ёсны шалгалт явуулах шаардлагатай гэх мэт.

Сургагч багш нар үндэсний хууль, тогтоомжид заасны дагуу ямар үед гомдлын дагуу албан ёсны шалгалт явуулах хэрэгтэйг дурдах ёстой.

3. **Гомдлыг шалгах**
   Хэрэв албан ёсны шалгалт шаардлагатай бол гомдол гаргагч огноо, цаг, гэрч болон бусад нотлох баримт бичиг бүхий гомдлыг дэлгэрэнгүй бичиж өгөх шаардлагатай. Мөн гэрчүүд, хамт ажиллагсад болон бусад холбогдох хүмүүсээс нотлох баримт цуглуулна. Шалгалтын үр дүнг албан ёсны тайланд оруулж бичнэ.

4. **Шалгалтын дүгнэлтэд үндэслэн зохих арга хэмжээ авах**
   Хэрэв шалгалтын дүнд гомдол батлагдвал байгууллагын сахилгын журмын дагуу хариуцлага тооцох арга хэмжээ авах ёстой. Шалгалтын үр дүнд гарсан гомдол нотлогдоогүй эсвэл зөрчил тогтоогдоогүй тохиолдолд хэргийг хариуцсан албан тушаалтан эсвэл баг шалгалтын тайланг хүлээн авч, цаашид арга хэмжээ авах шаардлагатай эсэхийг шийдвэрлэнэ. Шалгалтын үр дүнг бүх оролцогч талуудад мэдээлнэ.

5. **Гомдлыг баримтжуулах, санал хүсэлт авах, хаах**
   Хэрэв оролцогч талуудын аль нэг нь шалгалтын дүнтэй санал нийлэхгүй бол гарсан шийдвэрийг эсэргүүцэх эрхтэй. Энэ тохиолдолд өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх бодлого журмын алдаа дутагдал, сургамж, авч хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны эрсдэлийг давхар хянаж үзэх нь зүйтэй.

Гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг хүсвэл 2018 оны ОУХБ-ын "Гомдол шийдвэрлэх" Grievance Handling. танилцуулгыг үзнэ үү.

Албан ёсны шалгах ажиллагааг хэрхэн явуулах вэ?

Энэ хэсэгт албан ёсны шалгах ажиллагаа явуулах 3-р алхмыг дэлгэрэнгүй авч үзнэ. Албан ёсны шалгалтыг байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогын зэрэгцээ өргөдөл, гомдлыг хүлээн авах, шүгэл үлээгчийг хамгаалах зэрэг байгууллагын бусад бодлого, журмын дагуу явуулах ёстой.

Шалгах хуудас 4: Гомдлыг шалгах үед…

- **Ажилтнуудтай зөвлөлдөж**, гэрчүүдээс мэдээлэл, нотлох баримт цуглуулах.
- **Төвийг сахисан, бодитой, шударга байх**. Хэрэв энэ нь боломжгүй эсвэл ашиг сонирхлын зөрчил байгаа бол гаднаас шалгалт явуулах ажилтныг хөлслөн ажиллуулах асуудлыг авч үзэх.
- Хохирогч болон шүгэл үлээгч, хамт ажиллагсад зэрэг оролцогч бусад хүмүүсийн **аюулгүй байдал**, сайн сайхан байдлыг нэн тэргүүнд тавих.
- Хэрэв хэргийг гуравдагч этгээд эсвэл шүгэл үлээгч мэдээлсэн бол **үнэн эсэхийг** магадлан шалгах.
- Шалгалтын явцад бүх оролцогч талуудын нэрийг **нууцлах** (Сургагч багш нар холбогдох үндэсний хууль тогтоомжийг энд оруулах хэрэгтэй).
- Үйл явц болон гарсан үр дүнгийн талаар тодорхой **мэдээлэл өгөх**. Оролцогч бүх хүмүүст ямар үе шаттай, хэдий хугацаанд явагдах, үйл явцын үеэр болон төгсгөлд юу болох талаар мэдээлэх ёстой.
- Гомдол гаргагч, хохирогч, гэрч, шүгэл үлээгч зэрэг оролцогч бүх хүмүүсийг **өшөө авалтаас** хамгаалах. Үүнд гомдол гаргагчийн нэрийг нууцлах, ажлаас түр чөлөөлөх, эсвэл өөр ажлын байр, байршилд шилжүүлэх зэрэг арга хэмжээ авч болох бөгөөд ингэхдээ хохирогч эсвэл гомдол гаргагчид шийтгэл ногдуулж байгаа мэт харагдуулахгүй байхаар зохицуулах ёстой (*Сургагч багш нар гомдол гаргагч, хохирогч, шүгэл үлээгчийг өшөө авалтаас хамгаалах үндэсний хууль тогтоомжийн холбогдох заалтуудыг дурдаж тайлбарлах шаардлагатай).*
- **Тайланг** бэлтгэж, байгууллагын бодлого, журамд заасан сувгаар дамжуулан хариуцсан ажилтанд хүлээлгэн өгөх. Тайланг боловсруулах, хүлээлгэн өгөх зэрэг үйл явц хурдан шуурхай байх ёстой.
- Хэрэв шалгалтаар гомдол батлагдвал **сайжруулах арга хэмжээг** нэн даруй авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай…
- …**хохирогчдод шаардлагатай дэмжлэг, тусламж үзүүлэх**, үүнд чөлөө өгөх, эмнэлгийн тусламж, эмчилгээ, нөхөн сэргээх эмчилгээ зэргийг боломж нөөц байгаа бол үзүүлж болно. Түүнчлэн ажил олгогч хохирогчийг сэтгэл зүйн эмчилгээ, зөвлөгөө авахад нь туслалцаа үзүүлж болно.
- Илүү ноцтой тохиолдолд холбогдох **эрх бүхий байгууллагатай хамтран ажиллана.** Тухайлбал, бие махбодын халдлага, бэлгийн халдлага, дарамт зэрэг гэмт хэргийн шинжтэй тохиолдолд цагдаа, хууль хяналтын байгууллага гэх мэт хөндлөнгийн байгууллагад мэдэгдэх шаардлагатай.
- Гомдол шийдвэрлэсэн тайлан, авсан арга хэмжээний **бүртгэлийг хөтөлж** баримтжуулж, эрсдэлийн удирдлагын үйл явцад ашиглаж болно.
- Эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээний үр дүнтэй байдлыг **үнэлэх**, шаардлагатай тохиолдолд сайжруулах эсвэл эрсдэлийг хянах шинэ арга хэмжээнүүдийг нэвтрүүлэх эсэхийг тодорхойлох хэрэгтэй.

6.6. Хэлэх нь хангалттай биш: Дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого, журмыг бодитоор хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ?

Сайтар боловсруулсан бодлого, журамтай байх нь чухал боловч ажилтан бүр чандлан дагаж мөрдөх нь чухал гэдгийг онцлох нь зүйтэй. Ажилтан бүр бодлого, журмыг мөрдөж ажиллахгүй бол ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг арилгах боломжгүй.

Аюулгүй, хүндэтгэлтэй ажлын орчинг бүрдүүлэхийн тулд удирдлагууд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй:

- Дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогыг сайшаан дэмжиж, түүний ач холбогдлыг ойлгуулахын тулд бодитой **дэмжлэг үзүүлэх**.
- **Байгууллагын соёл** нь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэл үүсэхэд нөлөөлж байгаа эсэхийг үнэлж, аливаа асуудлыг илрүүлсэн тохиолдолд шаардлагатай арга хэмжээ авах.
- Нэг удаагийн үйл ажиллагаа нь удаан хугацааны өөрчлөлт хийхэд хангалтгүй гэдгийг анхаарах хэрэгтэй. Байгууллага дарамт, хүчирхийллийн асуудалд жил бүр хяналт шалгалт хийх, тайланд тусгах, байгууллагын үнэт зүйлийн нэг хэсэг болгох зэргээр дарамт, хүчирхийллийн эсрэг үйл ажиллагааг **үндсэн үйл ажиллагаатайгаа уялдуулах** хэрэгтэй.

Байгууллагын үлгэр жишээ соёлыг бүрдүүлэх

Байгууллага аливаа дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчих аюулгүй дадлыг хэвшүүлэхийн тулд хүртээмжтэй, эрүүл соёлыг бүрдүүлэх шаардлагатай. Зөв ажлын орчныг бүрдүүлэхэд дараах зүйлс хамаарна.[37]

- Дарамт, хүчирхийллийг хориглох, хүлээн зөвшөөрөхгүй байх.
- Ёс зүйтэй, эв эеийг эрхэмлэсэн харилцааг дэмжих.
- Оролцоог дэмжсэн хүртээмжтэй байдлыг хангаж, ялгаварлан гадуурхалтыг устгах.
- Ажилтнуудын хамтын ажиллагааг дэмжих.
- Байгууллагын хэмжээнд таатай, бүтээлч харилцааг хадгалах.
- Бие биендээ хүндэтгэлтэй харьцах бодлогыг хэрэгжүүлж, идэвхтэй ашиглах.

Үндсэндээ, дарамт, хүчирхийллийг хүлцдэг байгууллагын соёлыг өөрчлөх гол хариуцлагыг дээд удирдлага хүлээдэг. Удирдах албан тушаалтнууд сайшаан дэмжиж, хүлээн зөвшөөрч буй зан байдал, үнэт зүйлсээ эргэн харж, мөн удирдлагын хэв маягаа ч үнэлэн дүгнэх шаардлагатай.

Шалгах хуудас 5: Хүндэтгэлтэй, хүртээмжтэй байгууллагын соёлыг хэрхэн бүрдүүлэх вэ?[38]

- ▶ Байгууллагын бүтэц, бүрэлдэхүүнийг нягтлан үзэх.
- ▶ Хүйсийн тэнцвэртэй ажлын байрыг бий болгох.
- ▶ Хэрэв эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл дутмаг байвал удирдах болон дээд удирдлагын албан тушаалд илүү олон эмэгтэйчүүдийг дэвшүүлэх. Үндэсний нөхцөл байдлаас хамааран хангалтгүй оролцоотой бүлгийн төлөөллийг дэмжих.
- ▶ Байгууллагын доторх эрх мэдлийн хуваарилалт /ямар албан тушаалтан ямар эрх мэдэлтэй болохыг/-ыг тодорхой болгох. Хохирогчид ихэвчлэн дарамт, хүчирхийлэл үзүүлсэн этгээд өөрөөс нь илүү их эрх мэдэлтэй гэж үздэг. Тухайн хүний ямар эрх мэдэлтэйг мэдэж байх нь хохирогчдод илүү итгэлтэйгээр асуудлаа гаргаж тавихад тусалдаг.
- ▶ Хандлага, зан байдалд тавигдах шаардлага/хүлээлтийг ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд тусгах. Энэ нь сайн хандлага, зан үйлийг урамшуулахад тусалдаг.
- ▶ Ажилтнуудтай зөвлөлдөж, тэдний бие махбодын болон сэтгэцийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг дэмжих тодорхой зорилтуудыг жил бүр тавих. Үүнд дарамт, хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид ажлын орчинг бүрдүүлэх зорилтууд орно.
- ▶ Дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдол, мэдээлэл гарахгүй байх нь эрсдэлгүй байна гэсэн үг биш гэдгийг санах.

[37] *Baillien et al. 2008, ОУХБ, Дарамт, хүчирхийллээс ангид эрүүл, аюулгүй ажлын орчин 2020 (56 хуудас).*

[38] *ОУХБ, Prácticas Para Construir una Cultura Empresarial de Respeto Mutuo, 2021.*

Дарамт, хүчирхийллийг хянах, тайлагнах

Ажлын байранд дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэхэд урт хугацааны, тасралтгүй үйл ажиллагаа шаардлагатай. Дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлж тогтмол хянах, үр дүнг тайлагнах, эрсдэлийг хэрхэн удирдаж байгаа талаар мэдээлэх нь бодлого, журам үр дүнтэй хэрэгжиж байгааг баталж харуулахаас гадна бүх ажилтны анхаарлыг хандуулахад тустай.

Байгууллага дараах ажлыг хийх ёстой:

- Дарамт, хүчирхийллийн асуудлаар зохион байгуулсан үйл ажиллагааг жил бүр тогтмол хянаж, үнэлгээ өгөх. Ингэхдээ эрсдэлийн өөрийн үнэлгээ хийж, гарсан өргөдөл, гомдлын тоо, юу болсон, хэрхэн, яагаад гэсэн асуудлуудыг хамрах нь зүйтэй.
- Дарамт, хүчирхийллийн талаар ажилтнуудын санал хүсэлтийг авах. Үүнийг ажилтнуудын дунд нэргүй судалгаа явуулах, нэрээ мэдээлэх шаардлагагүй утсаар санал, гомдол хүлээн авах, санал хүсэлтийн хайрцаг ажиллуулах зэрэг нэмэлт аргуудыг ашиглаж болно.
- Цуглуулсан мэдээллийг ашиглан цаашдын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө бүхий тайлан гаргах. Тайланг бүх ажилтан болон гэрээт байгууллага, иргэн зэрэг гуравдагч этгээдүүдэд мөн адил хуваалцах ёстой. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд хийгдэх ажил, хэн, хэзээ хийх болон төсвийн эх үүсвэрийн талаар тодорхой заах ёстой.

Модулийг нэгтгэн дүгнэж, хаах (15 минут)

Сургагч багш нар сургалтын хаалтын үеэр дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгэнэ:

- *Оролцогчдод бүх шалгах хуудсыг багтаасан Тараах материал 9-ыг тарааж өгөх (Хавсралт 2).*
- *Оролцогчдод ажлын байрны зөрчлийг шийдвэрлэх, ХАБЭМ, жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл зэрэг сэдвээр ажил олгогчдын холбооноос зохион байгуулдаг дараагийн шатны сургалт, арга хэмжээний талаар мэдээлэл өгөх.*
- *Сургалтад амжилттай хамрагдсан бүх оролцогчдод гэрчилгээ гардуулах.*
- *Сургалтын дараах үнэлгээний хуудсыг оролцогчдод тарааж, бөглүүлэх.*

Хэрэв цаг үлдвэл, сургагч багш сургалтад оролцогчдоос өөрийн байгууллагыг дарамт, хүчирхийллээс ангид байлгах амлалт өгсөн богино хэмжээний мэдэгдэл бичихийг хүснэ. Уг мэдэгдлийг хэвлэж, бүх оролцогчдоор гарын үсэг зуруулна. Дараа нь мэдэгдлийг цахимаар бүх оролцогчдод явуулна. Боломжтой бол бүх оролцогчдын зургийг мэдэгдэлд хавсаргаж болно.

Хавсралт 1. Ажил олгогч, бизнесийн гишүүнчлэлтэй байгууллагын бэлгийн дарамтын талаарх цахим сургалтын сайн туршлагын жишээ

2019 онд Францын Аж ахуйн нэгжүүдийн хөдөлгөөн (Movement of French Enterprises – MEDEF) нь гишүүн байгууллагуудынхаа дунд ажлын байран дахь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт, түүний дотор бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх үүрэг хүлээсэн.

Францын Аж ахуйн нэгжүүдийн хөдөлгөөн (MEDEF) нь Collock тоглоом хөгжүүлэгч байгууллагатай хамтран, Францын Засгийн газрын санхүүжилтийн дэмжлэгтэйгээр "Beat Sexism in Business!" нэртэй *escape game* сургалтыг боловсруулсан.

Тоглоом дараах сорилтоор эхэлнэ. "Та өнөөдөр Moshi Consulting компанид анхны ажлын өдрөө эхлүүлж байна. Та Хүний нөөцийн хэлтэст ажилладаг. Шударга ёс, тэгш байдал нь компанийн үндсэн үнэт зүйлсийн нэг бөгөөд энэ нь таныг манай хамт олонд нэгдэхэд хүргэсэн юм. Та эдгээр үнэт зүйлс ажилтнуудын өдөр тутмын ажилд хэрхэн хэрэгжиж байгааг үнэлж, компанийн хэмжээнд гарч буй жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт, түүний дотор бэлгийн дарамтын талаарх анхны тайлангаа Гүйцэтгэх захиралд танилцуулах шаардлагатай."

Танхимын сургалтын үеэр 10–15 оролцогчийг гурван багт хуваааж, ажлын байран дахь зохиомол нөхцөл байдалтай тулгаруулдаг. Жишээлбэл, тэд зохисгүй тайлбар, үг хэллэгийг санамсаргүй сонсох эсвэл бэлгийн дарамтын үйлдлийн гэрч болох зэрэг нөхцөлтэй тулгарна. Багийн гишүүд хамтран тухайн асуудлыг тодорхойлж, нөхцөл байдлыг хэрхэн шийдвэрлэхээ хэлэлцэн шийдвэрлэдэг.

Сургалтын цахим хувилбар нь оролцогчдод сургалтад зайнаас хамрагдах боломж олгодог. Цахим сургалт нь хөдөлгөөнт дүрс, зураглал, харилцан үйлчлэлтэй сургалтын модуль, үнэлгээ болон санал хүсэлтийн механизмуудад тулгуурлан боловсруулагдсан.

Сургалтын зорилго нь байгууллага дахь "хүйсийн ялгаварлан гадуурхалтын түвшин"-ийг илэрхийлэх хэмжүүрийг бууруулах явдал юм. Тоглоом эхлэх үед энэхүү хэмжүүрийг 100 хувь дээр тохируулсан байдаг бөгөөд оролцогчид 36 минутын дотор уг үзүүлэлтийг аль болох бууруулах зорилготой ажиллана.

Тоглоомын төгсгөлд оролцогчид тэгш байдлын асуудал хариуцсан ажилтан, хуульч эсвэл сэтгэл зүйч зэрэг мэргэжилтнээр удирдуулсан дүгнэлт, хэлэлцүүлэгт оролцдог.
Энэхүү *escape game* сургалт маш өндөр үр дүнтэй, өргөн хүрээнд түгээмэл болсон. 2020 онд бүтээгдсэнээс хойш 2023 оны 6 дугаар сар хүртэл нийт 400 байгууллагын төлөөлөл**,** үүнд удирдах түвшний ажилтнууд хамрагдсан.

Хавсралт 2. Сургалтад оролцогчдод зориулсан тараах материал

ТАРААХ МАТЕРИАЛ 1. Кейс судалгаа (Зохиомол): ТопГранит

ТопГранит нь Итали улсад үйл ажиллагаа явуулдаг гэр бүлийн компани бөгөөд гал тогооны боржин чулуун хавтан үйлдвэрлэж, Нидерланд дахь компанид нийлүүлдэг. Нидерландын худалдан авагчид ТопГранит компаниас ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэхтэй холбоотой шаардлагыг багтаасан “Ханган нийлүүлэгчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг дагаж мөрдөхийг хүссэн. Үүний улмаас ТопГранит компани анх удаа ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийн үнэлгээг хийж эхлээд байна.

ТопГранит үйлдвэр нь Грессана хотын захад байрладаг бөгөөд тус үйлдвэрт хүнд машин механизмаар боржин чулууг боловсруулдаг. Үйлдвэрийг тойруулан хашаа барьсан боловч тэдгээрийг тэр бүр тордож, засварлаад байдаггүй. Учир нь шөнөдөө үйлдвэрийн хаалгануудыг түгждэг бөгөөд хашааг зөвшөөрөлгүй нэвтэрсэн тохиолдол гарч байгаагүй. Ажилтнууд автобусаар үйлдвэрт ирдэг.

Компани боржин чулууг улсын хэмжээний ил уурхайнуудаас авдаг. Компани өөрийн эзэмшлийн ачааны машинуудаар боржин чулуугаа татаж авдаг. Хамгийн алслагдсан ил уурхай нь үйлдвэрээс 1500 км зайд хөдөө нутагт байрладаг. Шөнийн тээвэр хийхэд компанийн зүгээс нэг машинд хоёр жолооч хуваарилан, шөнөжин ээлжлэн жолоодох боломжийг бүрдүүлдэг. Харин өдөртөө багтаж тээвэрлэлт хийх тохиолдолд нэг жолооч томилдог. Зарим ил уурхайд төлбөрөө бэлнээр төлөх шаардлагатай болдог тул жолооч нар бэлэн мөнгө авч явж, захиалгын төлбөрөө шууд хийдэг.

Компанийн бэлтгэгдсэн 120 ажилтны 30 хувийг цагаач ажилчид бүрдүүлдэг. Үйлдвэрийн шугамын ажилтнуудын 80 орчим хувь нь эрэгтэй бол, захиргааны албан тушаалын 70 орчим хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Гүйцэтгэх захирал болон ТУЗ-ийн бүх гишүүд эрэгтэйчүүд байна.

ТопГранит компанийн Гүйцэтгэх захирал, ТУЗ-ийн дарга болон Хүний нөөцийн захирал нь бүгд хамаатнууд байдаг бөгөөд Санхүү хариуцсан захирлын албан тушаал нь эзэнгүй болоод удаагүй байгаа. Тухайн албан тушаалд горилох боломжтой чадварлаг ажилтнууд байгаа хэдий ч ихэнх ажилтнууд тэдний гэр бүлийн гишүүн томилогдоно гэж бодож байгаа.

Компани үйл ажиллагаагаа өргөжүүлж байгаа. Учир нь Европоос нэмэлт захиалгууд хүлээн авсан ба 50 ажилтан нэмж авах шаардлагатай байгаагаас 10 ажилтанг ажилд аваад байна.

Гүйцэтгэх захирал хүний нөөцийн захиралд дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийн үнэлгээ хийх, мөн компанийн хэмжээнд дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг хариуцан ажиллахыг үүрэг болгосон. Хүний нөөцийн захирал нь орон нутгийнхаа Худалдаа аж үйлдвэрийн танхимаас зохион байгуулсан дарамт, хүчирхийллийн талаарх танилцуулах сургалтад хамрагдаад зогсохгүй ажилтнуудынхаа дунд өвчний чөлөө авах болон ажлаас гарах тохиолдлууд сүүлийн саруудад нэмэгдэж байгааг ажигласан байна.

ТАРААХ МАТЕРИАЛ 2. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг тодорхойлох компанийн өөрийн үнэлгээний хуудас

Доорх үнэлгээний хэрэгслийг ашиглан компани, ажил олгогчид ажлын байранд дарамт, хүчирхийлэл үүсэх, удаан хугацаанд оршин тогтнох эрсдэлийг өөрсдөө үнэлэх боломжтой. Үнэлгээний загварыг компани нөхцөл байдалдаа тохируулан өөрчлөх боломжтой. Өөрийн үнэлгээг тогтмол буюу боломжтой бол жил бүр хийх нь зохимжтой.

