



АНХААР - СЭРЭМЖИЛ

АНХААР - СЭРЭМЖИЛ

АНХААР - СЭРЭМЖИЛ

АНХААР - СЭРЭМЖИЛ

Ажлын байр, боловсрол
сургалтын орчин гахь
БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ
ба түүнээс сэргийлэх нь

АНХААР - СЭРЭМЖИЛ

АНХААР - СЭРЭМЖИЛ

АНХААР - СЭРЭМЖИЛ

АНХААР - СЭРЭМЖИЛ

Улаанбаатар хот
2010 он

Санхүүжүүлэгч



Монголын
Эмэгтэйчүүдийн
Сан

Channel
Foundation

Боловсруулсан:

М.Наранчимэг - /Хөгжлийн Нисора сан/
Д.Энхжаргал - /Хүчирхийллийн Эсрэг Үндэсний Төв/
Б.Бэхбат, Л.Баярмаа - /Иргэдийн Альяанс төв/
Ц Алтанцэцэг, С.Эрдэнболор, Р.Очирбал - /ОТИС/
М.Болормаа - /Эмэгтэй удирдагч сан/
Х.Энхзаяа - /Хуульч Эмэгтэйчүүдийн Холбоо/
И.Чимэдбадам - /Хууль хүний эрх төв/
Ч.Ундрах - /Гүнж төв/

Хянасан:

АББД-тай тэмцэх ЭТББ-уудын.

Эвсэлийн нөлөөллийн төслийн:

Зөвлөх

Зохицуулагч

Хуульч

Н.Чинчулуун

Б.Алтанчимэг

Д.Эрдэнэчимэг

Удирдлагын академын:

Багш Доктор, Профессор

ОТИС, ИХЗСИ-ийн:

Захирал, Дэд профессор

Б.Уранцэцэг

Ц Алтанцэцэг

ГАРЧИГ

- | | |
|--|----|
| -Өмнөх үг. | 3 |
| -Бэлгийн дарамтлал гэж юу вэ? Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал. | 6 |
| -Боловсрол, сургалтын орчин дахь бэлгийн дарамтлал гэж юу вэ? | 10 |
| -Өсвөр насныхан бэлгийн дарамтлалын талаар юу мэдэх хэрэгтэй вэ? | 14 |
| -Оюутан залуус бэлгийн дарамтлалын талаар юу мэдэх хэрэгтэй вэ? | 16 |
| -Цахим хэрэгслийг ашиглан бэлгийн дарамтлал үзүүлэх гэж юу вэ? | 18 |
| -Ажилтан, албан хаагчид бэлгийн дарамтлалын талаар юу мэдэх хэрэгтэй вэ? | 21 |
| -Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох арга хэмжээ. | 25 |
| -Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг төрөөс авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ. | 26 |
| -Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллагаас авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ. | 28 |
| -Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагаас авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ. | 30 |
| -Сэтгүүлч, хэвлэл мэдээллийн байгууллагаас хэрэгжүүлэх нөлөөллийн арга хэмжээ. | 34 |
| -Иргэний нийгмийн байгууллагаас хэрэгжүүлэх арга хэмжээ. | 38 |
| -Эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийн зүгээс авах арга хэмжээ. | 40 |
| -Эмэгтэйчүүд, охидын зүгээс авах арга хэмжээ. | 42 |

ӨМНӨХ ҮГ

Энэхүү хялбаршуулсан гарын авлагыг өсвөр насныхан, оюутан залуус, ажилтан албан хаагчид, үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч эзэд, хэвлэл мэдээллийнхэн, олон нийтийн байгууллагууд болон төрийн албан хаагчид, шийдвэр гаргагч нарт зориулан бэлтгэлээ.