Үнэлгээг эхлэхээс өмнө дараах зүйлийг анхаарах хэрэгтэй:

- Үнэлгээг хариуцах ажилтныг томилох (энэ нь хүний нөөц, жендэр, эсхүл байгаль орчин, нийгэм, засаглалын асуудал хариуцсан ажилтан байж болно). Компанид тохирох хүн байхгүй бол мэргэжлийн гадны байгууллагаар гүйцэтгүүлэх асуудлыг авч үзэж болно.
- Өөрийн үнэлгээний хэрэгслийг бөглөж дуусгах хугацааг тохирох.
- Нотлох баримтад тооцогдох эх сурвалжаа тодорхойлох.
- Үйл явцыг удирдлагын дэмжлэг, манлайллаар хангах.
- Үнэлгээний үр дүнг үндэслэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө хэрхэн боловсруулах талаар бодож эхлэх. Төлөвлөгөөнд хэн, юуг, хэдий хугацаанд хийх, хэрхэн санхүүжүүлэх зэргийг тодорхой тусгах.

Үнэлгээний загварыг дараах эх сурвалжуудыг үндэслэн боловсруулсан:

- НҮБ-ын эмэгтэйчүүдийн байгууллага, Арабын улсуудын бүсийн төлөөлөгчийн газар болон ОУХБ, “Хөдөлмөрийн ертөнц дэх дарамт, хүчирхийлэл багц материал” (удахгүй нийтлэгдэнэ).
- Канадын Засгийн газар, “Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийн үнэлгээний загвар хэрэгсэл” Sample workplace harassment and violence risk assessment tool (2021)
- Австралийн ажлын байрны аюулгүй байдлыг хариуцсан Засгийн газрын байгууллага, “Ажлын байрны хүчирхийлэл, дарамтаас сэргийлэх нь: Үндэсний удирдамж материал” Preventing workplace violence and aggression: National guidance material (2021)
- ОУХБ, “Хүчирхийлэл ба дарамт: Ажил олгогчдод зориулсан практик гарын авлага” Violence and harassment: A practical guide for employers (2022)

Дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийн үнэлгээний загвар

Анхны үнэлгээ хийгдсэн огноо:
Өнөөдрийн огноо:
Сүүлд хийгдсэн үнэлгээний огноо (хэрэв байгаа бол):
Дараагийн үнэлгээ хийгдэх огноо:

Ажлын орчин

Ажлын байр

- Ажлын байр нь гэмт хэрэг их гардаг бүсэд байрладаг уу?
- Ажлын байр алслагдмал газар байрладаг уу?
- Ажлын байранд иргэд чөлөөтэй нэвтрэх боломж хязгаарлагдмал уу?
- Ажлын цагаас хойш хаалгуудаа түгждэг үү эсхүл аюулгүй байдлыг хангадаг уу?
- Ажлын байрны орох, гарах хэсэг, эргэн тойронд хяналтын камер болон/эсхүл хамгаалалтын алба ажилладаг уу?

- Ажлын байрны дотор болон гадна гэрэлтүүлэг хангалттай байдаг уу (ялангуяа ажлын цагаар)?
- Ажилтнуудад зориулсан гэрэлтүүлэг сайтай, аюулгүй автомашины зогсоолтой юу?
- Ажилтнууд хувийн эд зүйлсээ аюулгүй хадгалах боломжтой газар бий юу? (жишээ нь, түгжээтэй эсхүл “зөвхөн ажилтан нэвтрэх боломжтой” хэсэг)
- Ажлын байрнаас гадуур, эсхүл ажлын бус цагаар явагдах ажилтай холбоотой аливаа үйл ажиллагааны эрсдэлийг бууруулах аюулгүй ажиллагааны дүрэм, журам байдаг уу, ажилтнууддаа танилцуулсан уу?
- Аюулгүй байдлын зөрчил, дутагдлыг шийдвэрлэх тогтсон ажлууд хийгддэг үү?

Ажлын төрлүүд

- Ажлын байранд бэлэн мөнгө, эм, үнэт зүйлстэй харьцдаг уу?
- Ажлын байранд хүн, эсхүл ачаа бараа тээвэрлэдэг үү?
- Хэрэглэгч, олон нийттэй нүүр тулж, утсаар, онлайнаар харилцах шаардлагатай юу?
- Ганцаараа, тусгаарлагдсан орчинд, эсхүл олон нийттэй жишээ нь, гэрээр нь очих, иргэдэд хүрч ажиллах, зорчигч тээврийн хэрэгсэл жолоодох, шөнийн цагаар ажиллах зэрэг хамаардаг уу?
- Урьдчилан таамаглах боломжгүй зан авиртай буюу сэтгэл санаа нь тогтворгүй, хямралтай, ууртай, архидан согтуурсан, хорионд байгаа, өвчтэй зэрэг хүмүүст үйлчилгээ үзүүлдэг үү?
- Зогсоолын зохицуулагч, харуул хамгаалалтын ажилтны зэрэг дүрэм, журам сахиулах чиг үүрэг гүйцэтгэдэг үү?
- Ажилтнууд бухимдал, уур уцаартай үйлчлүүлэгчидтэй хэрхэн харилцах талаар сургалтад хамрагдсан уу (жишээлбэл, зөрчилдөөнийг намжаах арга техник)?
- Ганцаараа эсвэл цөөхүүлээ ажиллах үед дарамт, хүчирхийллээс өөрсдийгөө хамгаалах аюулгүй ажиллагааны заавар, дагаж мөрдөх дүрэм, журмын талаарх сургалтад ажилтнуудаа хамруулсан уу?
- Өмнө нь очиж байгаагүй танихгүй газар (орон сууцны хороолол, худалдаа үйлчилгээний газар) очиход нь ажилтнуудаа аюулгүй ажиллагааны заавар, дагаж мөрдөх дүрэм журмын талаарх сургалтад хамруулсан уу?
- Ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд шууд аюул учирсан, эсхүл аюул учирч болзошгүй тохиолдолд яаралтай авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, дүрэм, журмын талаарх сургалтад ажилтнуудыг хамруулсан уу?

Ажлын ачаалал ба зохион байгуулалт

- Ажилтнуудын тоо хангалттай юу (ажлын ачаалал хэтрэхээс сэргийлэх)?
- Ажлыг оновчтой хуваарилахын тулд ажлын ачааллыг тогтмол үнэлж, шаардлагатай бол дахин хуваарилалт хийдэг үү?
- Ажилтнуудын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд ойлгомжтой, ил тод байдаг уу?
- Компанид бүтцийн өөрчлөлт, цомхотгол хийгдэж байгаа юу?

Байгууллагын соёл

- Хүйс, нас, улс төрийн харьяалал, шашин шүтлэг, гарал угсаа, хөгжлийн бэрхшээл болон хувь хүний бусад шинж чанараас шалтгаалан ялгаварлан гадуурхах хандлага улсын/орон нутгийн/ байгууллагын соёлд байгааг илтгэх нотолгоо бий юу?
- Олон янзын хэв шинж бүхий ажилтнуудыг ажиллуулах хандлага сул, хүйс болон хүйсийн чиг баримжаанаас хамаарч эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдал ажиглагддаг уу?
- Танай ажлын байранд жендэрт суурилсан хүчирхийллийг хүлээн зөвшөөрч, хүлцдэг соёл бий юу?

- Уур бухимдал, үл ойлголцол, зөрчилдөөн үүсгэх эсхүл улам даамжруулахад нөлөөлөх ажлын арга барил, бодлого байдаг уу? (жишээлбэл, ажиллах хүчин хангалтгүй байх, хэрэглэгчид үйлчлэх бодлого болон байгууллага, ажилтнуудын үйлчилгээнд хэт өндөр хүлээлт тавих зэрэг)
- Хоч өгөх, хараах, хүйсийн эсвэл бэлгийн шинжтэй тоглоом наргиа хийх, шинэ, залуу ажилтныг доог тохуу хийх зэргээр дарамт хэлбэрийн соёлын хэв маяг ажиглагддаг уу?

Компанийн бодлого, дүрэм, журам

Дараах асуултууд нь байгууллагын бодлого, дүрэм, журамтай холбоотой. Асуулт бүрийн доор байгаа асуултуудыг нэмэлтээр асууна уу.

Манай компанид асуултад дурдагдсан бодлого/дүрэм, журам байгаа юу?

a. Хэрэв **Тийм** бол, тэдгээрийг **хянаж үзэх** шаардлагатай юу? Хэрэв тийм бол өөрчлөлт хийх шаардлагатай юу? Яаж хийх вэ? Үүний тулд ямар арга хэмжээг, хэн, хэзээ авч хэрэгжүүлэх ёстой болох вэ?
b. Хэрэв **Үгүй** бол, манай компани бодлого/дүрэм, журам боловсруулах хэрэгтэй юу? Үүний тулд ямар арга хэмжээг, хэн, хэзээ авч хэрэгжүүлэх ёстой болох вэ?

Дарамт, хүчирхийллийн бодлого

- Танай компани үндэсний хууль тогтоомж болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцсэн ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, түүний дотор бэлгийн дарамтын эсрэг бодлого, дүрэм журамтай юу?
- Уг бодлогыг бүх ажилтнууддаа танилцуулсан уу?
- Компанийн бодлого болон практик дээр ажилтнуудыг хүчирхийлэл, дарамтын аливаа тохиолдлыг заавал мэдээлэхийг шаарддаг уу?
- Дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлыг мэдээлсэн ажилтанд сахилгын болон шийтгэлийн арга хэмжээ ногдуулахгүй байхыг бодлогоор болон практик дээр баталгаажуулсан уу?
- Хэрэв ханган нийлүүлэгчид байдаг бол тэдэнд зориулсан дарамт, хүчирхийллийн эсрэг ёс зүйн дүрэм бий юу? Энэ дүрмээ тэдэнд хүргэж, танилцуулсан уу?

Мэдээлэл цуглуулалт / хяналт-шинжилгээ

- Ажлын байран дахь эрсдэлийн талаар ажилтнууд болон тэдний төлөөлөлтэй зөвлөлддөг үү?
- Эрсдэлийг илрүүлэх зорилгоор ажлын тайлан, бүртгэлээ хянаж үздэг үү?
- Ажлын байрны бүх байгууламжид (ариун цэврийн өрөө, амрах өрөө гэх мэт) эрсдэлийн үнэлгээ, шалгалт хийдэг үү?
- Өндөр эрсдэлтэй ажлын нөхцөл (ганцаараа ажиллах гэх мэт)-ийг тодорхойлсон уу?
- Ямар ажилтнууд илүү эрсдэлтэй нөхцөлд ажилладаг болохыг тодорхойлсон уу?
- Дарамт, хүчирхийллийн талаар мэдээлэл авах зорилгоор ажилтнуудаас нэргүй судалгаа авдаг уу?

Сургалт

- Удирдлагын түвшний болон бусад бүх ажилтан ажлын байран дахь бүх хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх сургалтад хамрагдсан уу?
- Бүх удирдлагууд дарамт, хүчирхийлэл гарсан тохиолдолд хэрхэн хариу арга хэмжээ авах талаар сургалтад хамрагдсан уу?

- Бүх удирдлагууд ажлын байрны зөрчлийг зохицуулах, шийдвэрлэх сургалтад хамрагдсан уу?

Мэдээлэх ба шийдвэрлэх механизм

- Дарамт, хүчирхийллийн эсрэг компанийн бодлого, дүрэм журмын хэрэгжилтийг хариуцсан ажилтан томилогдсон уу?
- Дарамт, хүчирхийллийн талаар нэрээ нууцлан мэдээлэх боломжтой юу?
- Мэдээллийг хүлээн авч шийдвэрлэх үүрэг бүхий ажилтнууд байгаа юу? Тэд зохих сургалтад хамрагдсан уу?
- Хэрэв хариуцсан ажилтан өөрөө дарамт, хүчирхийллийн асуудалд холбогдсон тохиолдолд өөр сувгаар мэдээлэх боломж бий юу?
- Компанийн зүгээс дарамт, хүчирхийллийн талаарх бүх гомдол, мэдээлэлд хариу өгдөг үү?
- Ажлын байрнаас гадуур үйлдэгдсэн дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлыг (жишээ нь ажлын бус цагаар цахимаар дарамт үзүүлсэн) шалгах албан ёсны арга хэмжээ байдаг уу?
- Эвлэрүүлэн зуучлах арга хэмжээ авдаг уу?

ТАРААХ МАТЕРИАЛ 3. Дарамт, хүчирхийллийн талаарх ажиллагсдын судалгааны загвар

Компаниуд энэхүү загварыг ашиглан ажилтнуудаас хүчирхийлэл, дарамтын талаарх судалгаа, мэдээлэл авах боломжтой. Судалгааны асуулгыг компанийн цар хүрээ, нөхцөл байдалд нийцүүлэн өөрчлөх боломжтой. Ажилтнуудаас судалгааг тогтмол, боломжтой бол жил бүр авах нь тохиромжтой.

Загварыг дараах эх сурвалжуудад үндэслэн боловсруулсан:

- ОУХБ, *"Хүчирхийлэл ба дарамт: Ажил олгогчдод зориулсан практик гарын авлага"* Violence and harassment: A practical guide for employers (2022)
- ОУХБ болон Ллойд бүртгэлийн сан *"Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийн нөхцөл байдал: Дэлхийн анхны судалгаа"* Experiences of violence and harassment at work: A global first survey (2022)
- Кирклийз Зөвлөл, *"Таны талаар"-асуулт асуух - "Хэрхэн хийх" гарын авлага* Asking "About You" Questions - a "How To" Guide

Ажилтнуудын судалгаа

(Байгууллагын нэр) олон янз, тэгш оролцоог хангасан ажлын орчныг бүрдүүлэхийг зорьдог. Энэ нь манай байгууллага бүх төрөл, хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчдэг гэсэн үг юм.

Жил бүр авдаг энэхүү судалгаагаар дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой ажлын байрны уур амьсгал, нөхцөл байдлыг тодорхойлох зорилготой. Судалгааны үр дүн нь **(байгууллагын нэр)** дарамт, хүчирхийллийн эсрэг авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөхөд чухал нөлөөтэй.

Судалгааг **(Байгууллагын нэр)**-ийн бүх ажилтанд илгээсэн бөгөөд судалгааг нэргүй авах ба бүх мэдээллийг нууцлалтайгаар хадгална. Судалгаанд заавал биш, сайн дурын үндсэн дээр оролцоно. Судалгаанд өгсөн мэдээлэлтэй холбоотойгоор сахилгын арга хэмжээ авахгүй. Судалгааны үр дүнгийн нэгтгэл, дүгнэлт болон цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тайлан гаргаж бүх ажилтнуудад танилцуулах болно.
Судалгааны асуултууд хүнд сэдвүүдийг хөндөх тул шаардлагатай бол завсарлага авах эсвэл судалгааг зогсоохыг зөвлөж байна.

Дэмжлэг үзүүлсэнд гүн талархал илэрхийлье.
(Байгууллагын нэр)-ийн удирдлагын баг

Судалгаа

1. Таны мэдээлэл
(Судалгаанд оролцогч амархан танигдахаас сэргийлж байгууллагын хэмжээнээс хамааран энэ хэсгийг товчилж болно. Хувийн шинж чанартай асуултыг үндэсний/салбарын/компанийн нөхцөл байдалд нийцүүлэн өөрчлөх хэрэгтэй).

1. Таны хүйс:

- Эмэгтэй
- Эрэгтэй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна
- Өөрийнхөөрөө тодорхойлно _____

2. Таны нас:
- 18-аас доош
- 18–24
- 25–34
- 35–44
- 45–54
- 55–64
- 65 ба түүнээс дээш
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

3. Таны үндэс угсаа: *(Үндэсний статистик эсвэл албан ёсны баримт бичигт хэрэглэгддэг хариултын сонголтуудыг оруулна уу. "Хариулахыг хүсэхгүй байна" сонголтыг нэмж оруулаарай)*

4. Та Монгол улсын иргэн үү?
- Тийм
- Үгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

5. Та гадаадын иргэн бол:
- Цагаач ажилтан
- Дүрвэгч
- Орогнол хүсэгч
- Оюутан
- Бусад
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

6. Та ХДХВ-ийн халдвартай эсэх:
- Эерэг
- Сөрөг
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

7. Та хөгжлийн бэрхшээлтэй юу?
- Тийм
- Үгүй
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

8. Та (байгууллагын нэр)-д хэдэн жил ажиллаж байна вэ?
- 1 жил хүртэл
- 1–3 жил
- 4–6 жил
- 7–10 жил
- 10 жилээс дээш

9. Таны албан тушаалд хамгийн их тохирч байгаа нь аль нь вэ?
- Би ахлах/удирдах шийдвэр гаргах түвшний ажилтан
- Би нэг ба түүнээс дээш хүн, эсхүл нэгж, хэлтсийг удирддаг/хяналт тавьдаг
- Би удирдах/ хянах чиг үүрэг хүлээдэггүй

10. Татгалзах зүйлгүй бол (байгууллагын нэр)-д хашиж буй таны албан тушаалын нэрийг бичнэ үү.

---

2. Мэдлэг, ойлголт

11. Та (байгууллагын нэр)-ийн дарамт, хүчирхийллийн талаарх бодлоготой танилцсан уу?

- Тийм
- Үгүй
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

12. Та (байгууллагын нэр)-ийн зүгээс зохион байгуулсан дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх сургалтад хамрагдаж байсан уу?

- Тийм
- Үгүй
- Санахгүй байна
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

13. Та ажил дээрээ аюулгүй, хүндлэгдсэн, нэр хүндтэй байгаагаа мэдэрдэг үү?

- Үргэлж
- Ихэнхдээ
- Заримдаа
- Ховор
- Огт мэдэрдэггүй
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

---

3. Дарамт, хүчирхийллийн нөхцөл байдал

14. Танай ажил дээр сүүлийн нэг жилийн хугацаанд дарамт, хүчирхийллийн эрсдэл нэмэгдсэн гэж та бодож байна уу?

- Нэмэгдсэн
- Багассан
- Хэвээрээ
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

15. Та (байгууллагын нэр)-д ажиллаж байхдаа дараах төрлийн дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байсан уу? *(олон хариулт сонгох боломжтой)*

- Бие махбодийн дарамт, хүчирхийлэл (жишээ нь, зодох, хүлэх, нулимах)
- Сэтгэлзүйн дарамт, хүчирхийлэл (жишээ нь, доромжлох, сүрдүүлэх, дээрэлхэх, айлган сүрдүүлэх)
- Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл (жишээ нь, хүсээгүй үед биед хүрэх, үг яриа, имэйл, бэлгийн агуулгатай санал тавих)
- Дээрхээс аль нь ч биш

16. Та (байгууллагын нэр)-д ажиллаж байхдаа дарамт, хүчирхийлэлд хичнээн удаа өртөж байсан бэ?

- Өртөж байгаагүй
- Нэг эсвэл хоёр удаа

- Гурваас таван удаа
- Тав болон түүнээс дээш
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

17. Сүүлд дарамт, хүчирхийлэлд хэзээ өртсөн вэ?
- Сүүлийн 1 сард
- Сүүлийн 1 жилд
- 2–5 жилийн өмнө
- 5 жил түүнээс өмнө
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна
- Хүчирхийлэл, дарамтад өртөж байгаагүй

---

4. Дарамт, хүчирхийллийг гэрчлэх

18. Та (байгууллагын нэр)-д ажиллаж байхдаа дараах төрлийн дарамт, хүчирхийллийн гэрч болж байсан уу? *(олон хариулт сонгох боломжтой)*
    - Бие махбодын дарамт, хүчирхийлэл (жишээ нь, зодох, хүлэх, нулимах)
    - Сэтгэлзүйн дарамт, хүчирхийлэл (жишээ нь, доромжлох, сүрдүүлэх, дээрэлхэх, айлган сүрдүүлэх)
    - Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл (жишээ нь, хүсээгүй үед биед хүрэх, үг яриа, имэйл, бэлгийн агуулгатай санал тавих)
    - Дээрхээс аль нь ч биш

19. Та (байгууллагын нэр)-д ажиллаж байхдаа дарамт, хүчирхийллийг хичнээн удаа гэрчилсэн бэ?
- Гэрч болж байгаагүй
- Нэг эсвэл хоёр удаа
- Гурваас таван удаа
- Таван удаа болон түүнээс дээш
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

20. Та хамгийн сүүлд хэзээ дарамт, хүчирхийллийн гэрч болсон бэ?
- Сүүлийн 1 сард
- Сүүлийн 1 жилд
- 2–5 жилийн өмнө
- 5 жилийн өмнө эсвэл түүнээс ч өмнө
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна
- Хүчирхийлэл, дарамтыг гэрчилсэн тохиолдол байгаагүй

---

5. Дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн эсхүл гэрчилсэн тохиолдлуудын талаар

Хэрэв (байгууллагын нэр)-д ажиллаж байх хугацаандаа дарамт, хүчирхийлэлд өртөөгүй эсхүл гэрч болж байгаагүй бол энэ хэсгийг алгасаарай)

21. Хэрэв та (байгууллагын нэр)-д ажиллаж байхдаа дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн эсвэл гэрч болсон бол, тухайн үйлдлийг хийсэн хүнийг тодорхойлно уу? (Тохирох хариултыг дугуйлна уу)

- Эмэгтэй / Эрэгтэй
- Дарга удирдлага / Хамтран ажиллагч / Доод шатны ажилтан / Гуравдагч этгээд
- 18-аас доош / 18–24 / 25–34 / 35–44 / 45–54 / 55–64 / 65 ба түүнээс дээш настай

22. Хэрэв та (байгууллагын нэр)-д ажиллаж байхдаа дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн эсвэл гэрч болсон бол, тухайн үйлдэл болсон газрыг тодорхойлно уу? *(Олон хариулт сонгох боломжтой)*
- Үндсэн ажлын байр (тодорхой бичнэ үү: үйлдвэрийн байр, оффист гэх мэт)
- Завсарлага авдаг орчин (жишээ: цайны газар)
- Ариун цэврийн өрөө, угаалгын болон хувцас солих өрөө
- Ажлын томилолт, аялал, сургалт, арга хэмжээ, олон нийтийн арга хэмжээний үеэр
- Цахимаар харилцах зэрэг ажлын харилцааны үеэр (жишээ: имэйл, мессеж)
- Ажилтны дотуур байр, ажил олгогчийн олгосон байр
- Ажилд ирэх, ажлаас тарах замд
- Бусад (тодорхой бичнэ үү): _____

23. Хэрэв та (байгууллагын нэр)-д ажиллаж байхдаа дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн эсвэл гэрч болсон бол, тухайн дарамт, хүчирхийлэл ямар шалтгааны улмаас гарсан гэж үзэж байна вэ?
- Хувь хүний шалтгаан (жишээ нь, хүйс, нас, иргэншил, цагаачлалын байдал, хүйсийн чиг баримжаа, үндэс угсаа, гэр бүлийн байдал, шашин, улс төрийн үзэл бодол, хөгжлийн бэрхшээл, ХДХВ-ын халдварын байдал гэх мэт)
- Байгууллагын зохион байгуулалт болон ажлын харилцааны улмаас (жишээ нь эрх мэдлийн харьцаа, өрсөлдөөн, удирдлагын арга барил, ажлын ачаалал, ажил үүргийн тодорхойгүй байдал гэх мэт)
- Бусад шалтгаан (тодорхой бичнэ үү): _____

---

6. Дарамт, хүчирхийллийг мэдээлэх

Хэрэв та (байгууллагын нэр)-д ажиллаж байх хугацаандаа дарамт, хүчирхийлэлд өртөөгүй эсхүл гэрч болж байгаагүй бол энэ хэсгийг алгасаарай)

24. Та өртсөн эсвэл гэрч болсон дарамт, хүчирхийллийг өөрөө мэдээлсэн үү?
- Тийм
- Үгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

25. Хэрэв дарамт, хүчирхийллийг мэдээлээгүй бол, яагаад? *(олон хариулт сонгох боломжтой)*
- Цагийн гарз гэж бодсон
- Ажлын байрны журам тодорхойгүй байсан
- Хүмүүс мэдэх вий гэж санаа зовсон
- Шийтгүүлэх эсвэл өшөө авалтаас айсан
- Нэр хүндэд сөрөг нөлөөтэй гэж бодсон
- Удирдлага эсвэл эрх бүхий байгууллагад итгэлгүй байсан
- Бусад (тодорхой бичнэ үү): _____

26. Хэрэв дарамт, хүчирхийллийг мэдээлсэн бол хэнд хандсан бэ? *(олон хариулт сонгох боломжтой)*
- Ажил олгогч эсхүл удирдлага
- Хамтран ажиллагч

- Найз, гэр бүлийн гишүүн
- Үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгч
- Орон нутгийн эрх бүхий байгууллага
- Нийгмийн үйлчилгээний эсхүл ашгийн бус байгууллага
- Бусад (тодорхой бичнэ үү): _____

---

7. Байгууллагын бодлого, дүрэм, журмын үр нөлөө

27. (Байгууллагын нэр)-ийн ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх, тэмцэх арга хэмжээг хэр үр дүнтэй гэж та үзэж байна вэ?

- Маш үр дүнтэй
- Үр дүнтэй
- Зарим талаар үр дүнтэй
- Үр дүнгүй
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

28. (Байгууллагын нэр)-ийн удирдлага ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах тал дээр хэр хүчин чармайлт гаргаж ажилладаг вэ?

- Маш сайн
- Сайн
- Дунд зэрэг
- Тааруу
- Огт гаргадаггүй
- Мэдэхгүй
- Хариулахыг хүсэхгүй байна

29. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд (Байгууллагын нэр) ямар сайжруулалт хийх боломжтой гэж та үзэж байна вэ?

_____
_____
_____

Судалгаанд оролцсон танд баярлалаа.
Таны оролцоо өөрчлөлтийг авчирна.

Дарамт, хүчирхийллийн талаар мэдээлэх, шийдвэрлэхтэй холбоотой байгууллагынхаа журмыг судалгаанд оролцогчдод танилцуулна уу. Судалгааг бөглөсний дараа зарим ажилтнууд дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлыг мэдээлэх шийдвэр гаргаж болох юм.

ТАРААХ МАТЕРИАЛ 4. Дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай компанийн мэдэгдэл (загвар)

(Байгууллагын нэр) дарамт, хүчирхийллийн аливаа үйлдэл, заналхийллээс ангид ажлын орчин бүрдүүлэхийн төлөө хүчин чармайлтаа дайчлан ажилладаг. Манай байгууллага ажилтан, харилцагч, үйлчлүүлэгчид болон манай ажлын байранд хамааралтай бусад хүмүүсийн эсрэг аливаа хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийг “үл тэвчих” бодлогыг баримталдаг.

Манай байгууллагын бүх хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого нь ажилтнууддаа аюулгүй, сэтгэл хангалуун ажлын байрыг бүрдүүлэх зорилтыг маань харуулдаг гэдэгт итгэлтэй байна. Ажлын байран дээр бусад руу дайрч довтлох, бусдыг айлган сүрдүүлэх, доромжлох болон санаатайгаар хохироох аливаа үйлдлийг бид үл тэвчинэ. Үүгээр зогсохгүй шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн гарал зэргээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

(Байгууллагын нэр)-ийн энэхүү бодлогыг бүх менежер болон ажилтнууд мөрдөж ажиллах үүрэгтэй. Ингэснээр байгууллагын хүрээнд явагдах бүхий л харилцаа хүндэтгэлтэй, дарамт, хүчирхийллээс ангид, айдасгүй байх нөхцлийг бүрдүүлнэ. **(Байгууллагын нэр)** нь ажилтны үйлдэх болон ажилтны эсрэг үйлдэгдэх бүхий л хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийг хатуу хориглоно.

ТАРААХ МАТЕРИАЛ 5. Дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх компанийн бодлого (загвар)

Энэхүү загварыг компаниуд ажилтны төлөөлөлтэй хэлэлцэж ярилцан сайжруулахад гарын авлага, жишээ болгон ашиглах боломжтой.

Бодлогын мэдэгдэл

(Байгууллагын нэр) нь ажилтнууддаа найрсаг, олон янз, тэгш оролцоог хангасан, аюулгүй, эрүүл ажлын орчныг бүрдүүлэхэд дэмжин ажиллахыг зорьдог. **(Байгууллагын нэр)** нь ажилтнуудад үзүүлдэг дарамт, хүчирхийллийн сөрөг нөлөөг ойлгон хүлээн зөвшөөрч, жендэрт суурилсан болон бусад шууд болон шууд бус хэлбэрийн аливаа дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчдэг. Бүх хэргийг нухацтай, нууцлалтайгаар судалж, гомдол бүрийг хурдан шуурхай, шударгаар шийдвэрлэх болно.

(Байгууллагын нэр) нь ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг үр дүнтэйгээр шийдвэрлэх, урьдчилан сэргийлэхийн тулд тийм үйлдэл гаргахаас зайлсхийх, урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, хүчирхийллийн аливаа зөрчлийг мэдээлэх нь бидний хамтын үүрэг гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байна.

Энэ бодлого хэнд хамаарах вэ?

Албан тушаалаас үл хамааран байгууллагын бүх ажилтан энэхүү бодлогыг дагаж мөрдөх үүрэгтэй. **(Байгууллагын нэр)**-ийн ажилтан болон гуравдагч этгээд (харилцагч, оролцогч талууд зэрэг)-ийн эсрэг гомдол гаргах хүсэлтэй хэн боловч энэ бодлогыг баримтална. Энэхүү бодлогыг зөрчсөн аливаа ажилтанд аман болон бичгээр сануулга өгөх, ажлаас түр түдгэлзүүлэх, чөлөөлөх, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх, хэрэг үүсгэх зэрэг сахилгын арга хэмжээ авна.

Менежер болон удирдах ажилтнууд аливаа дарамт, хүчирхийллийг мэдсээр байж зөвшөөрсөн, өөрөө үйлдсэн эсвэл хүний нөөцийн албанд шуурхай мэдэгдээгүйн төлөө өширхөж сөрөг үйлдэл гаргасан бол энэхүү бодлогыг зөрчсөнд тооцож, хариуцлага хүлээх үндэслэл болох боломжтой.

Дарамт, хүчирхийлэл гэж юу вэ?

Дарамт, хүчирхийлэл гэдэгт хүний бие махбодь болон сэтгэлзүйд гэмтэл, хор хөнөөл учруулж болзошгүй, хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй, таагүй олон янзын үйлдэл, зан авир хамаарах бөгөөд үүнд жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл багтана.

Жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл гэдэг нь хүйс болон хүйсийн баримжаанаас хамаарсан эсхүл тодорхой хүйсийн болон хүйсийн баримжаатай хүмүүст илүү хор нөлөө учруулах дарамт, хүчирхийллийг хэлэх бөгөөд үүнд бэлгийн дарамт хамаарна.

Хориотой үйлдэл, зан авирын жишээ

(Байгууллагын нэр) нь биеэр, бичгээр эсвэл цахимаар, нэг удаа эсвэл давтамжтай, жижиг эсвэл ноцтой хэлбэрээр үйлдэгдэх бие махбодийн, сэтгэл зүйн, эсвэл бэлгийн аливаа хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийг хориглоно. Түүнчлэн хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, бодлогын хэрэгжилтийг зөрчсөн тухай гомдол, мэдээлэл ирсэн тохиолдолд зохих ёсны арга хэмжээг нэн даруй авах болно.

Дарамт, хүчирхийллийн хэлбэр, хэв шинжийн дараах жишээнүүдийг бодлого зөрчигдсөн эсэхийг тодорхойлоход ашиглах боломжтой бөгөөд дарамт, хүчирхийлэл нь эдгээр хэлбэр, хэв шинжүүдээр хязгаарлагдахгүй болно:

Шаардлагатай бол эдгээр жишээнүүдийг үндэсний, салбарын, компанийн нөхцөл байдалд нийцүүлэн өөрчилж болно.

Бие махбодын хүчирхийлэлд:

- түлхэх, татах, унагах, дэгээдэх, алгадах, хазах, маажих, цохих, өшиглөх, эд зүйл шидэх зэрэг үйлдэл хамаарна.

Сэтгэлзүйн дарамт, хүчирхийлэлд:

- Орилох, сүрдүүлэх, доромжлох, гомдоох үг хэлэх, хараах, гутаасан үг хэллэг хэрэглэх зэргээр дарамтлах, дээрэлхэх.
- Гэр бүл, хүйс, хүйсийн баримжаа, арьс өнгө, соёл, боловсролын түвшин, эдийн засгийн байдлаар нь ажилтан, хамтран ажиллагчдаа доог тохуу хийх.
- Хөгжлийн бэрхшээлийн талаар доромжилсон, гутаасан үг хэллэг хэрэглэх.
- Гүйцэтгэх боломжгүй зорилт, хугацаа тавих, ажлын хамааралгүй, утга учиргүй үүрэг даалгавар өгөх.
- Тодорхой ажилтныг зориудаар хорлох зорилгоор ажлын цаг, хуваарийг нь өөрчлөх.
- Ажлыг үр дүнтэй гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдээллийг зориудаар нууцлах, өгөхгүй байх.
- Ажилтан эсхүл хамтран ажиллагчаа бусадтай хамтран ажиллах, ажилтай холбоотой үйл ажиллагаанд оролцуулахгүй байх, хасах, гадуурхах.

Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлд:

- Бэлгийн халдлага, хүчин, биеийн хэсгээ зориудаар олон нийтийн газар ил гаргах, мөрдөж мөшгих, ёс бусаар харилцах.
- Зохисгүй байдлаар биед хүрэх, халдах үүнд, толгой илэх, чимхэх, гижигдэх, илэх, үнсэх, тэврэх, илж таалах, наалдах, буланд шахах гэх мэт.
- Ажилтны хувийн амьдрал эсвэл бие махбодийн талаар хэт хувийн таагүй асуулт тавих.
- Хүйс эсвэл бэлгийн чиг баримжаатай холбоотой доромж үг хэрэглэх, доог тохуу хийх.
- Татгалзсаар байхад дахин дахин болзоонд урих.
- Ажилд авах, тушаал дэвшүүлэх амлалтын хариуд бэлгийн харьцаанд орохыг шаардах.
- Бэлгийн агуулгатай зураг, бичлэг, постер үзүүлэх, илгээх.
- Бэлгийн агуулгатай мессеж, имэйл илгээх.

Хохирогч болон үйлдэгчийн хүйс, албан тушаалаас үл хамааран хэн ч дарамт, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлтэй. Ажлын байранд төдийгүй байгууллагаас үүрэг даалгавар болгосон албан уулзалт, сургалт, бизнес аялал, олон нийтийн арга хэмжээ зэрэг ажлын байрны гадна үйлдэгдсэн эсэхээс үл хамааран бүх хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийг хориглоно.

Хоёр талын хүлээн зөвшөөрсөн, элдэг, хүндэтгэлтэй, харилцан зөвшилцсөн, тааламжтай, сайн дурын харилцаа нь дарамт, хүчирхийлэлд хамаарахгүй.
Өдөр тутмын удирдлагын шийдвэр, ажлын үүрэг даалгавартай холбоотой санал, зөвлөмж, тэр дундаа ажлын гүйцэтгэл эсвэл хариуцлагатай холбоотой удирдлага, менежерүүдийн санал шүүмж, зохих ёсоор болон хүндэтгэлтэйгээр компанийн бодлогыг хэрэгжүүлэх эсвэл сахилгын арга хэмжээ ногдуулах нь дарамт гэж тооцогдохгүй.

Ажилтнуудын үүрэг, хариуцлага

- Дарамт, хүчирхийлэлгүй орчинд ажиллах эрхтэй бөгөөд аюул тулгарсан тохиолдолд өөрийгөө хамгаалж, аюулаас зайлсхийж холдох хэрэгтэй.

- Бүх хүнд хүндэтгэлтэй хандаж, энэхүү бодлого болон байгууллагын аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм журмыг сахин биелүүлэх үүрэгтэй.
- Дарамт, хүчирхийллийн аливаа тохиолдлыг менежер эсвэл хүний нөөцийн холбогдох ажилтанд нэн даруй мэдэгдэх үүрэгтэй.
- Дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлыг шалгахад хамтран ажиллах, шалгалтын явцад нууцлалыг чандлан сахих үүрэгтэй.

Удирдлагын үүрэг, хариуцлага

- Дарамт, хүчирхийлэл, тэр дундаа жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэлд хэнийг ч өртөхөөс сэргийлэх боломжит бүх нөхцлөөр хангана.
- Дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор эрсдэлийг удирдах, ажилтнуудаа мэдээллээр хангах, сургалт зохион байгуулах зэрэг боломжит бүхий л арга хэмжээг авч ажиллана.
- Гомдол, мэдээллийг хүний нөөцийн хэлтэстэй хамтран түргэн шуурхай, шударга, нууцлалтайгаар шалгаж, шийдвэрлэн холбогдох арга хэмжээг авч ажиллана.
- Шалгалтын явцад мэдээлэл өгөх болон нотолгоо бүрдүүлэхэд бүх ажилтнуудын хамтын ажиллагааг хангах үүрэгтэй.
- Дарамт, хүчирхийлэл үйлдсэн хэнд ч зохих шийтгэл арга хэмжээг авна.
- Бүх мэдээллийн нууцлалыг чандлан хадгална. Гомдлыг шалгах зорилгоор мэдээллийг ил болгох болон залруулах арга хэмжээ авах шаардлага үүссэн, эсхүл хуульд зааснаас бусад тохиолдолд гомдол гаргагчийн нэр болон гомдол шийдвэрлэх явцыг задруулахгүй.
- Гомдол гаргагч, хохирогч, гэрчийн аль нь ч хохирох ёсгүй ба тэдний эсрэг өш хонзонгийн шинжтэй сөрөг үйлдэл гарахаас хамгаална.

Санаатай худал гомдол гаргах

(Байгууллагын нэр) нь бүх гомдлыг нухацтай авч үздэг. Үнэн бодит гомдлыг ямар ч байдлаар гомдол гаргагчийн эсрэг ашиглахгүй бөгөөд, түүний ажил эрхлэлтийн байдалд сөрөг үр дагавар үүсгэхгүй. Харин санаатай худал гомдол гаргасан бол энэхүү бодлогыг зөрчсөнд тооцож, зохих сахилгын арга хэмжээ авна.

Мэдээллийн нууцлалыг сахих ба сөрөг үйлдлээс хамгаалах

Бүх гомдол болон мөрдөн шалгах ажиллагааны нууцлалыг чанд хадгалах бөгөөд мэдээллийг зөвхөн үндэс шалтгааныг нь тогтоохын тулд хязгаарлагдмал байдлаар ил болгоно. Гомдол гаргасны төлөө хэн ч хохирох ёсгүй ба гомдол гаргасан ажилтан, хохирогч болон гэрч нарыг тэдний эсрэг өш хонзонгийн шинжтэй аливаа сөрөг үйлдлээс хамгаалах зохих арга хэмжээг гомдлыг мөрдөн шалгах хугацаанд болон дууссаны дараа бүрэн хэрэгжүүлнэ. Гомдол болон шалгах ажиллагаанд хамаарах бүхий л мэдээллийн нууцлалыг сахин Хүний нөөцийн хэлтэст хадгална.

Гомдлыг шийдвэрлэх үйл явц

(Байгууллагын нэр) нь дарамт, хүчирхийллийн гомдлыг шийдвэрлэхэд дараах журмыг мөрдөж ажилладаг. Энэхүү гомдол шийдвэрлэх журам нь хөгжлийн бэрхшээлтэй зэрэг бүх ажилтанд нээлттэй, хүртээмжтэй байна. Бид энэхүү журмыг хэрэгжүүлэхдээ гомдлын нууцлалыг чандлан хадгалж, аль нэг талыг барихгүйгээр, шударгаар шийдвэрлэдэг. Дарамт, хүчирхийллийн хохирогч болсон, хэргийг мэдэж байгаа эсвэл гэрч болсон хэн бүхэн албан ёсны болон нэрээ нууцалсан гомдол гаргах эсвэл тухайн асуудлыг хариуцсан хүнд мэдэгдэх ёстой (*нэр, холбоо барих мэдээллийг оруулах*).

1. Гомдол хүлээн авсны дараа гомдол гаргагч, хохирогч болон хэрэг үйлдсэн байж болзошгүй этгээдтэй ярилцлага хийх зэргээр шалгах ажиллагааг зохион байгуулна.
2. Хохирогчид үзүүлэх дэмжлэг болон бусад шаардлагатай үйлчилгээ (зөвлөгөө, лавлагаа г.м.)-ний талаар мэдээлэл өгнө.

Гомдол шийдвэрлэх албан бус механизм

Хохирогч албан бус байдлаар асуудлыг шийдэхийг хүсвэл хариуцсан ажилтны зүгээс дараах ажиллагааг явуулна. Үүнд:

- Хэрэгт холбогдсон этгээдээс гомдлын талаар тайлбар авах.
- Хэрэгт холбогдсон этгээдэд гомдол шийдвэрлэх механизмын талаар танилцуулах.
- Хоёр тал хоорондоо ярилцаж, албан бусаар шийдэлд хүрэхэд нь туслах.
- Болсон үйл явцын нууцлалыг хадгалах.
- Зөрчил арилсан эсэхийг баталгаажуулж, шийдвэрийн хэрэгжилтэд хяналт тавина.

Гомдол шийдвэрлэх албан ёсны механизм

Хохирогч гомдлоо албан ёсоор шийдвэрлүүлэх хүсэлтэй эсвэл албан бусаар гомдол шийдвэрлэх үйл явц хангалттай үр дүнд хүрээгүй гэж үзсэн нөхцөлд гомдлыг албан ёсны механизмаар шийдвэрлүүлнэ.

Гомдлын дагуу шалгах ажиллагааг хариуцаж байгаа ажилтан албан ёсны шалгах ажиллагааг явуулах ба ингэхдээ нөхцөл байдлыг хараат бус, үнэн бодитоор шийдвэрлэж, гомдол гаргасан этгээд болон дарамт, хүчирхийлэлд холбогдсон этгээдийн эрхийг хүндэтгэх зарчмыг баримтална.

Гомдол хариуцсан ажилтан дараах ажиллагааг явуулна. Үүнд:

- Хохирогч болон зөрчилд холбогдсон этгээдтэй тус тусад нь ярилцлага хийх.
- Гэрч болон бусад холбогдох гуравдагч этгээдтэй ярилцлага хийх.
- Цугларсан баримт мэдээлэл болон гэрчийн мэдэгдэлд үндэслэн дүгнэлт гаргах.
- Дүгнэлт болон цаашид авах арга хэмжээний зөвлөмжийг тусгасан гомдол шалгах үйл ажиллагааны дэлгэрэнгүй тайлан бичих.

Хэрэв гомдол үнэн, бодитой гэдэг нь нотлогдвол:

- Буруутай этгээдэд зохих хариуцлага ногдуулж, хохирогчийн хохирлыг барагдуулах арга хэмжээг авах.
- Шалгалтаас гарсан дүгнэлт болон авах арга хэмжээний талаар талуудад мэдэгдэх.
- Дарамт, хүчирхийллийн үйлдэл дахин давтагдахгүй байх арга хэмжээ авах.
- Шалгалтын явц болон хэрэгжүүлсэн бүх арга хэмжээг баримтжуулах.
- Хэрэг, зөрчилтэй холбоотой бүх баримт, мэдээллийн нууцыг хадгалах.

Эрх бүхий байгууллагад гомдол гаргах механизм

Дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн хохирогч эрх бүхий байгууллагад гомдол гаргах эрхтэй. (*жишээ нь шүүх, маргаан шийдвэрлэх зөвлөл, хүний эрхийн хороо гэх мэт*)

Хохирогчид үзүүлэх дэмжлэг

(Байгууллагын нэр) нь хохирогчид гэмтэл бэртэл болон сэтгэлзүйг эмчлэх/нөхөн сэргээх шаардлагатай дэмжлэг, туслалцааг үзүүлнэ.

Сахилгын арга хэмжээ

Хүчирхийлэл, дарамт үйлдсэн нь тогтоогдсон бол тухайн этгээдэд амаар болон бичгээр сануулга өгөх, ажлаас түр түдгэлзүүлэх, ажлаас халах зэрэг сахилгын арга хэмжээ авна.

(Байгууллагын нэр) бие махбодын эсвэл бэлгийн хүчирхийлэл зэрэг гэмт хэргийн шинжтэй ноцтой зөрчлийг цагдаагийн байгууллага болон холбогдох эрх бүхий байгууллагад шилжүүлнэ.

Бодлогын хэрэгжилт

(Байгууллагын нэр) уг бодлогыг холбогдох бүх талуудад тарааж танилцуулна. Энэхүү бодлогыг ажилтнуудад зориулсан гарын авлагад тусгаж оруулна. Түүнчлэн бүх шинэ ажилтныг чиглүүлэн танилцуулах сургалтад хамруулах ба шаардлагатай үед давтан сургах бөгөөд сургалтын агуулгад энэхүү бодлогыг шингээж оруулна.

Хяналт, үнэлгээ

(Байгууллагын нэр) нь дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогын хэрэгжилт, үр нөлөөг хянах нь чухал ач холбогдолтой гэж үздэг. Бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавих, үнэлэх зорилгоор удирдлага, хариуцсан ажилтнууд гарсан зөрчлийн тоо, авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, зөвлөмжийг жил бүр тайлагнана.

ТАРААХ МАТЕРИАЛ 6. ТопГранит компанийн дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх бодлого

ТопГранит компанийн дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх бодлого

ТопГранит компани нь найрсаг, олон янз, тэгш оролцоотой, эрүүл аюулгүй ажлын орчинг бүрдүүлэхийг зорьж ажилладаг. Хүчирхийлэл, дарамт нь ард иргэд төдийгүй бизнесийн үр дүнд сөргөөр нөлөөлнө гэж үзэж аливаа хэлбэрийн хүчирхийлэл, дарамтыг үл тэвчих бодлогыг баримталдаг.