Ажлын байр, боловсрол, сургалтын орчинд хүмүүс бүхэл өдрийн тэн хагасыг өнгөрөөдөг. Харин миний ажлын байр хэр аюулгүй вэ?, миний сурч буй орчин надад хэр ээлтэй вэ? гэдэг асуултыг хүмүүс өөртөө тавьж үзэх хэрэгтэй юм. Ингэснээр та ажил, сургалтын орчинд өөрт тулгарч буй таатай, таагүй олон зүйлийн талаар олж мэдэх болно. Бид энэхүү гарын авлагыг уншиж буй таныг яг энэ асуултыг өөртөө тавьж үзэхийг хүсч байна. Гэхдээ таны ажиллаж, сурч буй уг орчин бэлгийн дарамтлал болон ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын тухайд авч үзэхэд аюулгүй, ээлтэй орчин мөн үү гэдэг өнцгөөс харж анхаарлаа хандуулна уу.

Хүн бүрийн бэлгийн амьдрал бол маш нууц, эмзэг нарийн асуудал юм. Биеийн эмзэг хэсэгт хүрэх, бэлгийн амьдралтай холбоотой асуудалд оролцох, илэн далангүй бэлгийн харьцаатай байх бэлгийн хамтрагчаа хүн бүр өөрөө сонгодог. Өөрөөр хэлбэл бэлгийн харьцаа нь харилцан итгэл, хүндлэлд суурилж, бусдын бэлгийн эрх чөлөөнд халдахгүйгээр, харилцан зөвшөөрөлцсөний үндсэн дээр тогтоогдох ёстой. Гэтэл харамсалтай нь амьдрал дээр ажиллах, суралцах орчинд бусдыг

зөвшөөрөөгүй, хүсээгүй байхад бэлгийн эрх чөлөөнд нь дур зоргоороо бүдүүлгээр халдах байдал байсаар байгаа юм.

Жишээ:

Эмэгтэй О, 52 настай: Би анх сургуулиа төгсөөд олон эрчүүдтэй байгууллагад хувиарлагдан ажиллаж билээ. Тэр үед цайвар өнгийн нормийн хувцас өмсдөг байв. Тэрийгээ өдөр бүр угаана. Тэгэхгүй бол энгэр болон өгзөг хэсэгт оройд тас хар болчихно. Учир нь хамт ажилладаг эрчүүд хажуугаар өнгөрөх бүрдээ бөгс илээд эсвэл хөхнөөс баздагаас тэр. Энэ нь ганц намайг бус тэнд ажигладаг цөөхөн хэдэн эмэгтэйчүүдийг бүгдийг зовоосон асуудал байлаа. Би энэ байдлаас ангижрахын тулд бушуухан нөхөрт гарах минь, үгүй бол эрчүүдийн зугаа болж дууслаа хэмээн бодож, хамт ажилладаг хүнээ суух санал тавингуут нь ямар ч хайр сэтгэлгүй хэр нь сууж билээ. Ердөө л ажлынхаа эрчүүдийн эрээ цээргүй байдал, доромжлолоос ангижрах, хэн нэгээр хамгаалуулах гэсэндээ шүү дээ. Харамсалтай нь тэр шийдвэр буруу шийдвэр байсан. Одоо ч харамсдаг...

Бусдын бэлгийн болон түүнтэй холбоотой нандин харьцаанд дур зоргоороо зөвшөөрөлгүйгээр оролцож, өөрийгөө ч бусдыг ч эвгүйцүүлэн, хүнд байдалд оруулан дарамтлал үзүүлж байгаагаа тэр бүр хүмүүс ойлгодоггүй. Харин энэ нь хүний нэр төр, алдар хүнд, өөрийн үнэлэмж, бэлгийн халдашгүй байдал, хувь хүний аюулгүй байдалд ноцтой үр дагаваруудыг бий болгож, дахин залруулах аргагүй харамслыг дагуулдаг болохыг дээрхийн адил олон баримт жишээ харуулж байна.

Иймд хүний эрхийг зөрчиж буй маш ноцтой үр дагавар бүхий чимээгүй, далд байдлаар үйлдэгддэг, хүнийг мохоож, хүчгүйдүүлж байдаг **БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛТАЙ ТЭМЦЭХЭД** хувь хүн. мэдлэгээ нэмэгдүүлэхээс эхлээд мэргэжлийн байгууллага, төр засгийнхны оролцоо маш чухал байгааг онцлон, энэхүү гарын авлагыг өргөн хэрэгцээнд хялбаршуулан бэлтгэв.