Хамрах хүрээ

Энэхүү бодлого дараах хүрээг хамарна:

- ТопГранит компанийн нийт ажилтан хүйс, албан тушаал, зэрэг дэвийг үл харгалзан энэ бодлогыг хүндэтгэн мөрдөх үүрэгтэй.
- Бие махбодь, сэтгэл зүй, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулахаар завдсан, учруулсан, эсхүл учруулж болзошгүй аливаа хэлбэрийн зохисгүй зан үйл, үйлдэл, үүнд жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл багтана.
- Үйлдвэрийн орчинд, эсхүл ажлын байрнаас гадуур зохион байгуулагдсан олон нийтийн арга хэмжээ, бизнес аялал, сургалт, бага хурал зэрэг ажил олгогчийн чиглэлийн дагуу оролцсон бүх ажлыг хамаарна.
- Нүүр тулсан, цахим (онлайн) аль ч харилцаанд хамаарна.

Мэдээлэх

Ажилтнуудад дарамт, хүчирхийллийн аливаа тохиолдлыг шууд удирдлага, хүний нөөцийн ажилтан эсвэл менежментийн албанд мэдэгдэхийг зөвлөж байна. Гомдлыг амаар болон бичгээр гаргаж болно. Нэргүй гомдлыг мөн хүлээн авч, шалгалтын ажиллагааг бүхий л боломжит хэмжээнд явуулна.

Шалгах

Гомдлыг хүлээн авсны дараа шалгах ажиллагааг түргэн шуурхай, үнэн бодитоор явуулна. Шалгалтын явцад гомдол гаргагч, буруутгагдсан этгээд, гэрч нартай ярилцлага хийнэ. Бүх талд шударгаар хандаж, өөрийн тайлбар, байр суурийг илэрхийлэх боломжийг олгоно.

Сахилгын арга хэмжээ

Хэрэв шалгалтаар бодлогыг зөрчсөн болох нь тогтоогдвол ажлаас чөлөөлөх хүртэлх зохих сахилгын арга хэмжээ ногдуулна. Сахилгын арга хэмжээ нь тухайн зөрчлийн хэв шинж, хохирлын хэмжээнээс хамаарна.

Өш хонзонгийн шинжтэй сөрөг үйлдлээс сэргийлэх

Гомдол гаргасан эсвэл шалгалтын ажиллагаанд оролцсон хүний эсрэг өш хонзонгийн шинжтэй аливаа сөрөг үйлдэл гаргахыг хатуу хориглоно. Ийм үйлдэл гаргасан тохиолдолд сахилгын арга хэмжээ авна.

Сургалт

ТопГранит компанийн бүх ажилтнуудыг дарамт, хүчирхийллийг таниулах, урьдчилан сэргийлэх, мэдээлэх талаар сургалтад хамруулна. Сургалт нь шинэ ажилтныг чиглүүлэх сургалтын нэг хэсэг байх бөгөөд давтан сургалтыг жил бүр зохион байгуулна.

ТАРААХ МАТЕРИАЛ 7. Жижиг аж ахуйн нэгжид зориулсан дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх бодлогын загвар

Жижиг, дунд аж ахуйн нэгжүүдэд зориулан ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх байгууллагын бодлого боловсруулах хялбаршуулсан загварыг доор үзүүлэв. Энэхүү загварыг аж ахуйн нэгжүүд удирдамж болгон ашиглаж, өөрийн үйл ажиллагааны онцлог, хэрэгцээнд нийцүүлэн тохируулан боловсруулж болно.

Зорилго

Энэхүү бодлогын зорилго нь дарамт, хүчирхийллээс ангид аюулгүй, хүндэтгэлтэй, хүртээмжтэй ажлын орчныг бүрдүүлэхэд оршино.

Хамрах хүрээ

Энэхүү бодлого нь бүх ажилтан, гэрээлэгч, зочин болон **(Байгууллагын нэр)**-тай холбоотой бүх хүнд хамаарна. Ажилтан бүр дарамт, хүчирхийллээс ангид ажиллах эрхтэй бөгөөд бусдад хүндэтгэлтэй хандаж, энэхүү бодлогыг дагаж мөрдөх үүрэгтэй.

Бодлого нь бие махбодийн, сэтгэлзүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулахыг завдсан, учруулсан эсвэл учруулсан байж болзошгүй жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл зэрэг бүх хэлбэрийн зохисгүй зан үйл, үйлдэл, заналхийллийг хамаарах ба хориглоно.

Дарамт, хүчирхийллийн хэлбэр, хэв шинжийн дараах жишээнүүдийг бодлого зөрчигдсөн эсэхийг тодорхойлоход ашиглах боломжтой бөгөөд дарамт, хүчирхийлэл нь эдгээр хэлбэр, хэв шинжүүдээр хязгаарлагдахгүй болно.

- **Бие махбодын хүчирхийлэлд** түлхэх, татах, унагах, дэгээдэх, алгадах, хазах, маажих, цохих, өшиглөх, эд зүйл шидэх зэрэг үйлдэл хамаарна.

- **Сэтгэлзүйн дарамт, хүчирхийлэлд:**
  - Орилох, сүрдүүлэх, доромжлох, гомдоох үг хэлэх, хараах, гутаасан үг хэллэг хэрэглэх зэргээр дарамтлах, дээрэлхэх.
  - Гэр бүл, хүйс, хүйсийн баримжаа, арьс өнгө, соёл, боловсролын түвшин, эдийн засгийн байдлаар нь ажилтан, хамтран ажиллагчаа доог тохуу хийх.
  - Хөгжлийн бэрхшээлийн талаар доромжилсон, гутаасан үг хэллэг хэрэглэх.
  - Гүйцэтгэх боломжгүй зорилт, хугацаа тавих, ажлын хамааралгүй, утга учиргүй үүрэг даалгавар өгөх.
  - Тодорхой ажилтныг зориудаар хорлох зорилгоор ажлын цаг, хуваарийг нь өөрчлөх.
  - Ажлыг үр дүнтэй гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдээллийг зориудаар нууцлах, өгөхгүй байх.
  - Ажилтан эсхүл хамтран ажиллагчаа бусадтай хамтран ажиллах, ажилтай холбоотой үйл ажиллагаанд оролцуулахгүй байх, хасах, гадуурхах.

- **Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлд:**
  - Бэлгийн халдлага, хүчин, биеийн хэсгээ зориудаар олон нийтийн газар ил гаргах, мөрдөж мөшгих, ёс бусаар харилцах.
  - Зохисгүй байдлаар биед хүрэх, халдах үүнд, толгой илэх, чимхэх, гижигдэх, илэх, үнсэх, тэврэх, илж таалах, наалдах, буланд шахах гэх мэт.
  - Ажилтны хувийн амьдрал эсвэл бие махбодийн талаар хэт хувийн таагүй асуулт тавих.
  - Хүйс эсвэл бэлгийн чиг баримжаатай холбоотой доромж үг хэрэглэх, доог тохуу хийх.
  - Татгалзсаар байхад дахин дахин болзоонд урих.

- Ажилд авах, тушаал дэвшүүлэх амлалтын хариуд бэлгийн харьцаанд орохыг шаардах.
- Бэлгийн агуулгатай зураг, бичлэг, постер үзүүлэх, илгээх.
- Бэлгийн агуулгатай мессеж, имэйл илгээх.

- **Эдийн засгийн хохирол** гэдэгт орлого мөнгөө алдах, эд хөрөнгийн хохирол амсах болон санхүүгийн эх үүсвэртэй болох, боловсрол эзэмших, ажилд орох, ажлын байраа хадгалах, тушаал дэвших зэрэг хувь хүний боломжийг хязгаарласан шинжтэй үйлдлүүд хамаарна.

Үл тэвчих бодлого

(Байгууллагын нэр) нь аливаа хэлбэрийн дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчих бодлого баримталдаг. Мэдээлсэн аливаа тохиолдлыг нухацтай, нэн даруй шалган шийдвэрлэнэ.

Мэдээлэх журам

Ажилтнуудад дарамт, хүчирхийллийн аливаа тохиолдлыг шууд удирдлага, хүний нөөцийн ажилтан эсвэл менежментийн албанд мэдэгдэхийг зөвлөж байна. Гомдлыг амаар болон бичгээр гаргаж болно. Нэргүй гомдлыг мөн хүлээн авч, шалгалтын ажиллагааг бүхий л боломжит хэмжээнд явуулна. Бүх гомдол, мэдээллийн **нууцлалыг чандлан сахих бөгөөд гомдлыг шалгах, шийдвэрлэх үед** зөвхөн шаардлагатай нөхцөлд мэдээллийг ил болгоно.

Шалгалтын үйл явц

Бүх талд тэгш боломж олгож, шалгалтын явцад өгсөн мэдээллийн нууцыг чанд хадгална. Гомдлыг хүлээн авсны дараа шалгах ажиллагааг түргэн шуурхай, үнэн бодитоор явуулна. Шалгалтын явцад гомдол гаргагч, буруутгагдсан этгээд, гэрч нартай ярилцлага хийнэ. Түүнчлэн гомдолтой холбоотой байгууллагын ажилтан болон гадны бусад хүмүүстэй уулзах боломжтой. Бүх талд шударгаар хандаж, өөрийн тайлбар, байр суурийг илэрхийлэх боломжийг олгоно. Цуглуулсан бүх мэдээллийн нууцлалыг чандлан хадгална.

Сахилгын арга хэмжээ

Хэрэв шалгалтаар бодлогыг зөрчсөн болох нь тогтоогдвол ажлаас чөлөөлөх хүртэлх зохих сахилгын арга хэмжээ ногдуулна. Сахилгын арга хэмжээг зөрчлийн хэв шинж, хохирлын хэмжээнээс хамаарч, **холбогдох хууль тогтоомж болон байгууллагын дотоод журамд** нийцүүлэн тогтооно.

Өш хонзонгийн шинжтэй сөрөг үйлдлээс сэргийлэх

Гомдол гаргасан эсвэл шалгалтын ажиллагаанд оролцсон хүний эсрэг өш хонзонгийн шинжтэй аливаа сөрөг үйлдэл гаргахыг хатуу хориглоно. Ийм үйлдэл гаргасан тохиолдолд сахилгын арга хэмжээ авна.

Сургалт

(Байгууллагын нэр) - ийн бүх ажилтнуудыг дарамт, хүчирхийллийг таниулах, урьдчилан сэргийлэх, мэдээлэх талаар сургалтад хамруулна. Сургалт нь шинэ ажилтныг чиглүүлэх сургалтын нэг хэсэг байх бөгөөд **давтан сургалтыг тогтмол** зохион байгуулна.

Хяналт

(Байгууллагын нэр) энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг байгууллагын **тоо баримт болон ажилтнуудын судалгааг үндэслэн** тогтмол хянаж, үнэлнэ. Үр дүнг бүх ажилтанд тогтмол танилцуулна.

ТАРААХ МАТЕРИАЛ 8. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх зурагт хуудаснууд




International Labour Organization
ХҮН БҮР АЖЛЫН БАЙРАНДАА ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛИЙН АЙДАСГҮЙ АЖИЛЛАХ ЭРХТЭЙ
Аюулгүй ажлын орчинг бүрдүүлэх нь хүн бүрийн хариуцлага юм.
Хамтдаа хүндлэл, нэр төрийг дээдэлсэн, аюулгүй ажиллах соёлыг бүрдүүлцгээе.
Бие махбодын хүчирхийлэл: Үүнд түлхэх, дэгээдэх, чимхэх, хүчээр барих зэрэг орно.
Сэтгэлзүйн дарамт, хүчирхийлэл: Орилох, сүрдүүлэх, зохисгүй болон ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй тоглоом тохуу хийх, ццу яриа тараах, хараалын үг хэллэг хэрэглэх зэргийг багтаана.
Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл: Татгалзаж байхад дахин дахин болзоонд урих, садар самуун агуулгатай имэйл, зурвас илгээх, зохисгүй байдлаар биед хүрэх, сэтгэгдэл хэлэх, бэлгийн шинжтэй үг хэлэнэр дарамтлах, бэлгийн харилцаанд орох санал тавьж ажилд авах, тушаал дэвшүүлэх амлалт өгөх, эсвэл сүрдүүлэх зэрэг орно
Хэрэв та аливаа хэлбэрийн дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн эсвэл энэ талаар сонсож мэдсэн бол яаралтай мэдээлнэ үү.
Дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг хүсвэл манай дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлоготой танилцана уу.

ТАРААХ МАТЕРИАЛ 9. Байгууллагын гүйцэтгэлийг шалгах хуудас

Гарын авлагад орсон бүх шалгах хуудсыг энэхүү тараах материалд танилцуулна. Та шалгах хуудсуудыг үндэсний, салбарын эсвэл байгууллагынхаа нөхцөл байдалд тохируулан өөрчилж хэрэглэнэ үү.

Шалгах хуудас 1: ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцод заасан ажил олгогчийн үүрэг

- Ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд эрсдэл учруулахгүй дарамт, хүчирхийллээс ангид ажиллах, аюулгүй орчин, нөхцлийг бүрдүүлж, хэвшүүлэх.
- Ажилтнууд болон тэдний төлөөлөлтэй зөвлөлдөн, ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх бодлого баталж, хэрэгжүүлэх.
- Дарамт, хүчирхийлэл болон тэдгээрээс үүдэлтэй сэтгэлзүйн эрсдэлийг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд (ХАБЭМ)-ийн бодлого, журамтай уялдуулах.
- Ажлын байрны аюулыг тодорхойлж, дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг үнэлэх.
- Ажилтай холбоотой дарамт, хүчирхийллийн эрсдэлийг бууруулах, хянах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх.
- Аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлагын хүрээнд ажил үүргээ аюулгүй, эрсдэлгүй гүйцэтгэхэд ажилтнууд болон хамаарал бүхий бусад хүмүүст дараах агуулгын хүрээнд холбогдох мэдээлэл, сургалт, зааварчилгаа өгч, нэгдсэн удирдлагаар хангах:
    - Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх бодлого
    - Ажлын байрны бодлогод тусгасан ажилтан болон холбогдох этгээдүүдийн эрх, үүрэг
    - Дарамт, хүчирхийллийн үнэлгээгээр тогтоосон аюул, эрсдэл
    - Урьдчилан сэргийлэх болон хамгаалах арга хэмжээ

Шалгах хуудас 2: Байгууллагын дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх бодлого

Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогод дараах агуулга, бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг багтаах шаардлагатай. Үүнд:

- Удирдлагын зүгээс дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэхээ илэрхийлсэн мэдэгдэл
- Ажилтны болон гуравдагч этгээдийн ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл болон зохисгүй үйлдэл, зан авирын хэлбэрүүд (бие махбодын, сэтгэлзүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн) тэдгээрийн тодорхойлолт болон жишээнүүд.
- Хөдөлмөрийн ертөнцөд дарамт, хүчирхийллийн үзүүлэх нөлөө ба нийт ажилтнууд болон байгууллагад үзүүлэх сөрөг нөлөөллийн талаарх товч мэдээлэл.
- Ажилтан, удирдлага, харилцагч, гэрээлэгч болон хамааралтай хэний ч эсрэг үйлдсэн аливаа төрлийн хүчирхийлэл, дарамтлах болон ялгаварлан гадуурхах үйлдлийг үл тэвчих бөгөөд тийм үйлдэл, зан авир гаргасан этгээдэд ажлаас халах хүртэл сахилгын арга хэмжээ авах тухай мэдэгдэл.
- Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх асуудлаар ажилтан, ажил олгогчийн хуулиар олгогдсон эрх, үүргийн товч мэдээлэл.
- Дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө зэрэг байгууллагын зүгээс авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний товч мэдээлэл.
- Дарамт, хүчирхийллийн гомдлыг нэн даруй авч хэлэлцэх тухай баталгаа зэрэг гомдол гаргах болон шалгах үйл явцын мэдээлэл.
- Шалгалтыг үнэнч шударгаар явуулах, бүх цуглуулсан мэдээллийн нууцлалыг хадгалах тухай заалт.
- Гомдол гаргагч, хохирогч, гэрч болон мэдээлэгчийг хохироох болон өш хонзонгийн шинжтэй үйлдэлд өртөхөөс хамгаалах арга хэмжээ.
- Бодлогыг хэрхэн хэрэгжүүлэх, хянах, үнэлэх талаарх мэдээлэл.

Шалгах хуудас 3: Дарамт, хүчирхийллийн талаарх менежер/удирдлагуудад зориулсан сургалтад дараах сэдвүүдийг хамарсан байх шаардлагатай.

- Байгууллагын дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлого, холбогдох дүрэм журам
- Ялгаварлан гадуурхалтад суурилсан дарамт, хүчирхийллийн талаарх үндэсний хууль тогтоомж
- Гомдлыг хэрхэн хүлээн авч, шийдвэрлэх
- Эрсдэлийг хэрхэн таньж, тодорхойлох
- Ажлын байран дахь зөрчлийг хэрхэн зохицуулах
- Хүндэтгэлтэй, оролцоотой, аюулгүй ажлын орчинг хэрхэн бүрдүүлэх

Шалгах хуудас 4: Дарамт, хүчирхийллийн зөрчил болон гомдлыг шалгах үед анхаарах асуудал

- Ажилтнуудтай **зөвлөлдөж**, гэрчүүдтэй ярилцах замаар шаардлагатай мэдээлэл, нотолгоо цуглуулах
- **Шударга, бодитой, хараат бус** байх зарчмыг баримтлах (хэрэв боломжгүй, эсхүл ашиг сонирхлын зөрчилтэй гэж үзвэл гадны шинжээч авч ажиллуулах)
- Хохирогч болон бусад холбогдох этгээд (мэдээлэгч, хамтран ажиллагч зэрэг)-ийн **аюулгүй,** сайн сайхан байдлыг нэгдүгээрт тавих
- Гуравдагч этгээд эсвэл мэдээлэгчийн өгсөн гомдол, мэдээлэл **үнэн зөв** эсэхийг нягтлах
- Шалгалтын явцад холбогдох бүх талыг **нууцлах** (Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль, Байгууллагын нууцын тухай хууль, эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомж, дүрэм журам)
- Шалгалтын явц болон гарах үр дүнгийн талаар тодорхой **мэдээлэл өгөх**. Бүх талуудад шалгалт хэрхэн явагдах, шаардагдах хугацаа, шалгалтын явцад болон түүний дараа юу тохиолдож болох талаар мэдээлэх
- Холбогдсон бүх этгээд (гомдол гаргагч, гэрч, мэдээлэгч)-ийг **өш хонзонгийн шинжтэй** үйлдлээс хамгаалах. Гомдол гаргагчийн нэрийг нууцлах, чөлөө өгөх, өөр ажлын байр эсвэл байршилд шилжүүлэх зэрэг арга хэмжээ авч болох ба эдгээр зохицуулалт нь хохирогч эсвэл гомдол гаргагчийг шийтгэсэн шинжтэй байх ёсгүй *(Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулийн 29 дүгээр зүйл. Хориглох зүйлс, Байгууллагын нууцын тухай хуулийн 5 дугаар зүйл. Байгууллагын нууцыг хамгаалах, эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомж, дүрэм журам)*
- Шалгалтын **тайлан** бэлтгэж, холбогдох ажилтнуудад байгууллагын бодлого, журамд заасны дагуу хүргүүлэх. Тайланг богино хугацаанд бэлтгэн, холбогдох хүмүүст танилцуулж, шаардлагатай арга хэмжээг авах
- Шалгалтаар гомдол үнэн бодитой гэж тогтоогдсон бол **засан сайжруулах** зохих арга хэмжээг яаралтай авах
- Хохирогчид шаардлагатай **дэмжлэг туслалцаа** үзүүлэх: шаардлагатай бол уулзаж ярилцах, чөлөө өгөх, эмчилгээ, нөхөн сэргээлт г.м. Ажил олгогчийн зүгээс түүнчлэн сэтгэл зүйн зөвлөгөө дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээг авч болно.
- Хэрвээ тохиолдол хүнд, ноцтой бол холбогдох **байгууллагуудтай хамтран ажиллах**. Бие махбодын халдлага, бэлгийн хүчирхийлэл гэх мэт эрүүгийн шинжтэй дарамт, хүчирхийлэл гарсан тохиолдолд хэргийг цагдаа, ХАБЭА-н хяналтын байгууллага зэрэг холбогдох хууль, хяналтын байгууллагад шилжүүлэх
- Дарамт, хүчирхийллийн гомдлыг мэдээлсэн, хянан шалгасан болон холбогдох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн талаар **бүртгэл хөтөлж**, баримтжуулах, ингэснээр эрсдэлийн удирдлагын тасралтгүй үйл ажиллагааны нэг хэсэг болгож, дүгнэлт хийх боломжийг бүрдүүлэх.
- Эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээнүүдэд үнэлгээ хийж үр нөлөөг нь тодорхойлох ба эрсдэлийг хянах шинэ арга хэмжээнүүдийг нэвтрүүлэх, сайжруулах шаардлагатай эсэхийг тодорхойлох.

Шалгах хуудас 5: Байгууллагын зохистой соёлыг хэрхэн бүрдүүлэх вэ?

- Байгууллагын бүтэц, бүрэлдэхүүнд дүгнэлт хийх.
- Ажилтнуудын хүйсийн тэнцвэрийг хангахад анхаарч ажиллах.
- Хэрэв удирдлагын болон байгууллагын дээд түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй бол тэдгээр албан тушаалд эмэгтэйчүүдийг дэвшүүлэн ажиллуулах. Мөн үндэсний нөхцөл байдлаас хамааран төлөөлөл багатай бусад бүлгийн төлөөлөл, оролцоог дэмжих.
- Байгууллага доторх эрх мэдлийн харьцааг тодорхой болгох хэрэгтэй (Хохирогч ихэнхдээ дарамт, хүчирхийлэл үйлдэгчийг өөрөөс нь илүү эрх мэдэлтэй гэж боддог. Тиймээс тухайн хүний эрх мэдлийг ил, тодорхой болгох нь хохирогч асуудлаа илэрхийлэхэд түлхэц, урам зориг өгдөг).
- Зан авирыг гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгуур болгон оруулах, ингэснээр эерэг, зөв зан авир, хандлагыг урамшуулахад тустай.
- Дарамт, хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид ажлын орчныг бүрдүүлэх зэргээр ажилтнуудын бие бялдар, сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг сайжруулах зорилгоор жил бүр ажилтнуудтай зөвлөлдөн, тодорхой зорилт тавих.
- Дарамт, хүчирхийллийн гомдол ирэхгүй, мэдээлэхгүй байгаа нь эрсдэл огт байхгүй гэсэн үг биш гэдгийг анхаарах.

Хавсралт 3. Сургалтын өмнөх болон дараах оролцогчдоос авах асуулгууд

Сургалтын нэр: Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх ба шийдвэрлэх

СУРГАЛТЫН ӨМНӨХ АСУУЛГА

Сургалтад оролцогчид оо,
Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх тухай .....-ны өдөр болох сургалтад хамрагдах болсон танд баяр хүргэе.

Сургалтын өмнөх энэхүү асуулга нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, түүнээс хэрхэн урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх талаарх таны одоогийн ойлголт, мэдлэг болон сургалтаас таны юу сурч мэдэхийг хүсэж байгааг тодорхойлох зорилготой. Таны өгсөн мэдээлэлд үндэслэн бид сургалтаа та бүхний хэрэгцээнд нийцүүлэн зохион байгуулахыг зорьж байна. Энэхүү асуулга нь шалгалт биш учраас үнэлгээ өгч, дүн тавихгүй. Асуулгад нэрээ бичихгүй бөгөөд таны өгсөн хариултууд бүгд нууцлалтай байх болно.

Сургалтын төгсгөлд та бүхний сургалтаас олж авсан мэдлэгийг үнэлэх зорилгоор дахин асуулга авна. Асуулгын үр дүнг үндэслэн бид сургалтын хөтөлбөрөө улам сайжруулах болно.

Асуулгад оролцох болсонд баярлалаа.

(Байгууллагын нэр)-ын сургалтын хэлтэс

СУРГАЛТЫН ӨМНӨХ АСУУЛГЫН ЗАГВАР

1. Асуулгыг нэргүй авах хэдий ч таны сургалтын өмнөх болон дараах асуулгын дүнг харьцуулахын тулд санамсаргүй дугаар үүсгэх шаардлагатай. Иймд Та дараах мэдээллийг хүснэгтэд бөглөж бичнэ үү.

Таны гар утасны дугаарын 5 дахь тоо	
Анх тэжээж байсан амьтныхаа нэрийн эхний үсэг, хэрэв амьтан тэжээж байгаагүй бол “Y” эсхүл “Үгүй” гэж бичнэ	
Таны ээжийн нэрийн 3 дахь үсэг	
Хувийн имэйл хаягийн 4 дэх үсэг	

2. Таны албан тушаал юу вэ? _____

3. Та доорх мэдэгдэлтэй хэр санал нийлж байна вэ? (Сонгосон хариултаа харгалзах нүдэнд тэмдэглэнэ үү):

Мэдэгдэл	Бүрэн санал нийлнэ	Санал нийлнэ	Зарим талаар санал нийлнэ	Санал нийлэхгүй	Огт санал нийлэхгүй	Мэдэхгүй	Хамаарахгүй *Энэ хэсгийг хариулах боломжгүй тохиолдолд сонгоно уу*
Би ажлын байрны дарамт,							

хүчирхийлэл гэж юу болохыг мэднэ.							
Би ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн аливаа эрсдэлийг үнэлэх чадвартай гэдэгтээ итгэлтэй байна.							
Надад мэдээлсэн ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн аливаа зөрчлийг шийдвэрлэж чадна гэдэгтээ итгэлтэй байна.							
Би байгууллагын-хаа ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх бодлого, журмыг мэддэг.							
Манай байгууллага дарамт, хүчирхийллийн аливаа зөрчлийг шуурхай, мэдрэмжтэй шийдвэрлэх зөв бодлого, журамтай.							

4. Энэхүү сургалтаас таны сурч мэдэхийг хүсэж байгаа гурван чухал зүйл юу вэ?

   а._____

   б._____

   в._____

5. Сургалтын үеэр багш нар хөндөж ярилцах шаардлагатай гэж үзсэн сэдэв, асуултууд байна уу? Өөр нэмэлт санал хүсэлт байвал доорх зайд бичнэ үү.

   _____

   _____

СУРГАЛТЫН ДАРААХ АСУУЛГА

Сургалтад оролцогчид оо,
Энэхүү асуулга нь сургалтын үр дүнг үнэлэх замаар сургалтын хөтөлбөрийг цаашид улам боловсронгуй болгож сайжруулах зорилготой. Энэ зорилгыг хэрэгжүүлэхэд биднийг дэмжиж асуулгын хуудсыг бөглөх болсон Танд баярлалаа. Таны өгсөн үнэлгээ хүн бүрийн ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангахад тус нэмэр болох юм.

Танд амжилт хүсье.

(Байгууллагын нэр)-ын сургалтын хэлтэс

СУРГАЛТЫН ДАРААХ АСУУЛГЫН ЗАГВАР

1. Асуулгыг нэргүй авах хэдий ч таны сургалтын өмнөх болон дараах асуулгын дүнг харьцуулахын тулд санамсаргүй дугаар үүсгэх шаардлагатай. Иймд Та дараах мэдээллийг хүснэгтэд бөглөж бичнэ үү.

Таны гар утасны дугаарын 5 дахь тоо	
Анх тэжээж байсан амьтныхаа нэрийн эхний үсэг, хэрэв амьтан тэжээж байгаагүй бол “Ү” эсхүл “Үгүй” гэж бичнэ	
Таны ээжийн нэрийн 3 дахь үсэг	
Хувийн имэйл хаягийн 4 дэх үсэг	

2. Сургалтын чанарт өгөх Таны ерөнхий үнэлгээ? (Сонгосон хариултаа дугуйлна уу)

   - Онц сайн
   - Сайн
   - Дундаж
   - Хангалтгүй

3. Энэхүү сургалт ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн янз бүрийн хэлбэрүүдийн талаар Таны мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлж чадсан уу? (Хариултаа дугуйлж тэмдэглэнэ үү)

   - Тийм, мэдэгдэхүйц
   - Тодорхой хэмжээнд, гэхдээ надад нэмэлт мэдээлэл хэрэгтэй
   - Үгүй, би хангалттай зүйл сурсангүй

4. Та доорх мэдэгдэлтэй хэр санал нийлж байна вэ? (Сонгосон хариултаа харгалзах нүдэнд тэмдэглэнэ үү):

Мэдэгдэл	Бүрэн санал нийлнэ	Санал нийлнэ	Зарим талаар санал нийлнэ	Санал нийлэхгүй	Огт санал нийлэхгүй	Мэдэхгүй	Хамаарахгүй
Би ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл гэж							

юу болохыг мэднэ							
Би ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн аливаа эрсдэлийг үнэлэх чадвартай гэдэгтээ итгэлтэй байна							
Надад мэдээлсэн ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн аливаа зөрчлийг шийдвэрлэж чадна гэдэгтээ итгэлтэй байна							
Би байгууллагынхаа ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх бодлого, журмыг мэддэг							
Манай байгууллага дарамт, хүчирхийллийн аливаа зөрчлийг шуурхай, мэдрэмжтэй шийдвэрлэх зөв бодлого, журамтай							

5. Сургалтаас сурч мэдсэн хамгийн чухал гурван зүйлээ бичнэ үү.

   а._____

   б._____

   в._____

6. Сургалтаас сурч мэдсэн зүйлдээ үндэслэн сургалтад хамрагдахаасаа өмнөх байдлаас та юуг өөрөөр хийх вэ?

   _____

   _____

7. Сургалтаас сурч мэдсэн зүйлдээ үндэслэн танай байгууллага ямар үйл ажиллагааг сургалтад хамрагдахаасаа өмнөх байдлаас өөрөөр хийх вэ?

8. Танд өөр санал эсвэл асуулт байна уу?

▶ Хавсралт 4. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг шийдвэрлэхтэй холбоотой олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүдийн жагсаалт

ОУХБ-ын суурь конвенцууд болон холбогдох протокол, зөвлөмжүүд

Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр конвенц (2019) болон "Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтыг устгах тухай 206 дугаар зөвлөмж (2019) нь ОУХБ-ын Суурь конвенцуудын ач холбогдлыг дахин нотолсон байдаг. Энэ хэсэгт ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүдийн хамгийн чухал зохицуулалтуудыг танилцуулна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих суурь тогтолцооны тухай 187 дугаар конвенц болон 197 дугаар зөвлөмж (2006)

- 187 дугаар конвенц нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, нас баралтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор үндэсний тогтолцоо, бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тогтолцоог идэвхтэй бөгөөд тасралтгүй сайжруулахыг шаарддаг.
- Гишүүн улсууд ажилтныг аюулгүй, эрүүл ажлын орчинд ажиллах эрхийг бүх түвшинд дэмжих, хэрэгжүүлэхийг уриалдаг.
- Үндэсний хөтөлбөр нь "урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үндэсний аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн соёл"-ыг хөгжүүлэхийг дэмжих ёстой (5 дугаар зүйлийн 2(a) хэсэг). Үүнийг бүх түвшинд аюулгүй, эрүүл ажлын орчинд ажиллах эрхийг хүндэтгэдэг соёл гэж тодорхойлсон.
- Үндэсний хөтөлбөр нь үндэсний хууль тогтоомж, практикт нийцүүлэн ажилтай холбоотой аюул, эрсдэлийг боломжит хэмжээнд арилгах буюу бууруулах замаар ажилтныг хамгаалах, хөдөлмөрийн осол, өвчин, нас баралтаас урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих талаар өргөн хүрээнд сурталчлах ёстой (5 дугаар зүйлийн 2(b) хэсэг).

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 155 дугаар конвенц (1981) болон конвенцийн 2002 оны протокол

- 155 дугаар конвенц нь хөдөлмөртэй холбоотой "эрүүл мэнд" гэдэг ойлголтыг зөвхөн өвчин, эмгэггүй байх төдийгөөр хязгаарлахгүй бөгөөд ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй шууд холбоотой бие махбодын болон сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамруулан тодорхойлсон (3(e) дугаар зүйл).
- Мөн ХАБЭМ-ийн урьдчилан сэргийлэх болон хамгаалах арга хэмжээг үндэсний болон байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх бодлого, стратегийн үндсэн зарчмуудыг тогтоосон.
- 164 дүгээр зөвлөмж нь үндэсний ХАБЭМ-ийн бодлогын хүрээнд ажлын нөхцөлөөс үүдэлтэй бие махбодын болон сэтгэл зүйн хэт ачаалал (stress)-аас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авахыг зөвлөсөн (3(e) хэсэг).
- Мөн ажил олгогч нь ажлын зохион байгуулалт, ялангуяа ажлын цаг болон амралтын зохицуулалт нь ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөхгүй байхыг хангах үүрэгтэй. Ажил олгогч нь бие махбодын болон сэтгэл зүйн хэт ядаргааг арилгах бүх боломжит арга хэмжээг авах үүрэгтэй (10(g) хэсэг).

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 182 дугаар конвенц (1999) болон Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц (1973)

- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд нь угаасаа бие махбодын болон сэтгэл зүйн хүчирхийлэл, дарамтыг агуулдаг (182 дугаар конвенцын 3(a)–(d) зүйл).
- Хүчирхийлэл, дарамтад өртөх эрсдэл нь аюултай ажлыг тодорхойлох чухал шалгуур болдог (138 дугаар конвенцын 3(1) зүйл; 182 дугаар конвенцын 3(d) зүйл).

Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц (1930) 2014 оны Протокол болон Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенц (1957)

29 дүгээр конвенц нь албадан хөдөлмөрийг "шийтгэлийн заналхийллийн дор хүнээр сайн дурын үндсэн дээр бус ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлэх" гэж тодорхойлдог (2(1) зүйл). "Шийтгэлийн заналхийлэл" гэдэг ойлголтыг өргөн утгаар ойлгох бөгөөд зөвхөн эрүүгийн шийтгэл бус бие махбодын хүчирхийлэл, сэтгэл зүйн дарамт, иргэний үнэмлэх зэрэг баримт бичгийг хураан авах зэрэг албадлагын хэлбэрүүдийг мөн хамруулна.[39]

Ялгаварлах (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц болон 111 дүгээр зөвлөмж (1958)

- 111 дүгээр конвенц нь арьс өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн гарал үүслээр ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг арилгах үндэсний бодлогыг хэрэгжүүлэхийг шаарддаг.
- Бэлгийн дарамт нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтын ноцтой илрэл бөгөөд хүний эрхийн зөрчил юм. Энэ асуудлыг ОУХБ-ын 1958 оны Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай конвенцод тусган авч үзсэн байдаг..[40]
- Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхсан дарамт болон ялгаварлан гадуурхалтад суурилсан бусад дарамт мөн энэхүү конвенцын хамрах хүрээнд багтдаг.[41]

Тэгш цалин хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенц болон 90 дүгээр зөвлөмж (1951)

100 дугаар Конвенц нь ижил үнэ цэнтэй хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгохыг хангахад голлон чиглэдэг. Үүний үндсэн зорилго нь жендэрийн хувьд цалин хөлсний тэгш байдлыг хангахад оршдог боловч энэ нь 206 дугаар зөвлөмжид тусгасан зарчмуудын дагуу тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй байх үндсэн хэрэгсэл мөн.

100 дугаар Конвенцын дагуу:
• Цалин хөлс гэдэгт үндсэн, ердийн буюу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний цалин, түүнчлэн ажил олгогчоос ажилтанд тухайн ажил эрхлэлттэй нь холбоотойгоор шууд болон шууд бусаар, мөнгөн болон мөнгөн бус хэлбэрээр олгож буй аливаа нэмэгдэл хөлс, урамшууллыг хамруулна.
• Ижил үнэ цэнтэй хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил тэгш цалин хөлс олгох гэдэг нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхахгүйгээр тогтоосон цалин хөлсний хэмжээг хэлнэ.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 87 дугаар конвенц (1948)

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь ажилтан болон ажил олгогчдод төлөөллийн байгууллага байгуулах, түүнд нэгдэх боломжийг олгож, хамтын хэлэлцээр хийх болон нийгмийн яриа хэлэлцээг дэмждэг. Энэхүү зохион байгуулалттай тогтолцоо нь гомдол, маргааныг шийдвэрлэх тодорхой арга замыг бүрдүүлж, зөрчил мөргөлдөөн даамжран дарамт, хүчирхийлэлд хүрэх эрсдэлийг бууруулдаг.

Харилцаа холбоо болон харилцан хүндэтгэлийн соёлыг төлөвшүүлэх замаар эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь аюулгүй, хүндэтгэлтэй, хүртээмжтэй ажлын байр бий болгоход хувь нэмэр оруулдаг.

---

[39] *ОУХБ, Даяаршилд хүний нүүр царай өгөх нь: ОУХБ-ын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай тунхаглалын хүрээнд хөдөлмөрийн хүрээн дэх эрхийн талаарх суурь конвенцуудын ерөнхий судалгаа, 2008, ILC.101/III/1B.*
[40] *ОУХБ-ын Конвенц, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх шинжээчдийн хороо (CEACR), Ерөнхий ажиглалт, 2019 он.*
[41] *Ibid.*

Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 98 дугаар конвенц (1949)

98 дугаар Конвенцод “ажилтан нь хөдөлмөр эрхлэлтийнхээ хүрээнд эвлэлдэн нэгдсэний улмаас ялгаварлан гадуурхах аливаа үйлдлээс зохих хамгаалалт эдэлнэ” гэж заасан.

Эвлэлдэн зохион байгуулах эрх болон хамтын хэлэлцээр хийх эрх нь ажилтнуудад хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах талаар хэлэлцээ хийх, гомдол, санал зөрөлдөөнийг хамтын байдлаар шийдвэрлэх боломжийг олгож, улмаар зөрчил, хурцадмал байдлыг бууруулан, мөргөлдөөнөөс урьдчилан сэргийлдэг.

ОУХБ-ын техникийн конвенц болон зөвлөмжүүд

"Энх тайван, тогтвортой байдлыг хангах хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийн талаарх зөвлөмж" 2017 оны 205 дугаар зөвлөмж

15(e) дэх хэсэгт:

“Мөргөлдөөн, гамшгийн улмаас үүссэн буюу даамжирсан ялгаварлан гадуурхалтад хариу арга хэмжээ авах, энх тайвныг дэмжих, хямралаас урьдчилан сэргийлэх, сэргэлтийг хангах, тэсвэрлэх чадварыг бэхжүүлэх арга хэмжээ авахдаа гишүүд дараах арга хэмжээг авна: … (e) хүчиндэх, бэлгийн мөлжлөг, дарамт зэрэг жендэрт суурилсан хүчирхийллийн бүх хэлбэрээс урьдчилан сэргийлэх, шийтгэл оногдуулах, хохирогчдыг хамгаалах, дэмжлэг үзүүлэх.”

Далай дахь хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц

• B4.3.1 дүгээр удирдамж нь эрх бүхий байгууллага дарамт, дээрэлхэлтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд үзүүлэх үр дагаврыг харгалзан үзэхийг хангахыг шаарддаг.

• B4.3.6 дугаар удирдамж нь мөрдөн шалгах ажиллагааны хүрээнд дарамт, дээрэлхэлтээс үүдэлтэй асуудлыг хамруулах талаар авч үзэхийг заасан.

“Албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих тухай зөвлөмж” 2015 оны 204 дүгээр зөвлөмж

11(f) дэх заалт нь ажлын байран дахь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл зэрэг бүх хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллийг устгах, тэгш байдлыг дэмжихийг багтаасан цогц бодлогын хүрээг батлан хэрэгжүүлэхийг уриалсан байдаг.

Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тухай 189 дүгээр конвенц болон 201 дүгээр зөвлөмж (2011 он)

• 5 дугаар зүйл нь гишүүн улс орнууд гэрийн ажилтныг аливаа хэлбэрийн зүй бус харьцаа, дарамт, хүчирхийллээс үр дүнтэй хамгаалах арга хэмжээ авахыг шаарддаг.

• №201 дүгээр зөвлөмжийн 7 дугаар хэсэг нь гэрийн ажилтныг зүй бус харьцаа, дарамт, хүчирхийллээс хамгаалах механизм бий болгох талаар тусгасан. Үүнд хүртээмжтэй гомдол гаргах механизм бий болгох, бүх гомдлыг зохих журмын дагуу мөрдөн шалгаж, хариуцлага тооцох, мөн зүй бус харьцаа, дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн гэрийн ажилтныг өөр газар шилжүүлэх, нөхөн сэргээх хөтөлбөр бий болгох зэрэг арга хэмжээ багтана.

ХДХВ болон ДОХ-ын асуудлаарах 2010 оны 200 дугаар зөвлөмж

14(c) дэх хэсэг нь ажлын байранд буюу ажлын байраар дамжуулан ХДХВ-ийн халдвар дамжих явдлыг бууруулах, түүний нөлөөллийг багасгах арга хэмжээ авахыг шаарддаг. Үүнд:

“Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг хориглох арга хэмжээг хангах” зэрэг арга хэмжээ багтана.

Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний жагсаалтын тухай 2002 оны 194 дүгээр зөвлөмж

№194 дүгээр зөвлөмж нь ОУХБ-ын мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний жагсаалтыг тогтмол хянан үзэж, шинэчилж байхыг тусгасан.

2010 онд шинэчлэгдсэн ОУХБ-ын жагсаалтад одоо сэтгэцийн болон зан үйлийн эмгэгүүд**,** түүний дотор гэмтлийн дараах стрессийн эмгэг (PTSD) болон:
“ажлын үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй эрсдэлийн хүчин зүйлд өртсөн байдал болон ажилтанд үүссэн сэтгэцийн болон зан үйлийн эмгэгийн хооронд шинжлэх ухааны үндэслэлээр шууд холбоо тогтоогдсон, эсхүл тухайн улсын нөхцөл, практикт тохирсон аргаар шууд холбоо нь тодорхойлогдсон тохиолдолд өмнөх зүйлд дурдаагүй бусад сэтгэцийн болон зан үйлийн эмгэгүүд”-ийг хамруулдаг.[42]

Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенц (1997)
8(1) дүгээр зүйл нь хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагаар дамжуулан гишүүн улсын нутаг дэвсгэрт ажилд зуучлагдсан буюу ажилд орсон цагаач ажилтныг зохих ёсоор хамгаалах, зүй бус харьцаанаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авахыг шаарддаг.

"Үүгүүл иргэд болон овгийн хүмүүсийн тухай” 169 дүгээр конвенц (1989)
20(3) дугаар зүйл нь уугуул ард түмэнд хамаарах ажилтнуудыг бэлгийн дарамтаас хамгаалах эрхтэй байхыг заасан.

Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн албадын тухай 161 дүгээр конвенц болон 171 дүгээр зөвлөмж (1985)
161 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний чиг үүрэг, зорилгыг тодорхойлдог. Эдгээр үйлчилгээ нь аюулгүй, эрүүл ажлын орчныг бүрдүүлэх, хадгалахад тавигдах шаардлагын талаар ажил олгогч, ажилтан болон тэдгээрийн төлөөлөгчдөд зөвлөгөө өгөх үүрэгтэй.
Ингэхдээ “хөдөлмөртэй холбоотойгоор бие махбодын болон сэтгэцийн эрүүл мэндийн зохистой түвшинд хүрэхэд дэмжлэг үзүүлэх”, мөн “ажилтны бие махбодын болон сэтгэцийн эрүүл мэндийн байдлыг харгалзан ажлыг ажилтны чадавхид нийцүүлэх” зорилготой байна **(**1(a) дүгээр зүйл).

[42] *ОУХБ, Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний жагсаалт (2010 онд шинэчилсэн), 2.4.2 дахь хэсэг.*

Хавсралт 5. Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх талаар аж ахуйн нэгжүүдийн бодит жишээ, кейс судалгаа

Кейс судалгаа: АрселорМиттал Аргентин

Компанийн тухай

АрселорМиттал нь гангийн үйлдвэрлэл эрхэлдэг үндэстэн дамнасан компани юм. Олон улсын хэмжээнд ойролцоогоор 126 мянган ажилтантай ба үүнээс 3000 нь Аргентин улсад байрладаг гурван үйлдвэрт ажилладаг. Аргентинд ажилладаг ажилтнуудын ихэнх нь үйлдвэрлэлийн шугам дээр ажилладаг техникийн ажилтнууд. Ажилтнуудын 10 орчим хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг.

Урам зориг

АрселорМиттал компани дарамт, хүчирхийллийн эсрэг арга хэмжээг удаан хугацаанд хэрэгжүүлж ирсэн. Тэдгээр нь хүний эрхийг хамгаалах бодлого, тэгш оролцоог хангах ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бодлого, олон улсын ёс зүйн дүрэм зэрэг өнөөдөр дэлхий нийтэд мөрдөгдөж байгаа бодлого, дүрэм журмын нэг хэсэг юм.

Бүгд Найрамдах Аргентин улс нь Хүчирхийлэл, дарамтын тухай ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцод 2021 онд нэгдэн орсон анхны улс болсон бөгөөд АрселорМиттал компани нь үндэсний хэмжээнд Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн эсрэг үйл ажиллагаануудыг үүн дээр үндэслэн эхлүүлсэн болно.