Та бүхэн уншиж болгооно уу.

БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ ГЭЖ ЮУ ВЭ? АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ

Хүмүүс бэлгийн дарамтлалыг юу гэж ойлгодог вэ?

Тэр эмэгтэй богино банзал өмсөх, хүйс, хөх гэх мэт биеийн зарим хэсгээ ил харагдахуйц хувцасладаг бол бэлгийн харьцааг хүсч байна гэсэн үг.

Эрэгтэй хүн дээрэмдүүлбэл бид түүнийг өмссөн хувцастай нь холбон гутаадаггүй. Харин дээрэм хийсэн хүнийг буруутгадаг. Гэтэл эмэгтэй хүн бэлгийн дарамтанд өртсөн тохиолдолд бид түүний ямар харагдаж байгаагаар нь буруутгадаг. Эмэгтэй хүн хэрхэн хувцасласан нь бэлгийн дарамт үйлдэгчийг өршөөх шалтгаан биш. Хүн бүр бэлгийн дур хүслээ хянаж чадах ба хийж буй үйлдэлдээ хариуцлага хүлээх ёстой.

Энэ нь бага зэрэг наргиантай, сээтэгнэсэн, ялихгүй жижиг асуудал шүү дээ.

Бэлгийн дарамтлалд өртсөн эмэгтэй дарамтлагчийн уг үйлдлийг хүлээн зөвшөөрөөгүй байдаг. Бэлгийн дарамтлалыг сээтэн хаяхтай адилтгах аргагүй. Бэлгийн дарамтлал бол бусдыг үл хүндэтгэсэн, тэгш бус харилцаа юм. Хэрэв хэн нэг нь нөгөөгөө сонирхож байгаа бол энэ нь бэлгийн дарамтлал үзүүлэх байдлаар бус хүндэтгэлтэйгээр илэрхийлэгдэх ёстой.

Зөвхөн залуу эмэгтэйчүүд л бэлгийн дарамтлалд өртдөг.

Бодит байдал дээр бэлгийн дарамтлал нь аль ч насны хүмүүст тохиолдсон байх ба тэдний гэрлэсэн эсэх, биеийн галбир, дүр төрх, наснаас үл хамаарсан байх нь олонтой. Бэлгийн дарамтлал нь дарамтлагчаас

өөрийн хамааралдаа байгаа хэн нэгэнд эрх мэдлээ мэдрүүлэх гэж үйлддэг санаатай үйлдэл юм.

Эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтыг анзаараагүй мэт, чимээгүй өнгөрүүлсэн нь дээр.

Олон эмэгтэйчүүд эсэргүүцэхээсээ илүү үл анзаарсан мэт өнгөрөөдөг ч таагүй мэдрэмжийг амсаж байдаг. Ялангуяа ажлын байранд бэлгийн дарамтлалыг үл эсэргүүцэн, хүлцэн тэвчих тусам энэ нь байнга давтагдахад хүрдэг.

Бэлгийн дарамтлал гэж:

Ажлын байр, боловсрол сургалтын орчинд хүний халдашгүй байх эрхийг зөрчиж, хохирол учруулсан, хүслээс гадуур үйлдсэн бэлгийн болон түүнтэй холбоотой бусад харилцааг бэлгийн дарамтлал гэж үздэг. Бэлгийн дарамтлалын гол шинж тэмдэг нь хохирогч тал хүсээгүй, зөвшөөрөөгүй байдагт оршино. Бэлгийн дарамтлал нь олон хэлбэрээр илрэх ба дарамтлалын дараах хэлбэрүүд түгээмэл байна. Үүнд:

Үг яриагаар дарамтлах хэлбэр: Бүсэлхийнээс доош хэмээн үздэг элдэв онигоо, яриа ярих, хүсээгүй бэлгийн харьцаанд уриалсан агуулгатай яриа өдөөх, бэлгийн харьцаа тогтоох тухай шалах, бэлгийн сэдэлтэй ярианы амьд бай болгож, доог тохуу хийх, зэрэг үйлдлүүдээр илэрнэ.