Хэрэгжүүлсэн ажлууд

АрселорМиттал Компани нь дарамт, хүчирхийллийн асуудлаар тусгайлсан иж бүрэн бодлогын баримт бичгийг Аргентин улсын шинэ хууль, тогтоомж дээр үндэслэн боловсруулсан бөгөөд байгууллагын дотоод соёл, өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа хэвшүүлэхээс гадна илүү өргөн хүрээг хамруулахаар санаачилж байсан. Уг бодлогын баримт бичигт дарамт, хүчирхийлэл гэж юу болох, илэрсэн тохиолдолд хэрхэн мэдэгдэх, хэрхэн хянах болон гомдол, саналууд дээр үндэслэн ямар арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх талаар тодорхойлж оруулсан байдаг. Дээрх арга хэмжээнүүдээс дурдвал, ажлаас халах, хөдөлмөрийн сахилгын арга хэмжээнүүд авах, сургалт, дадлагажуулалт, соён гэгээрүүлэх ажлуудыг тусгасан байдаг. Түүнчлэн баримт бичигт дарамт, хүчирхийллийн жишээнүүд оруулсны зэрэгцээ гомдлыг шийдвэрлэх ажилтны баримтлан ажиллах зарчмууд буюу шударга байх, хохирогчийн нууцлалыг хадгалах, мэдрэмжтэй байх зэрэг зарчмуудыг тусгасан байна.

Олон нийтийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх зорилгоор баримт бичгийг байгууллагын дотоод сүлжээгээр, зурагт хуудас хэлбэрээр, боломжит бүх сувгаар түгээсэн. Мөн компанийн дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчих байр суурь, үүний учир шалтгааныг харуулсан богино хэмжээний видео бэлтгэж өргөн хүрээнд түгээж сурталчилсан.

Цаашлаад, энэхүү шинэ баримт бичгийг өдөр тутмын ажилдаа мөрдлөг болгон хэрэгжүүлэхийн тулд нийт ажилтнуудаа сургаж, удирдлага, хүний нөөц болон хуулийн хэлтсийн ажилтнуудыг нэмэлт, гүнзгийрүүлсэн сургалтад хамруулсан байна. Ажилтнууд мөн тогтмол давтан сургалтад хамрагддаг болсон байна.

Үүнээс гадна компанийн зүгээс олон талын тэгш оролцоог хангах замаар бие биенээ хүндэтгэдэг байгууллагын соёлыг хэвшүүлэхэд нээлттэй ярилцах аюулгүй орон зайг ажилтнууддаа бүрдүүлж өгсөн. Жишээлбэл, 2024 онд АрселорМиттал компани дарамт, хүчирхийллийг устгах чиглэлээр мэргэшсэн бие даасан шинжээчийг оролцуулсан цахим хэлэлцүүлгийг зохион байгуулсан. Тус арга хэмжээний үеэр шинжээч:

- Бодлогын баримт бичгийг танилцуулсан.
- Ажлын байрны нөхцөл байдлыг жишээгээр танилцуулж, тэдгээр нөхцөл байдлууд дарамт, хүчирхийлэл мөн эсэх талаар тайлбарласан.
- Дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн, эсхүл дарамт, хүчирхийллийн гэрч болсон тохиолдолд ажилтнууд ямар арга хэмжээ авч болох талаар зөвлөгөө өгсөн.
- Энэ сэдвийн ач холбогдлын талаар ярилцсан. Жишээ нь: АрселорМиттал компанийн гурван үйлдвэр дотроо дуу чимээ ихтэй учраас ажилтнууд бусадтайгаа ярилцахын тулд хашгирч ярих хэрэгтэй болдог. Өөр ажлын орчинд хашгирч ярих нь дарамт хүчирхийллийн хэлбэрт тооцогдож болох ч энэ тохиолдолд хаана, хэрхэн, ямар учраас хашгирч ярьж байгаагаас хамаарна.

Энэхүү цахим хэлэлцүүлэг нь бүх ажилтнуудад нээлттэй байсан бөгөөд тус компанийн нийт 120 ажилтан оролцсон. Цахим хэлэлцүүлгийн дараа явуулсан судалгаагаар тус арга хэмжээнд ажилтнууд сэтгэл ханамжтай байсан бөгөөд бүлгийн ярилцлагад маш идэвхтэй оролцсон байна.

Үр нөлөө

Дүгнэж хэлэхэд дарамт, хүчирхийллийн талаар ирсэн өргөдөл, гомдлын тоо нэмэгдэж, ялангуяа 2022-2023 оны хооронд гурваас 15 болж өссөн. Тэдгээрийн дунд гомдол шийдвэрлэгдэхгүй удаж байгаатай холбоотой гомдлууд нилээдгүй байсан. Компанийн зүгээс тэдгээрийг шалгаж, шийдвэрлэхэд анхаарч ажиллах болсноор ийнхүү гомдлын тоо нэмэгдэж байгааг эерэгээр хүлээж авдаг болсон.

АрселорМиттал компани дарамт, хүчирхийллийн талаар шинэ бодлого хэрэгжүүлж, 2022, 2023 онуудад жендэрийн олон янз байдал, жендэрийн хэвшмэл ойлголтын талаар нэмэлт сургалтуудыг зохион байгуулсан нь ийнхүү өргөдөл гомдлын тоо өсөхөд нөлөөлсөн. Эдгээр санаачлагууд нь үүссэн асуудлыг шийдвэрлэх шинэ арга замуудыг таниулах замаар ажилтнуудад ажлын нөхцөл байдлаа өөр нүдээр харахад нь тусалсан. Өөрөөр хэлбэл, ажилтнууд ажлын байранд гаргаж болохгүй зохисгүй зан байдал болон хэрэв ийм байдал үүсвэл юу хийх ёстойгоо мэддэг болсон.

АрселорМиттал компанийн хувьд дарамт, хүчирхийллийн эсрэг санаачлагуудыг олон янз, тэгш оролцоотой байдалтай хослуулснаар илүү үр дүнд хүрч, улмаар дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, ил болгох, шийдвэрлэх боломж бүрдсэн.

Кейс судалгаа: Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэх гэмт хэрэгтэй тэмцэх сан, Өмнөд Африк

Байгууллагын тухай

Өмнөд Африкийн Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэх гэмт хэрэгтэй тэмцэх сан (ЖСХЭЭҮГХТС) нь үндэсний хэмжээнд жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх үйл хэрэгт компаниудыг нэгтгэсэн дэлхийн анхны байгууллага юм. Байгууллага дээр дарамт, хүчирхийллээс ангид орчинг бүрдүүлэх нь илүү төвөгтэй асуудлуудын нэг бөгөөд байгууллагыг бүрдүүлж буй ажиллах хүчний соёлын ялгаанаас үүддэг гэж хэлж болно. ЖСХЭЭҮГХТС нь бизнес эрхлэгчдэд компанийн нийгмийн хариуцлагын хүрээнээс давсан олон эерэг нөлөөллийн ажлуудыг хийж, дарамт, хүчирхийллийн эсрэг тэмцэх асуудалд илүү өргөн хүрээнд анхаарч ажиллах боломжийг олгодог.

Урам зориг

Өмнөд Африк улсад жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэх гэмт хэргийн тоо маш өндөр байдаг. Тухайлбал, найман цаг тутамд нэг эмэгтэй хамтрагчийнхаа гарт амь насаа алддаг[43]. Энэ нөхцөл байдал Ковид-19 цар тахлын үед улам даамжирч, олон нийтийн эсэргүүцэлтэй тулгарсан бөгөөд үүний үр дүнд Өмнөд Африк улсын Ерөнхийлөгч 2021 онд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх аяныг эхлүүлж хувийн хэвшлийнхний оролцоог хангахыг уриалсан. Дэлхийн эмэгтэйчүүдийн Форумын Өмнөд Африк дахь салбараар удирдуулсан хувийн хэвшлийнхэн уриалгыг хүлээн авч, тухайн жилдээ Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх сан (ЖСХЭЭҮГХТС)-г байгуулсан.

Тус сангийн хөрөнгийн дийлэнхийг хувийн хэвшил санхүүжүүлдэг бөгөөд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх Үндэсний стратеги төлөвлөгөө, хүүхэд, эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх хэлбэрийн дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэх Засгийн газрын иж бүрэн стратегийг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулдаг байна.

Хэрэгжүүлсэн ажлууд

Энэхүү сан нь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх үйл ажиллагааг эрчимжүүлэхэд холбогдох талуудын уялдаа холбоог хангах, нөөц бүрдүүлэх, нөлөөллийн ажлуудыг өргөн хүрээнд бүх түвшинд хэрэгжүүлэх хөшүүрэг болдог.

Компаниуд тус сангийн үйл ажиллагаанд дараах байдлаар хувь нэмрээ оруулдаг. Үүнд:

- Компаниуд тус санд шууд санхүүжилт олгодог бөгөөд дарамт, хүчирхийллийн суурь шалтгаантай тэмцэхэд зориулж үндэсний хэмжээнд иргэний нийгмийн 200 гаруй байгууллагыг санхүүжүүлдэг байна. Абса Групп, Форд сан, Иохансбургийн хөрөнгийн бирж, Англо Американ, МТН ба Анхдагч Рэнд сан зэрэг байгууллагуудад шууд санхүүжилт олгодог.
- Тус санд шууд бус хэлбэрээр компаниуд дэмжлэг үзүүлэх боломжтой байдаг. Жишээлбэл, 2021 онд Водаком компанийн зүгээс жендэрт суурилсан хүчирхийллийн хохирогчдыг байрлуулах Тутузела халамжийн төвүүдийг барьж, засварлахад зориулж 10 сая ранд (Өмнөд Африкийн мөнгөн тэмдэгт, ойролцоогоор 550,000 ам.дол)-ын шууд бус санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх болсон. Сангийн зүгээс Водаком болон холбогдох төрийн байгууллагуудын хооронд хамтын ажиллагааны хэлэлцээр байгуулахад зуучилсан. Ийнхүү хамтран ажиллах нөхцлийг бүрдүүлснээр шинэ төвүүдийг барих байршлыг сонгох, мөн барилгын компаниудтай гэрээ байгуулах болон бусад ажлуудыг шийдвэрлэж чадсан.
- Гуравдахь хэлбэр нь, компаниуд санд үнэ төлбөргүй зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлдэг. Энэхүү үйлчилгээ нь сангийн дотоод үйл ажиллагааг дэмжихэд чиглэгдэж болно. Тухайлбал, Александр Форбс зээлдүүлэгчид болон үр шим хүртэгчдэд төлбөр олголтыг хариуцах, ENS нь хуулийн үйлчилгээ, Deloitte нь хөндлөнгийн аудитын үйлчилгээ, PWC нь эрсдэлийн удирдлага, нягтлан бодох бүртгэлийн үйлчилгээ тус тус үзүүлдэг.
  Мөн зарим байгууллагууд тодорхой санаачлагуудыг дэмжиж тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг. Жишээ нь, Трактор Аутдор Медиа сурталчилгааны самбартаа Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх сангаас өрнүүлсэн **ХҮНДЭТГЭЭ** мэдээллийн компанит ажлын зар сурталчилгааг байршуулсан.

[43] *Abrahams, N., Mathews, S., Jewkes, R., Martin, L. J. & Lombard, C. "Найман цаг тутамд: Өмнөд Африк дахь дотно харилцаатай холбоотой эмэгтэйчүүдийн аллага – 10 жилийн дараа".* Өмнөд Африкийн Анагаах ухааны судалгааны зөвлөлийн судалгааны товхимол, *2012, х. 1–4.*

- Компаниуд Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх сангийн дэргэдэх Хувийн хэвшлийн эвсэлд гишүүнээр нэгдэх боломжтой. Энэхүү эвсэл нь 2024 онд байгуулагдсан ба тус эвсэлд Өмнөд Африкийн Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, НҮБ-ын Хүн амын сан болон Йохансбургийн Хөрөнгийн Бирж ордог байна. Эвслийн зорилго нь ажлын байрны жендэрт суурилсан хүчирхийллийг устгахад чиглэдэг бөгөөд 2021 онд Өмнөд Африк улс нь Хүчирхийлэл, дарамтын тухай ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцод нэгдэн орсны дараа шинэчлэн батлагдсан хууль тогтоомжийг ажлын байрандаа хэрэгжүүлэхэд компаниудад дэмжлэг туслалцаа үзүүлсэн. Эвслийн гишүүн компаниуд ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох зорилтын хүрээнд -Урьдчилан сэргийлэх, -Хамгаалах, -Хэрэгжүүлэх гэсэн 3 үе шаттай хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэг. Түүнчлэн эвсэл үйл ажиллагааныхаа цар хүрээг өргөжүүлэх зорилгоор хамгийн шилдэг гэх гүйцэтгэх захирлуудыг тодорхойлон шагнах ажлыг зохион байгуулдаг.

Үр дүн

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх сан бол олон нийтийн байгууллагуудад дэмжлэг үзүүлдэг Өмнөд Африкийн цорын ганц сан юм. Сан 2021 оны 2 дугаар сард байгуулагдсан цагаасаа хойш 2024 оны 6 дугаар сар хүртэлх хугацаанд нийт 11.7 сая гаруй ам.долларын санхүүжилтийг олгосон байна. Энэхүү санхүүжилтийг олон нийтийн байгууллагуудад үйл ажиллагаагаа тасралтгүй явуулахад төдийгүй илүү өргөн хүрээнд чанартай үйлчилгээ үзүүлэхэд нь зориулж олгодог.

Хоёрдугаарт, Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх сангаас явуулсан нөлөөллийн ажлууд нь Засгийн газрын Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх Үндэсний стратеги төлөвлөгөөг амжилттай хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулсан. Тухайлбал, гэмт хэрэг үйлдсэн байж болзошгүй этгээдийн ДНХ-ийн шинжилгээний хариу удааширснаас болж хохирогч хэрэг шийдэгдэхийг олон жил хүлээж, харин гэмт этгээд хариуцлагаас мултардаг байсан асуудлыг шийдвэрлэхэд томоохон амжилт гарсан.

Гуравдугаарт, Үндэсний прокурорын газар, Засгийн газрын Уул уурхайн зөвлөл болон ЖСХЭЭҮГХТС-гийн хамтын ажиллагааны дүнд Тутузела халамжийн төвүүдэд шаардлагатай засвар хийгдэж, шинэ төвүүд баригдан, хэвийн ажиллаж байна. Өнөөдрийн байдлаар Өмнөд Африк даяар 65 төв үйл ажиллагаа явуулж байгаа ба Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх сангаас ойролцоогоор 560,000 ам.долларын санхүүжилт олгоод байна.
Эцэст нь, ХҮНДЭТГЭЭ мэдээллийн компанит ажил 70 сая гаруй хүнд хүрч, нийгмийн хандлагыг эерэгээр өөрчлөхөд нөлөөлөөд зогсохгүй, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл ба эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгдэж байгаа гэмт хэргүүдийн хохирогчид болон гэрчүүдэд өөрсдийн түүхээ хуваалцах боломжийг олгосон болно.

Кейс судалгаа: ОФИТ, Грек дэх эм үйлдвэрлэлийн компаниудын групп

Байгууллагын тухай

ОФИТ нь Грекийн Афин хотод төвтэй эмийн үйлдвэрлэлийн компани юм. Тус компани бүтээгдэхүүнээ 73 улсад экспортолдог бөгөөд нийт 700 ажилтантай, тэдгээрийн 40 хувь нь эмэгтэй байна. Тус компани хэд хэдэн хотод байрладаг голдуу үйлдвэр, лабораториудад ажлын байр бий болгодог байна.

Урам зориг

2021 онд ОФИТ дараах шалтгаануудын улмаас дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх асуудалд онцгой анхаарал хандуулах болсон.

- Компанийн гүйцэтгэх захирал жендэрийн тэгш байдал, бэлгийн дарамт, хүчирхийллийн талаар маш сайн мэдлэгтэй бөгөөд энэ чиглэлээр идэвхтэй ажилладаг. Түүний манлайлал компанид томоохон өөрчлөлтүүдийг авчирсан.
- ОФИТ нь Грекийн Аж ахуйн нэгжүүдийн холбооны гишүүн байгууллага бөгөөд тус холбооны зүгээс гишүүн байгууллагуудаа ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэхэд идэвхтэй дэмжиж ажилладаг. Ялангуяа, Грек улс Хүчирхийлэл, дарамтын тухай ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцид нэгдэн орж, 2023 онд хүчин төгөлдөр хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш улам идэвхжсэн.
- Ковид-19 цар тахлын үед тус компанид биш ч гэсэн ерөнхийдөө дэлхий даяар дарамт, хүчирхийллийн тохиолдлууд ихсэж, компанийн ажилтан бүрт, тэр дундаа удирдах албан тушаалтнуудад энэ чиглэлээр илүү их зүйлийг ойлгуулсан. Энэ нь ОФИТ-ыг олон янз, тэгш оролцоотой ажлын байр бий болгох компанийн удирдлагын урам зоригийг нэмэгдүүлсэн.
- Нийт ажилтны тоо богино хугацаанд 500-аас 700 болж өссөн. Ажлын байранд стресс бухимдал, улмаар зөрчил маргаанд хүргэхүйц энэхүү өсөлт нь байгууллагын хэмжээнд томоохон өөрчлөлт хийхэд хүргэсэн.
- Эцсийн боловч гол шалтгаан бол компанийн үнэт зүйлстэй холбоотой асуудал юм. ОФИТ ажилтан бүр хүндлэгдсэн, оролцоотой, аюулгүй орчинд байгаа гэдгээ мэдрээсэй гэж хүсдэг.

Хэрэгжүүлсэн ажлууд

ОФИТ компанийн хэмжээнд мөрдөгдөх дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой бодлого, дүрэм журмын гарын авлагыг боловсруулж, нийт ажилтнууддаа цаасан болон цахим хэлбэрээр тараасан. Энэхүү гарын авлагыг бэлтгэн тараасны дараа нийт ажилтнууддаа бодлого, дүрэм журмын талаар болон дарамт, хүчирхийллийг хэрхэн илрүүлэх, хэрхэн мэдээлэх чиглэлээр сургалт зохион байгуулсан. Тус сургалтын агуулгад компанийн “шүгэл үлээх” буюу дарамт, хүчирхийллийг мэдээлэх бодлогыг мөн тусгасан.

Түүнчлэн, дарамт, хүчирхийллийн талаар мэдлэг, ойлголт олгох сургалтыг ажилтнууддаа тогтмол давтамжтай зохион байгуулдаг сургалтын нэг болгох санаачлагыг гаргасан. Жишээлбэл, 2024 оны эхээр удирдлагын түвшний нийт ажилтнууддаа Грекийн #МеТоо хөдөлгөөний талаарх баримтат киног үзүүлсэн.

Үр нөлөө

Тэдгээр сургалт, арга хэмжээний үр дүнд ажилтнууд дарамт, хүчирхийллийн зөрчил гарсан үед юу хийх ёстойгоо мэддэг болсон. Жишээ нь, 2024 онд нэг ажилтан дарамт, хүчирхийллийн талаар хүний нөөцийн ажилтанд гомдол гаргасан байна. Учир нь тухайн ажилтан компанийнхаа бодлого, дүрэм журмыг сайн мэдэж байсан учир тухайн асуудлыг цаг алдалгүйгээр таслан зогсоож, засаж сайжруулах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн байна.

Өөр нэг тохиолдол гэвэл нэг ажилтан ажилдаа байнга хөхөрсөн нүүртэй ирж байгааг бусад ажилтнууд анзаарч мэдээлсэн байна. Шалгах ажиллагааны явцад тэр эмэгтэй гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж байсныг тогтоосон. Энэ байдал нь компанийн дарамт, хүчирхийллийн эсрэг бодлогод үл нийцэх тул компанийн зүгээс тэр эмэгтэйн ажил үүргийн хуваарьт өөрчлөлт оруулах арга хэмжээ авч, гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлийг бууруулсан. Компанийн зүгээс ажилтуудынхаа дарамт, хүчирхийлэлд өртөж буй байдлыг таслан зогсоохын тулд тухайн ажилтанд ажлын цагаар нууцаар сэтгэл зүйн зөвлөгөө авахад нь дэмжлэг үзүүлсэн.

Хавсралт 6. Сургагч багшид зориулсан 7 болон 9 дүгээр дасгалын хариулт: ТопГранит компанийн эрсдэлийн үнэлгээ (зохиомол)

7 дугаар дасгал нь сургалтад оролцогчдод ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийг үнэлэх практик туршлага олгох ба 9 дүгээр дасгал нь тодорхойлсон эрсдэлийг бууруулахад чиглэсэн арга хэмжээг оролцогчдоор тодорхойлуулах зорилготой. Доорх хүснэгтэд эдгээр хоёр дасгалын хариултыг зохиомол “ТопГранит” компанийн хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн үнэлгээний хэлбэрээр нэгтгэн харуулсан. Энэхүү эрсдэлийн үнэлгээний кейс судалгаа зохиомол тул зөвхөн жишээ болно. Бодит нөхцөлд илүү их мэдээлэл байгаа тул эрсдэлийг илүү нарийвчлалтай үнэлэх боломжтой.

Сургагч багш нар доорх хариултыг тухайн улс орон, салбар, аж ахуйн нэгжийн нөхцөлд тохируулан өөрчилсөн бол доорх эрсдэлийн үнэлгээг мөн заавал тохируулан өөрчлөх шаардлагатай.

Аюулын тодорхойлолт	Аюул байгаа эсэх	Эрсдэлийн түвшин[44]	Удирдлагад өгөх санал, асуулт	Эрсдэлийг удирдах боломжит арга хэмжээний жишээ[45]
Ажлын орчин				
Ажлын байрны физик орчин				
Ажлын байр нь гэмт хэргийн эрсдэл өндөртэй бүсэд байрладаг.	Тодорхойгүй		Үйлдвэр нь гэмт хэргийн гаралт өндөртэй бүсэд байрладаг эсэх нь тодорхойгүй байна. Гэсэн хэдий ч үйлдвэрийн хашаа хамгаалалт хангалттүй, засвар үйлчилгээ муу байгаа нь тухайн орон нутгийн гэмт хэргийн түвшин ямар байхаас үл хамааран гэмт хэргийн эрсдэл үүсгэж байна. Иймд удирдлага гэмт хэргийн эрсдэлийг нарийвчлан үнэлж, шаардлагатай арга хэмжээг тодорхойлох хэрэгтэй. Хэн нэгэн зөвшөөрөлгүйгээр нэвтэрсэн талаар мэдээлээгүй байгаа нь зөвшөөрөлгүй нэвтрэлт огт гараагүй гэсэн үг биш юм. Ачааны автомашины жолооч нар тээвэрлэлт хийх явцдаа дамжин өнгөрч буй бүс нутгийн гэмт хэргийн нөхцөл, түвшнээс шалтгаалан гэмт хэргийн эрсдэлд өртөх магадлалтай.	• Хашаа хамгаалалтын эвдрэл, гэмтлийг засварлаж, тогтмол засвар үйлчилгээ хийх; камерын хяналт зэрэг нэмэлт хамгаалалтын арга хэмжээг нэвтрүүлэх боломжийг судлах. • Ачааны автомашины жолооч нарыг ганцааранг нь бус, хоёр хүнийг цугт нь тээвэрлэлтэд явуулах; зөрчил, маргаантай нөхцөл байдлыг хурцатгалгүйгээр зохицуулах арга барилын сургалтад хамруулах; тээврийн хэрэгсэлд аюулын дохиоллын товчлуур суурилуулах; замын осол, аюулын үед анхааруулах гэрэл (замын дохионы бамбар) авч явах; мөн яаралтай тусламж, дуудлага хийхэд байгууллагын гар утсыг ашиглах нөхцөлийг бүрдүүлэх.