Үзүүлж, харуулах болон биеийн өгүүлэмжээр дарамтлах хэлбэр: Порно зураг, плакат, сайт, email, мессэж, бусад бэлгийн шинжтэй эд зүйл үзүүлэх харуулах, илгээх, бэлэглэх, бэлгийн харьцаанд уриалсан үйлдэл биеийн хэлээр өгүүлэх, зохисгүй секс дуу авиа

гаргах зэрэг үйлдлээр илэрнэ.

Биеэр дарамтлах хэлбэр: Биед зохисгүй хүрэх, эмзэг газруудаар илж таалах, базах, чимхэх, гижигдэх, хазах, бэлэг эрхтнээ хүргэх, шүргүүлэх, довтлох, хүчиндэх зэрэг үйлдлүүдээр илэрнэ.

Хараар дарамтлах хэлбэр: "Итгэж байвал ингэх үү, үгүй бол тэгнэ" хэмээн хүний итгэл, хүндлэлээр тоглож, албан тушаал, эрх мэдлээр далайлган эрхшээлдээ оруулж буй үйлдлүүд хамаарна. Хүчин ба хараар дарамтлах нь бэлгийн дарамтлалын хамгийн хүнд хэлбэр юм.

Ажлын байр гэдэгт ямар орчин хамаарах вэ?

-Ажил, хөдөлмөр эрхэлж буй бүхий л орон зай, орчин,

-Суралцагчийн дадлага хийж буй сургалтын орчин,

-Дарга, удирдлагын дуудаж уулзаж буй өрөө, байр байгууламж,

-Түнш байгууллагын өрөө, байр байгууламж,

-Түнш байгууллагын дарга, удирдлагын ажлын шугамаар уулзахаар тохиролцсон өрөө, байр байгууламж,

-Томилолтоор явж буй унаа, тээврийн хэрэгсэл, ажлын өрөө, байрлаж буй буудал бусад өрөө, байр байгууламж,

-Хамт олноороо тэмдэглэлт үйл явдал тэмдэглэж буй газар, байр, буудал, унаа тээврийн хэрэгсэл, бусад,

-Тариалангийн талбай,

-Малын бэлчээр,

-Айлын гэр¹ гэх мэт өргөн хүрээний ойлголт юм.

¹ Гэрийн үйлчлэгчээр болон гэрээ ажлын өрөө болгосон нөхцөлд ажиллаж буй бол

Энэ бүхнийг илүү нарийвчлан авч үзэхийн хэрээр сурч, хөдөлмөрлөж яваа жирийн хүний эрх хаана зөрчигдөж байна тэнд хүрч хүний эрх, эрх чөлөө, аюулгүй байдлыг нь хамгаална гэсэн үг.

Бэлгийн дарамтлалын хохирогч гэж хэн бэ?

Олон улсын практикаас харахад бэлгийн дарамтлалын ихэнх хохирогч нь хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүд байна. Тийм ч учраас үүнийг хүйсээр ялгаварлан гадуурхах нэг хэлбэр, эмэгтэйчүүдийн эрхийн ноцтой зөрчил хэмээн үздэг байна. ХЭҮК-оос 2005 онд хийгдсэн судалгаагаар АББД-д өртөгсдийн 97% нь эмэгтэйчүүд байжээ. Эрэгтэй хохирогчид ч байдгийг мөн дурьдах нь зүйтэй юм.

Бэлгийн дарамтлал үйлдэгч гэж хэн бэ?

Дарамтлал үйлдэгчид нь нас, гэр бүлийн байдал, биеийн гадаад төрх, боловсрол, чадвараас үл хамааран, эрэгтэй эмэгтэй хэн ч байж болох талтай. Гэсэн хэдий ч олон улсын болон дотоодын судалгаануудаас дарамтлал үйлдэгчдийн 90% илүү нь эрэгтэйчүүд байдаг нь харагдаж байна. Тодруулбал,

- Удирдах албан тушаалтан,
- Хамтран ажилладаг этгээд,
- Ажиллах, суралцахтай холбоотой эрх мэдэл бүхий хамаарагч этгээд,
- Түнш байгууллагын дарга, удирдлага, ажилтан гэх мэтийн зүгээс дарамтлал үзүүлдэг болох нь ном, сурах бичиг, судалгаануудад дурьдагджээ.