[44] *Энэхүү хүснэгтэд гэрлэн дохионы зарчмыг ашигласан бөгөөд ногоон өнгө нь бага эрсдэлтэй, улбар шар өнгө нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, улаан өнгө нь өндөр эрсдэлтэй болохыг илэрхийлнэ.*
[45] *Ямар арга хэмжээг хэн, хэзээ хэрэгжүүлэх шаардлагатайг заавал тусгана.*

Ажлын байр нь алслагдсан бүс нутагт байрладаг.	Тийм		Үйлдвэр нь алслагдсан бүсэд байрладаггүй боловч нийлүүлэгч байгууллагууд алслагдсан байршилд оршдог тул энэхүү эрсдэл нь голчлон ачааны автомашины жолооч нарт хамаарна. Удирдлага алслагдсан бүс нутагт тээвэрлэлт хийж буй жолооч нарт тулгарч болох эрсдэлийг нарийвчлан тодорхойлох шаардлагатай. Жолооч нар эдгээр эрсдэлийн талаар бодит туршлага, ойлголттой байх тул тэдний саналыг авч, эрсдэлийг тодорхойлох үйл явцад оролцуулах нь зүйтэй. Түүнчлэн, ажиллах цагийн хуваарь болон ажлын зохион байгуулалт нь уг эрсдэлийн түвшинд нөлөөлж болзошгүй. Тухайлбал, үйлдвэрийн ажилтан оройн цагаар үйлдвэрт ганцаараа үлдэж ажиллах тохиолдолд аюулгүй байдлын эрсдэл нэмэгдэх магадлалтай.	• Дээр дурдсан арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлж болно.
Ажлын байранд олон нийт ямар нэгэн хязгаарлалтгүйгээр нэвтрэх боломжтой.	Тийм		Ердийн нөхцөлд олон нийт үйлдвэрт нэвтрэх боломжгүй байдаг. Гэвч энд анхаарах асуудал нь үйлдвэрийн хашаа хамгаалалтын засвар, арчилгаа хангалтгүй байгаа явдал бөгөөд үүний улмаас гаднын хүмүүс үйлдвэрт хялбархан зөвшөөрөлгүй нэвтрэх боломжтой байна.	• Хашаа хамгаалалтын эвдрэл, гэмтлийг засварлаж, бүрэн бүтэн байдлыг ханган тогтмол засвар, үйлчилгээ хийх. • Камерын хяналт зэрэг нэмэлт хамгаалалтын арга хэмжээг суурилуулах. • Гаднын этгээд болон олон нийтэд зориулсан анхааруулах тэмдэг, тэмдэглэгээг зохих байршилд байрлуулах.
Ажлын бус цагаар нэвтрэх зориулалттай хаалгыг түгжих болон зохих хамгаалалтын арга хэмжээ авахгүй байна.	Үгүй		Үйлдвэрийн хаалгыг шөнийн цагаар түгждэг байна. Гэсэн хэдий ч удирдлагаас энэ талаар илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгөх шаардлагатай. Тухайлбал, хаалгыг хэрхэн түгждэг вэ? Түгжээ нь хангалттай бат бөх, найдвартай юу? Түлхүүр эсвэл нэвтрэх кодыг хэн хариуцан хадгалдаг вэ? Түлхүүрийг хаана хадгалдаг вэ? Бусад хүмүүс түлхүүрт хэр хялбархан нэвтрэх боломжтой вэ? Ажилтнууд шөнийн цагаар ажилладаг уу? Хэр давтамжтай ажилладаг вэ? Шөнийн цагаар ажиллаж буй ажилтнууд үйлдвэрт нэвтрэх болон үйлдвэрээс гарах боломжтой юу?	• Үйлдвэрийн хаалгыг түгжих, нээх үйл ажиллагааг зохицуулсан журам байхгүй тохиолдолд уг журмыг боловсруулан баталж, хэрэгжүүлэх. • Түгжээ нь бат бөх, найдвартай байдлыг хангах. • Түлхүүр болон нэвтрэх кодыг зөвшөөрөлгүйгээр хуулбарлах, дамжуулах боломжгүй байхаар хамгаалж, тэдгээрийг зөвхөн эрх бүхий цөөн тооны ажилтанд хариуцуулан хадгалуулах.
Ажлын байрны орц, гарц болон ойр орчмын аюулгүй байдлыг хянах камерын хяналтын систем, хамгаалалтын үйлчилгээний аль аль нь байхгүй байна.	Тийм		Энэ талаарх мэдээлэл кейс судалгаанд байхгүй байна. Гэвч үйлдвэрийн хашаа хамгаалалтын засвар, үйлчилгээ хангалтгүй байгаа нь аюулгүй байдлыг хангахад хангалттай анхаарал хандуулдаггүй байж болзошгүйг харуулж байна. Энэхүү аюулгүй байдлын зөрчил, дутагдал нь эрсдэл үүсгэж байгаа тул яаралтай арга хэмжээ авч арилгах шаардлагатай. Удирдлага ачааны автомашины жолооч нарыг хүчирхийлэл, дарамтад өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах чиглэлээр хэрэгжүүлж буй аюулгүй байдлын арга хэмжээ, зохицуулалтыг тодорхой болгох шаардлагатай.	• Видео хяналтын камер, дохиоллын систем, хамгаалалтын ажилтан зэрэг нэмэлт хамгаалалтын арга хэмжээг нэвтрүүлэх. • Жолооч нарын аюулгүй байдлыг хангах нэмэлт арга хэмжээг дээр дурдсан тул эдгээрийг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Аж ахуйн нэгж нь ажлын байрны дотор болон гадна орчны гэрэлтүүлгийг хангалттай түвшинд байнга, эсхүл наад зах нь ажлын цагаар бүрэн хангаж чаддаггүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээлэл кейс судалгаанд тусгагдаагүй тул нэмэлтээр цуглуулж, тодруулах шаардлагатай.	• Шаардлагатай тохиолдолд үйлдвэрийн дотор болон гадна орчны гэрэлтүүлгийг нэмэгдүүлж, нэмэлт гэрэлтүүлгийн төхөөрөмж суурилуулан хэвийн ажиллагааг хангах. • Ажилтнууд оройн цагаар ажилладаг бол нийтийн тээврийн буудлаас үйлдвэр хүртэлх зорчих замын гэрэлтүүлэг хангалттай эсэх, аюулгүй зорчих нөхцөл бүрдсэн эсэхийг мөн үнэлж, шаардлагатай арга хэмжээг авах нь зүйтэй.
Аж ахуйн нэгжийн ажилтнуудад зориулсан автомашины зогсоол нь хангалттай гэрэлтүүлэгтэй, аюулгүй байдлын шаардлага хангасан байхаар зохион байгуулагдаагүй байна.	Тийм		Ажилтнууд ихэвчлэн автобусаар үйлдвэрт хүрч ирдэг тул уг эрсдэлийг тухайн нөхцөл байдалд нийцүүлэн авч үзэх шаардлагатай. Энэ тохиолдолд аж ахуйн нэгж нь ажилтнууд автобусны буудлаас үйлдвэр хүртэл алхаж зорчихдоо ямар эрсдэлд өртөж болзошгүйг үнэлэх шаардлагатай бөгөөд үүнд шаардлагатай нэмэлт мэдээллийг цуглуулах хэрэгтэй. Ачааны автомашины жолооч нарын хувьд амрах болон шөнийн цагаар түр саатах үедээ аюулгүй, хангалттай гэрэлтүүлэгтэй зогсоолд автомашинаа байрлуулах боломжтой эсэхийг удирдлага тодорхойлж, үнэлэх шаардлагатай. Үүнтэй холбоотойгоор нэмэлт мэдээлэл цуглуулах шаардлагатай. Аль зогсоол нь илүү аюулгүй, тохиромжтой болохыг жолооч нар өөрсдийн туршлага, мэдээлэлд үндэслэн хамгийн зөв тодорхойлох боломжтой тул тэдний санал, зөвлөмжийг авч үзэх нь зүйтэй.	• Ажилтнууд нийтийн тээврийн буудлаас үйлдвэр хүртэл аюулгүй зорчих нөхцөлийг хангаж, уг замын гэрэлтүүлгийг сайжруулах. • Ачааны автомашины жолооч нар аюулгүйгээр түр зогсож болох зогсоолуудын жагсаалтыг гаргаж, жолооч нарт мэдээлэх. Мөн аюулгүй байдлын эрсдэлтэй тул зайлсхийх шаардлагатай зогсоолуудыг тодорхойлон тэмдэглэх.
Ажилтнууд хувийн эд зүйлсээ аюулгүй хадгалах зориулалтын, түгжээтэй эсхүл зөвхөн ажилтнууд нэвтрэх эрхтэй хамгаалагдсан хадгалалтын орон зай байхгүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээлэл кейс судалгаанд тусгагдаагүй тул нэмэлтээр цуглуулж, тодруулах шаардлагатай.	• Хэрэв ажилтнуудын хувийн эд зүйлсийг аюулгүй хадгалах зориулалтын орон зай байхгүй бол ийм орон зайг бий болгох шаардлагатай. Үүний тулд ажилтнуудад зориулсан цоожтой шүүгээ (locker) суурилуулж, ашиглаж болно.
Ажлын байрнаас гадуур болон ердийн ажлын цагаас гадуур ажилтай холбоотой үйл ажиллагаа явуулах үед мөрдөх аюулгүй байдлын журам, зохицуулалт байхгүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээлэл кейс судалгаанд тусгагдаагүй тул нэмэлтээр цуглуулж, тодруулах шаардлагатай.	• Ажлын томилолт, байгууллагын гадуур явагдах сургалт зэрэг үйл ажиллагааны үед ажилтнуудын аюулгүй байдлыг хангах журам, арга хэмжээг өмнө нь хэрэгжүүлээгүй бол шинээр боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай. • Ажилтай холбоотой бүхий л нөхцөл байдал, үйл ажиллагаанд хэрэгжих хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх.

Аюулгүй байдлын зөрчил, дутагдлыг илрүүлж, арилгах тогтолцоо бүрдээгүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээлэл кейс судалгаанд тусгагдаагүй тул нэмэлтээр цуглуулж, тодруулах шаардлагатай.	• Аюулгүй байдалтай холбоотой илэрсэн дутагдал, зөрчлийг арилгах, сайжруулах үйл явцыг, хэрэв одоогоор байхгүй бол, боловсруулж хэрэгжүүлнэ. Үүнд эрсдэлийн үнэлгээ хийх, ажлын байранд үзлэг шалгалт хийх, ажилтнуудтай зөвлөлдөх болон бусад холбогдох арга хэмжээг багтаана.
Ажлын төрөл				
Ажилтнууд бэлэн мөнгө, эм, эмийн бүтээгдэхүүн болон бусад үнэ цэнтэй эд зүйлстэй харьцаж, тэдгээрийг хариуцан ажилладаг.	Тийм		Ачааны машины жолооч нар ихэвчлэн ганцаараа, алслагдсан газруудаар зорчдог учраас бэлэн мөнгө тээвэрлэн авч явах нь тэдний аюулгүй байдалд ноцтой эрсдэл учруулж болзошгүй.	• Удирдлага ажилтнуудад цалин, төлбөр тооцоо хийхдээ цахим банк, гар утасны төлбөрийн үйлчилгээ зэрэг бэлэн мөнгө ашиглахгүй өөр хэлбэрийн төлбөрийн аргыг нэвтрүүлэх шаардлагатай.
Ажил үүрэгт хүн болон бараа, ачаа тээвэрлэх үйл ажиллагаа багтдаг.	Тийм		Ачааны машины жолооч нар мөн бараа тээвэрлэдэг бөгөөд энэ нь тэднийг илүү өндөр эрсдэлд оруулдаг.	• Өмнө дурдсан арга хэмжээнүүдээс гадна тээврийн хэрэгслийг байршил хянах систем, дохиолол болон нэмэлт түгжээ зэрэг хамгаалалтын төхөөрөмжөөр тоноглож болно. Маш өндөр үнэ цэнтэй эд зүйл тээвэрлэж байгаа тохиолдолд сум нэвтэрдэггүй хамгаалалттай тээврийн хэрэгсэл ашиглаж болно.
Тухайн ажил нь үйлчлүүлэгчид болон олон нийттэй биечлэн, утсаар болон цахим хэлбэрээр харилцах үйл ажиллагааг хамардаг.	Тийм		Ачааны машины жолооч нар гуравдагч этгээд болох нийлүүлэгч байгууллагуудын ажилтнуудтай харилцдаг. Энэхүү харилцааны явцад ямар нэгэн аюул, эрсдэл үүсэх эсэхийг үнэлэхэд нэмэлт мэдээлэл шаардлагатай байна.	• Байгууллага нь ачааны машины жолооч нартай зөвлөлдөж, тэдний нийлүүлэгч байгууллагуудын төлөөлөгчидтэй харилцах явцад үүсэж болзошгүй аюул, эрсдэлийн талаар мэдээлэл авах шаардлагатай.
Ажил үүрэг нь ганцаараа буюу бусдаас тусгаарлагдсан нөхцөлд ажиллах болон/эсхүл олон нийтийн дунд ажиллах байдлаар гүйцэтгэгддэг. Үүнд айл өрхөөр очиж ажиллах, олон нийтэд хүрч ажиллах, зорчигч тээврийн хэрэгсэл жолоодох, шөнийн цагаар ажиллах зэрэг ажил үүрэг багтана.	Тийм		Ачааны машины жолооч нар ихэвчлэн ганцаараа болон шөнийн цагаар ажилладаг. Харин үйлдвэрийн ажилтнуудын хувьд ганцаараа ажиллах нөхцөл хэр түгээмэл байдаг талаар мэдээлэл байхгүй байна. Иймд энэ талаар шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах хэрэгтэй.	• Эрсдэлийн түвшинг тодорхойлохын тулд үйлдвэрийн ажилтнуудын ажлын цагийн хуваарь, ажиллах хэв маягийн талаар нэмэлт мэдээлэл шаардлагатай. • Ачааны машины жолооч нар өдрийн болон шөнийн ээлжийн аль алинд нь хоёр хүн цуг ажиллаж болно. • Байгууллагын бодлого, журамд үйлдвэрт ердийн ажлын цагаас гадуур ажиллахтай холбоотой аюулгүй ажиллагаа болон бусад шаардлагатай зохицуулалтыг тусгасан байх шаардлагатай.

Ажил үүрэг нь зан авир, үйлдэл нь урьдчилан таамаглахад хүндрэлтэй байж болзошгүй хүмүүст үйлчилгээ үзүүлэх, эмчилгээ хийхтэй холбоотой. Үүнд сэтгэл санааны хямралд орсон, уурласан, согтууруулах ундаа хэрэглэсэн, хорих байгууллагад байгаа, будилсан буюу төөрөгдөлд орсон, өвчтэй хүмүүс зэрэг хамаарна.	Үгүй			
Ажил үүрэг нь дүрэм, журам, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих үйл ажиллагааг хамарна. Тухайлбал, зогсоолын хяналтын ажилтан, хамгаалалтын ажилтан зэрэг болно.	Үгүй			
Ажилтнуудад уурласан болон түрэмгий үйлдэл гаргаж болзошгүй үйлчлүүлэгчтэй хэрхэн харилцах, нөхцөл байдлыг хэрхэн намжаах (жишээлбэл, зөрчилдөөнийг хурцатгахгүй байх арга техник) талаар сургалт, зааварчилгаа өгдөггүй.	Тодорхойгүй		Энэ талаар кейс судалгаанд мэдээлэл тусгагдаагүй байна. Гэхдээ энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ болж байгаа тул ажилтнууд өмнө нь ийм төрлийн сургалтад хамрагдаагүй байх магадлалтай. Ялангуяа ачааны машины жолооч нарт ийм сургалт явуулах нь чухал ач холбогдолтой.	• Хэрэв уг сургалт одоогоор хэрэгжээгүй байгаа бол нэн даруй зохион байгуулж, ажилтнуудыг хамруулах шаардлагатай.

Ажилтнууд ганцаараа эсхүл цөөн тооны хүн ажиллах үед хүчирхийлэл, дарамт, ялгаварлан гадуурхалт болон бусад эрсдэлээс өөрийгөө хамгаалахад шаардлагатай **аюулгүй ажиллагааны урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ болон дагаж мөрдөх журмын талаар сургалтад хамрагдаагүй байна.**	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй бөгөөд үйлдвэрт ажиллах зохион байгуулалт, ажлын цагийн хуваарийн талаар илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл шаардлагатай байна. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн үнэлгээг анх удаа хийж байгаа тул ажилтнууд холбогдох сургалтад хамрагдаагүй байх магадлалтай. Ялангуяа **ачааны автомашины жолооч болон ердийн ажлын цагаас гадуур ажилладаг ажилтнуудад** ийм төрлийн сургалт онцгой ач холбогдолтой юм.	• Бүх ажилтанд зориулсан сургалтыг аль болох богино хугацаанд зохион байгуулж, хэрэгжүүлэх.
Орчин нөхцөл нь тодорхойгүй худалдаа, үйлчилгээний болон орон сууцны объектод ажиллах үед авах аюулгүй ажиллагааны арга хэмжээ, дагаж мөрдөх журмын талаар ажилтнуудад сургалт зохион байгуулаагүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн үнэлгээг анх удаа хийж байгаа тул ажилтнууд энэ чиглэлээр сургалтад хамрагдаагүй байх магадлал өндөр байна. Ийм төрлийн сургалт нь ялангуяа **ачааны автомашины жолооч нарт** онцгой ач холбогдолтой юм.	• Хэрэв уг сургалт одоогоор хэрэгжээгүй байгаа бол нэн даруй зохион байгуулж, ажилтнуудыг хамруулах шаардлагатай.
Ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд шууд аюул учирсан буюу шууд аюул учрах эрсдэлтэй тохиолдолд хэрэгжүүлэх **онцгой байдлын үеийн арга хэмжээ, журмын талаар ажилтнуудад сургалт зохион байгуулаагүй байна.**	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч ТопГранит компанийн хувьд **хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн үнэлгээг анх удаа хийж байгаа** тул ажилтнууд энэ чиглэлээр сургалтад хамрагдаагүй байх магадлалтай.	• Хэрэв уг сургалт одоогоор хэрэгжээгүй байгаа бол нэн даруй зохион байгуулж, ажилтнуудыг хамруулах шаардлагатай. •
Ажлын ачаалал ба ажлын даалгаврын зохион байгуулалт				
Аж ахуйн нэгжид ажиллах хүчний хүрэлцээ хангалтгүй байгаагаас ажилтнуудад **хэт их ажлын ачаалал үүссэн байна.**	Тийм		Аж ахуйн нэгжид нэмэлтээр 50 ажилтан шаардлагатайгаас одоогоор 10 ажилтан л ажилд аваад байна. Үлдсэн 40 ажилтныг хэзээ бүрэн ажилд авах, мөн энэ хүртэлх хугацаанд ажилтнуудын **хэт их ажлын ачааллыг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр удирдлагаас авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний талаар мэдээлэл шаардлагатай байна.**	• Аж ахуйн нэгж нь ажиллах хүчний хүрэлцээг богино хугацаанд нөхөх зорилгоор **ажилтан сонгон шалгаруулж, зуучлах байгууллагатай хамтран түр ажилтан ажиллуулах** арга хэмжээ авч болно. • Ажлын ачааллыг дахин хуваарилах; • Захиалгыг хүргэж гүйцэтгэх үйл явцыг хянаж үзэн, шаардлагатай зохицуулалт хийх.

Аж ахуйн нэгж нь ажлын ачааллын хуваарилалтыг тогтмол үнэлж, ажил үүргийг зохистой хуваарилах, шаардлагатай тохиолдолд ажлын даалгаврыг дахин зохицуулах тогтолцоогүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй бөгөөд нэмэлт мэдээлэл цуглуулах шаардлагатай байна. Хэрэв ажлын ачааллын хуваарилалтад тогтмол үнэлгээ хийдэггүй бол ажиллах хүчний хүрэлцээ муу байгаа болон ажлын шаардлагаас шалтгаалан одоо ажиллаж буй ажилтнуудад **хэт их ачаалал, дарамт үүсэх эрсдэлтэй** байгаа нөхцөл байдлыг харгалзан энэхүү үнэлгээг **яаралтай хийх шаардлагатай.**	• Ажлын ачааллын үнэлгээ хийх.
Аж ахуйн нэгж нь ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхэд баримталдаг **шалгуур, үзүүлэлтүүдийг ажилтнуудад тодорхой, ил тод байдлаар мэдээлдэггүй байна.**	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй бөгөөд нэмэлт мэдээлэл цуглуулах шаардлагатай байна. Энэ нь **удирдах албан тушаал, өндөр түвшний ажлын байруудыг гүйцэтгэх захирлын гэр бүлийн гишүүдэд давуу байдлаар олгодог** гэсэн ойлголт, хардлагыг бий болгоход нөлөөлж болзошгүй.	• Ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх тодорхой шалгуур үзүүлэлт байхгүй тохиолдолд уг шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх. • Ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг нийт ажилтанд ил тод, ойлгомжтой байдлаар мэдээлэх.
Аж ахуйн нэгж нь ажиллах хүчний орон тоог цөөрүүлэх зэрэг бүтцийн өөрчлөлтийн үйл явцыг хэрэгжүүлж байна.	Тийм		Аж ахуйн нэгж нэмэлт захиалга хүлээн авч, ажиллах хүчнийхээ тоог ихээхэн нэмэгдүүлж байна.	• Ажиллах хүчний хүрэлцээг хангах талаар дээр дурдсан арга хэмжээг үзнэ үү.
Байгууллагын соёл				
Үндэс угсаа, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэсний гарал, нийгмийн гарал үүсэлд үндэслэсэн **ялгаварлан гадуурхах хандлага үндэсний, орон нутгийн болон байгууллагын соёлд байгааг нотлох баримт байна.**	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг тусгаагүй байгаа бөгөөд нэмэлт мэдээлэл цуглуулах шаардлагатай. Гэсэн хэдий ч гүйцэтгэх захирал болон төлөөлөн удирдах зөвлөлийн бүх гишүүд эрэгтэй байгаа нь **ялгаварлан гадуурхах хандлага байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдэг** байж болох юм.	• Ялгаварлан гадуурхах хандлагын талаарх холбогдох мэдээлэл, баримт, тоон үзүүлэлтүүдийг цуглуулж, нийт ажилтанд нээлттэй, ойлгомжтой байдлаар мэдээлэх. • Ялгаварлан гадуурхах хандлага нь байгууллагын соёл болон бизнесийн үйл ажиллагааны үр дүнд үзүүлж буй нөлөөллийг үнэлэх. • Шаардлагатай гэж үзвэл ялгаварлан гадуурхахаас урьдчилан сэргийлэх талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ, холбогдох сургалтыг зохион байгуулах.

Ажилтнуудын олон янз байдал бага, эсхүл хүйс болон бусад хүчин зүйлээс шалтгаалсан эрх мэдэл, нөлөөллийн тэнцвэргүй байдал байна.	Тийм		Гүйцэтгэх захирал болон төлөөлөн удирдах зөвлөлийн бүх гишүүд эрэгтэй байгаа нь хүйсийн хувьд эрх мэдэл, нөлөөллийн тэнцвэргүй байдал байгааг илтгэж байна. Гүйцэтгэх захирлын гэр бүлийн гишүүдэд аж ахуйн нэгжийн **өндөр албан тушаалуудыг олгодог (эсхүл олгодог гэж ойлгогддог)** бөгөөд энэ нь ажилтан сонгон шалгаруулж, томилох үйл явц нь **ажлын ур чадвар бус, гэр бүлийн харилцаанд үндэслэсэн байж болзошгүйг** илтгэж байна. Энэ нь ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэл, хувь нэмрийг зохих ёсоор үнэлж, хүлээн зөвшөөрөхгүй байна гэсэн **бухимдал, сэтгэл дундуур байдал,** мөн **шударга бус хандаж байна гэсэн ойлголт** төрүүлэхэд хүргэж болзошгүй. Мөн **хүйсээр ялгаварлан гадуурхах байдал** нэлээд өндөр байгаа бөгөөд үйлдвэрлэлийн талбайд эрэгтэй ажилтнууд, харин захиргаа, удирдлагын чиг үүрэгтэй албан тушаалд эмэгтэй ажилтнууд түлхүү ажиллаж байна. Эцэст нь, **шилжин ирж ажиллаж буй ажилтнууд** нийт ажиллах хүчний нэлээд хэсгийг бүрдүүлж байна. Шилжин ирж ажиллаж буй ажилтнууд нь хүчирхийлэл, дарамтад өртөх эрсдэлд илүү өртөмтгий байдаг тул аж ахуйн нэгж нь **энэ бүлгийн ажилтнуудад учирч болзошгүй эрсдэлийг анхаарч, эрсдэлийн үнэлгээндээ тусган авч үзэх шаардлагатай.**	• Эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдал болон хүйсээр ялгаварлан гадуурхах байдлыг босоо болон хэвтээ түвшинд аль алинд нь арилгах арга хэмжээ авах. • Ажилтан сонгон шалгаруулах, ажилд авах шалгуурыг тодорхой болгож, мэдээлэн таниулж, тууштай мөрдөх. • Шилжин ирж ажиллаж буй ажилтнууд хүчирхийлэл, дарамтад өртөх эрсдэлийг судалж, үнэлэх.
Ажлын байрны соёлд жендэрт суурилсан хүчирхийллийг хүлээн зөвшөөрөх, үл тэвчихгүй байх хандлага түгээмэл байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй бөгөөд нэмэлт мэдээлэл цуглуулах шаардлагатай байна.	• Мэдээллийг цуглуулсны дараа түүний үр дүнд үндэслэн шаардлагатай арга хэмжээ авах бөгөөд үүнийг ажилтнуудын дунд нэрээ нууцалсан санал асуулга явуулах замаар хэрэгжүүлж болно. Үүнд ажилтнуудын олон янз байдал, тэгш оролцоог дэмжих санаачилга, түүнчлэн хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх чиглэлээр хэрэгжүүлэх арга хэмжээ багтаж болно.

Ажиллах арга барил, ажлын зохион байгуулалт эсхүл аж ахуйн нэгжийн бодлого нь бухимдал, уур бухимдал, үл ойлголцол, зөрчлийг үүсгэх буюу даамжруулах нөхцөл бүрдүүлдэг байна. Тухайлбал, ажиллах хүчний хүрэлцээ хангалтгүй байх, үйлчлүүлэгчдэд үйлчилгээ үзүүлэхтэй холбоотой бодлого, мөн байгууллага эсхүл ажилтнуудын үзүүлж чадах үйлчилгээний боломж, чадавхаас хэтэрсэн үндэслэлгүй хүлээлт үүсгэх зэрэг орно.	Тийм		Энэ талаарх мэдээллийн ихэнх нь кейс судалгаанд тусагдаагүй бөгөөд нэмэлт мэдээлэл цуглуулах шаардлагатай байна. Гэсэн хэдий ч **ажиллах хүчний хүрэлцээ хангалтгүй байгаа бөгөөд ажилтан сонгон шалгаруулж, ажилд авах үйл явц нь ур чадварт үндэслээгүй байж болзошгүй** гэдгийг бид мэдэж байна.	• Ажиллах хүчний хүрэлцээний дутагдлыг арилгах. • Ажилтан сонгон шалгаруулах, ажилд авах үйл явцыг шударга, ил тод байдлаар зохион байгуулах.
Ажлын байрны соёлд нэр хоч өгөх, хараал хэлэх, бэлгийн болон хүйстэй холбоотой онигоо ярих, шинээр ажилд орсон болон залуу ажилтнуудыг дарамтлах, дээрэлхэх зэрэг дарамт, зохисгүй харилцааны хэлбэрүүдийг хүлээн зөвшөөрдөг тогтсон хандлага, хэм хэмжээ байдаг.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй бөгөөд нэмэлт мэдээлэл цуглуулах шаардлагатай байна.	• Ажилтнуудын дунд нэрээ нууцалсан санал асуулга явуулах. Хэрэв санал асуулгын үр дүнгээр дээр дурдсан хандлага, хэм хэмжээ байгааг тогтоовол олон янз байдал, тэгш оролцоог дэмжих санаачилга, түүнчлэн хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх. • Хүчирхийлэл, дарамтын талаар мэдээлэх, гомдол гаргах зориулалттай нууцлал хангасан, нэрээ нууцлах боломжтой мэдээлэх сувгийг бий болгож, ажиллуулах.
Аж ахуйн нэгжийн бодлого, журам				
Дарамт, хүчирхийллийн бодлого				
Аж ахуйн нэгжид ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл, түүний дотор бэлгийн дарамтыг зохицуулсан, үндэсний хууль тогтоомж болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний шаардлагад нийцсэн бодлого байхгүй байна.	Хэсэгчлэн		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. ТопГранит компани нь олон янз байдал, тэгш оролцоог дэмжих бодлого эсхүл ялгаварлан гадуурхахгүй байх бодлоготой байж болох бөгөөд эдгээр бодлогод ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамттай холбоотой зарим асуудлыг тусгасан байж болзошгүй. Гэсэн хэдий ч энэ нь хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн үнэлгээг анх удаа хийж байгаа тохиолдол тул аж ахуйн нэгж нь одоо хэрэгжүүлж буй бодлогоо цаашид боловсронгуй болгох, эсхүл хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэхэд чиглэсэн тусгайлсан бодлого боловсруулах шаардлагатай байж болно.	• Одоо мөрдөж буй бодлогуудыг (тухайлбал, олон янз байдал, тэгш оролцооны бодлого, ялгаварлан гадуурхахгүй байх бодлого, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн бодлого) хянаж, шаардлагатай бол шинэчлэх, эсхүл хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх. • Бодлогын хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээг хариуцах үүргийг тодорхой хуваарилах.

Аж ахуйн нэгж нь хэрэгжүүлж буй бодлогоо нийт ажилтанд мэдээлж, ойлгуулдаггүй байна.	Тийм		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн үнэлгээг анх удаа хийж байгаа тул хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх бодлого одоогоор боловсруулагдаж, хэрэгжиж эхлээгүй байж болзошгүй. Иймээс уг бодлогын талаар ажилтнуудад мэдээлэл өгөх, таниулах, мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр тусгайлсан арга хэмжээ мөн хэрэгжээгүй байж болзошгүй.	• Хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх бодлогыг хянаж, шаардлагатай бол шинэчлэх, эсхүл шинээр боловсруулж, хэрэгжүүлэх. • Бодлогыг холбогдох бүх мэдээлэл, харилцааны сувгаар, тухайлбал цахим шуудан, байгууллагын дотоод сүлжээ, багийн хурлын үеэр биечлэн мэдээлэх, ажилтнуудын хооллох хэсэгт зурагт хуудас байрлуулах зэрэг арга хэрэгслээр мэдээлж, таниулах.
Аж ахуйн нэгж нь бодлого болон/эсхүл практикийн хүрээнд ажлын байранд гарсан хүчирхийлэл, дарамтын аливаа тохиолдлыг ажилтнууд заавал мэдээлэх, мэдэгдэхийг шаарддаггүй байна.	Тийм		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн үнэлгээг анх удаа хийж байгаа тул хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх бодлого, тэр дундаа хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдлыг мэдээлэх шаардлага болон мэдээлэх сувгийг тусгасан зохицуулалт одоогоор бүрдээгүй байх магадлалтай.	• Хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх.
Аж ахуйн нэгж нь бодлого болон практикийн хүрээнд ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдлын талаар мэдээлсэн ажилтанд уг мэдээллийг гаргасантай нь холбогдуулан сахилгын шийтгэл ногдуулах буюу шийтгэх аливаа арга хэмжээ авахгүй байх нөхцөлийг хангадаггүй байна.	Тийм		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн үнэлгээг анх удаа хийж байгаа тул хүчирхийлэл, дарамтын талаарх мэдээлэл, гомдлыг хэрхэн хүлээн авч, шийдвэрлэх талаар зохицуулсан хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх бодлого одоогоор бүрдээгүй байх магадлалтай.	• Хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх.
Аж ахуйн нэгж нь нийлүүлэгч байгууллагуудад зориулсан хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх ёс зүйн дүрэмгүй байна (хэрэв ийм дүрэм байх шаардлагатай бол). Хэрэв аж ахуйн нэгжид ийм ёс зүйн дүрэм байдаг бол уг дүрмийг нийлүүлэгчдэд танилцуулж, хүргүүлээгүй байна.	Тийм		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн үнэлгээг анх удаа хийж байгаа тул нийлүүлэгч байгууллагуудад зориулсан ёс зүйн дүрэм боловсруулж, хэрэгжүүлсэн байх, мөн уг дүрмийг нийлүүлэгч байгууллагуудад танилцуулж, хүргүүлсэн байх магадлал бага байна.	• Хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх талаар нийлүүлэгч байгууллагуудад зориулсан ёс зүйн дүрмийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх. • Уг ёс зүйн дүрмийг нийлүүлэгч байгууллагуудад танилцуулж, хүргүүлэх.

Мэдээлэл цуглуулах, хяналт-шинжилгээ хийх				
Ажлын байрны эрсдэлийн талаар ажилтнууд болон тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй зөвлөлддөггүй.	Хэсэгчлэн		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. ТопГранит компани хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой өргөн хүрээний асуудлаар ажилтнууд болон тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй зөвлөлддөг байж болох бөгөөд үүнд хүчирхийлэл, дарамттай холбоотой тохиолдлууд мөн хамрагдсан байж болно. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ учраас хүчирхийлэл, дарамттай холбоотой илүү нарийвчилсан, тодорхой эрсдэлүүдийн талаар ажилтнууд болон тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй бүрэн хэмжээнд зөвлөлдөөгүй байх магадлалтай.	• Ажилтнууд болон тэдгээрийн төлөөлөгчид, мөн шаардлагатай тохиолдолд ХАБЭМ-н хороотой зөвлөлдөж, санал авна.
Эрсдэлийг тодорхойлохын тулд ажлын тайлан, бүртгэлийг хянаж үздэггүй.	Тийм		Хүний нөөцийн захирал сүүлийн хэдэн сарын хугацаанд өвчтэй чөлөө авсан ажилтнуудын тоо болон ажилтнуудын ажлаас гарах түвшин нэмэгдсэнийг мэдэж байгаа. Гэвч ажлын байрны бусад тайлан, бүртгэлийг эрсдэлийг тодорхойлох зорилгоор хянаж үзсэн эсэх нь тодорхойгүй байна.	• Ажилтнуудын ажлаас гарах түвшин нэмэгдсэнтэй холбогдуулан ажлаас гарах үеийн ярилцлагын мэдээлэл зэрэг байгууллагад байгаа бүх тайлан, бүртгэлийг хянан үзнэ.
Ажлын байрны бүх байгууламж, хэсгүүдэд эрсдэл байгаа эсэхийг бүрэн шалгаж, үнэлээгүй байна.	Тийм		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ учраас байгууллагын ажлын байрны бүх орчин, байгууламжид бүрэн үзлэг шалгалт хийсэн байх магадлал бага байна. Түүнчлэн энэхүү эрсдэлийг ТопГранит компанийн үйл ажиллагааны онцлог, нөхцөл байдалд нийцүүлэн авч үзэх шаардлагатай. Иймээс, тухайлбал, жолооч нарын ашигладаг тээврийн хэрэгсэлд мөн үзлэг шалгалт хийх шаардлагатай.	• Ажлын байранд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийг илрүүлэх зорилгоор үзлэг, шалгалт хийнэ.
Аж ахуйн нэгжээс ажлын байрны ямар нөхцөл байдалд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэл өндөр байгааг судлан тогтоогоогүй байна.	Хэсэгчлэн		Байгууллагаас шөнийн цагаар замд гарч ажилладаг ачааны машины жолооч нарыг хоёр хүн цугт нь явуулах зохицуулалт хийсэн байна. Энэ нь тодорхой хэмжээнд (албан бус байж болох) эрсдэлийн үнэлгээ хийж, түүнд үндэслэн зохих арга хэмжээ авсан болохыг харуулж байна. Гэсэн хэдий ч энэ нь ажлын бүх нөхцөл байдлыг албан ёсны, системтэйгээр судлан шинжилсэн гэсэн үг биш юм.	• Хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэл өндөртэй байж болох ажлын бүх нөхцөл байдлыг тодорхойлон тогтоож, эрсдэлийг бууруулах зохих арга хэмжээг авна.
Аж ахуйн нэгжээс ажилтнуудын аль нэг бүлэг бусад бүлгээс илүү хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлд өртөх магадлалтай эсэхийг судлан тогтоогоогүй байна.	Хэсэгчлэн		Байгууллагаас шөнийн цагаар замд гарч ажилладаг ачааны машины жолооч нарыг хоёр хүн цугт нь явуулах зохицуулалт хийсэн байна. Энэ нь тодорхой хэмжээнд (албан бус байж болох) эрсдэлийн үнэлгээ хийж, түүнд үндэслэн арга хэмжээ авсан болохыг харуулж байна. Гэсэн хэдий ч ажиллах хүчний бүрэлдэхүүнийг харгалзан эмэгтэй ажилтнууд болон цагаач ажилтнууд бусад ажилтнаас илүү эрсдэлд өртөж байгаа эсэхийг мөн судалж, үнэлэх шаардлагатай. Энэхүү судалгаа, үнэлгээг албан ёсны бөгөөд системтэй байдлаар хийх шаардлагатай.	• Эмэгтэй ажилтнууд болон цагаач ажилтнууд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлд бусад ажилтнаас илүү өртөж байгаа эсэхийг тодорхойлон, ажилтнуудтай зөвлөлдөх болон нэргүй санал асуулга явуулах замаар эдгээр эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээг тодорхойлно.

Аж ахуйн нэгжээс ажлын байранд хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдол гарч байгаа эсэхийг тодорхойлох зорилгоор ажилтнуудаас нэргүй санал асуулга авч байгаагүй байна.	Тийм		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ учраас байгууллагаас ажилтнуудын дунд санал асуулга зохион байгуулсан байх магадлал бага байна.	• Ажлын байранд хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдол гарч байгаа эсэхийг тодорхойлох зорилгоор ажилтнуудаас нэргүй санал асуулга авна.
Сургалт				
Ажилтнуудын зарим нь ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар сургалтад хамрагдсан боловч бүх ажилтан хамрагдаагүй байна.	Тийм		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ учраас ажилтнуудад хүчирхийлэл, дарамтын талаар сургалт зохион байгуулаагүй байх магадлалтай.	• Бүх ажилтанд ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар сургалт зохион байгуулна.
Удирдах ажилтнуудын зарим нь ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдолд хэрхэн хариу арга хэмжээ авах талаар сургалтад хамрагдсан боловч бүх удирдах ажилтан хамрагдаагүй байна.	Хэсэгчлэн		Хүний нөөцийн захирал ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын талаар анхан шатны сургалтад хамрагдсан нь сайн эхлэл болж байна. Одоо үлдсэн бүх удирдах ажилтныг хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдолд хэрхэн хариу арга хэмжээ авах талаар сургалтад хамруулах шаардлагатай.	• Удирдах ажилтнуудад ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдолд хэрхэн хариу арга хэмжээ авах талаар сургалт зохион байгуулна.
Удирдах ажилтнуудын зарим нь ажлын байрны зөрчил, маргааныг зохицуулах, бууруулах, ажилтанд зөвлөгөө, чиглэл өгөх талаар сургалтад хамрагдсан боловч бүх удирдах ажилтан хамрагдаагүй байна.	Тийм		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ учраас ийм төрлийн сургалт зохион байгуулаагүй байх магадлалтай.	• Бүх удирдах ажилтанд ажлын байрны зөрчил, маргааныг зохицуулах, шийдвэрлэх арга барилын талаар сургалт зохион байгуулна.
Мэдээлэх ба шийдвэрлэх арга хэмжээ				
Аж ахуйн нэгжид хүчирхийлэл, дарамтын талаарх бодлого, журмын хэрэгжилтийг зохицуулах, хариуцан ажиллах ажилтан байхгүй байна.	Хэсэгчлэн		Аж ахуйн нэгжид хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуудлыг хариуцсан ажилтан байгаа боловч Хүний нөөцийн захирал эрсдэлийн үнэлгээнээс гадна хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж буй бусад арга хэмжээ, үйл ажиллагааг зохицуулан ажилладаг эсэх нь тодорхойгүй байна.	• Хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуудлыг хариуцсан ажилтны үүрэг, хариуцлага болон түүнд шилжүүлэн хариуцуулсан үүргийг тодорхойлон, баримтжуулна.

Хүчирхийлэл, дарамтын талаарх гомдол, мэдээллийг нэрээ нууцлан гаргах боломжгүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. ТопГранит компани залилан, хулгай зэрэг бусад асуудлын талаар нэрээ нууцлан мэдээлэх сувгийг ашигладаг байж болох юм. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ учраас хүчирхийлэл, дарамтын талаар нэрээ нууцлан мэдээлэх сувгийг шинэчлэх эсхүл шинээр бий болгох шаардлагатай байж болно.	• Хүчирхийлэл, дарамтын талаар нэрээ нууцлан мэдээлэх тусгай сувгийг, тухайлбал зориулалтын цахим шуудангийн хаяг, утасны дугаар эсхүл мэдээлэл хүлээн авах хайрцгийг шинээр бий болгох буюу шинэчлэн зохицуулна.
Хүчирхийлэл, дарамтын талаарх гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, шийдвэрлэх үүрэг бүхий тусгайлан томилогдсон ажилтан байхгүй, эсхүл эдгээр ажилтнууд зохих сургалтад хамрагдаагүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ учраас уг асуудлыг хариуцах үүргийг тодорхой ажилтан, албан тушаалтанд хуваарилж, тэдгээрт зохих сургалт өгсөн байх магадлал бага байна.	• Хүчирхийлэл, дарамтын талаарх гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, шийдвэрлэх үүргийг тодорхой ажилтан эсхүл ажилтнуудаас бүрдсэн багт хариуцуулна. • Эдгээр ажилтан, багийн гишүүдийг хүчирхийлэл, дарамтын талаарх аливаа гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, зохих журмын дагуу үр дүнтэй шийдвэрлэх талаар сургалтад хамруулна.
Хүчирхийлэл, дарамтын талаарх гомдол, мэдээллийг хүлээн авч шийдвэрлэх үүрэг бүхий ажилтан өөрөө тухайн тохиолдолд холбогдогч болсон үед мэдээллийг өөр сувгаар гаргах боломж бүрдээгүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ учраас байгууллагаас өөр буюу нөөц мэдээлэх сувгийг бий болгосон байх магадлал бага байна.	• Өөр буюу нөөц мэдээлэх сувгийг бий болгох, тухайлбал ёс зүйн асуудал хариуцсан ажилтан эсхүл хөндлөнгийн байгууллага дангаар хандах эрхтэй цахим шуудангийн хаяг ажиллуулах.
Аж ахуйн нэгжээс хүчирхийлэл, дарамтын талаарх ирүүлсэн бүх гомдол, мэдээлэлд зохих хариу арга хэмжээ авдаггүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй бөгөөд нэмэлтээр цуглуулах шаардлагатай. Хэрэв аж ахуйн нэгжээс ирүүлсэн бүх гомдол, мэдээлэлд хариу арга хэмжээ авдаггүй бол бүх гомдол, мэдээлэлд зохих хариу арга хэмжээ авч эхлэх шаардлагатай.	• Хүчирхийлэл, дарамтын талаарх бүх гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, зохих журмын дагуу хариу арга хэмжээ авна.
Аж ахуйн нэгжийн ажлын байрнаас гадуур гарсан хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдлыг шалган тодруулах албан ёсны журам, үйл явц бүрдээгүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч энэ нь ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээ учраас ажлын байрнаас гадуур гарсан хүчирхийлэл, дарамтын тохиолдлыг шалган тодруулах ийм үйл явц бүрдээгүй байх магадлалтай.	• Ажлын байрнаас гадуур гарсан хүчирхийлэл, дарамтын талаарх гомдол, мэдээллийг шалган тодруулах үйл явцыг бий болгоно.
Эвлэрүүлэн зуучлах боломжийг бүрдүүлсэн үйл явц байхгүй байна.	Тодорхойгүй		Энэ талаарх мэдээллийг кейс судалгаанд тусгаагүй байна. Гэсэн хэдий ч ажлын байран дахь маргаан, зөрчлийг шийдвэрлэхэд чиглэсэн үйл явц, журам байгууллагад байж болох юм. ТопГранит компанийн хувьд хүчирхийлэл, дарамтын эрсдэлийн анхны үнэлгээг хийж байгаа тул эвлэрүүлэн зуучлах үйл явц, журмаа хянан үзэх шаардлагатай байж болно.	• Эвлэрүүлэн зуучлах үйл явц, журмыг бий болгох эсхүл хянан үзэж, шинэчилнэ.