БОЛОВСРОЛ, СУРГАЛТЫН ОРЧИН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Их, дээд сургуулийн оюутан, ЕБС-н өсвөр насныхан зэрэг боловсролын тогтолцооны олон үе шатанд бэлгийн дарамтлалын тохиолдол элбэг байна. Тиймээс ч олон улсын практикт боловсрол, сургалтын орчин нь бэлгийн дарамтлалын эрсдэл өндөртэй салбар гэж тооцогддог. Манай улсад 2006-2007 оны хичээлийн жилд Улаанбаатар хотод байрлах 132 их, дээд сургуулийн 600 оюутан залуусаас “Сургалтын Орчин дахь бэлгийн дарамтлал”-ын талаарх судалгаа авахад оролцогчдын 42% нь бэлгийн дарамтлалд өртсөн хүнийг мэднэ гэж хариулжээ. Энэ нь зөвхөн бэлгийн харьцаанд орсон хэлбэрийг хамаарч байв. Мөн хайрцгаар авсан нэр хаяггүй саналуудын 75% нь ямар нэг хэлбэрийн бэлгийн дарамтлалд өртөж байгаагаа илэрхийлсэн байна².



2 Боловсролын салбар дахь бэлгийн дарамт” судалгаа, Иргэдийн Альянс Төв, 2007

Боловсрол, сургалтын орчин дахь бэлгийн дарамтлалд хэн ихэвчлэн өртдөг вэ?

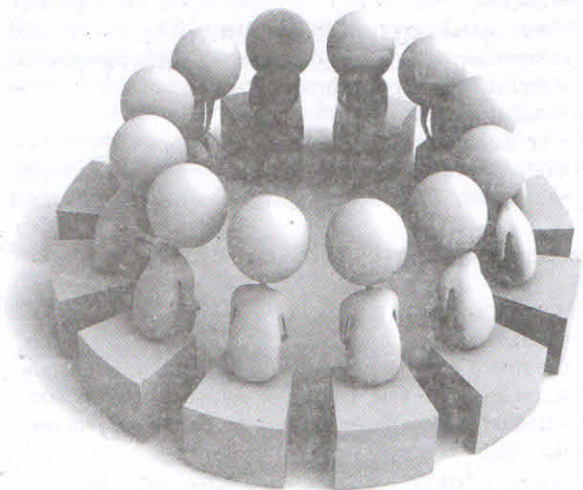
Олон улсын түвшинд боловсрол, сургалтын орчинд үйлдэгддэг бэлгийн дарамтлалын хохирогч нь ихэвчлэн бэлгийн дарамт үйлдэгчийн шууд, шууд бус хяналт, удирдлага дор буй дараах этгээдүүд байдаг байна. Үүнд:

- Оюутан,
- Сурагч,
- Сонсогч,
- Мэргэжлийн сургуулийн сурагчид,
- Мэргэшүүлэх сургалт, курс, дамжаанд суралцагч
- Мэргэжлийн түр сургалтанд хамрагдагч,
- Дадлагын оюутан,
- Туслах ажилтан,
- Дагалдан ажиллаж буй хүмүүс,
- Ажилд орохоор анхлан өргөдөл гаргагчид гэх мэт.

Боловсрол, сургалтын орчин гэж юу вэ?

- Сургалтын анги, танхим,
 - Заал,
 - Давтлага өгөх, шалгалт авахаар багш, удирдлагын товлосон анги, танхим, байр байгууламж, заал гэх мэт,
 - Дадлагажиж буй анги, танхим, байр байгууламж, талбай, заал гэх мэт,
 - Хичээл, сургууль, дадлагадаа ирэх очих зам,
 - Хамтдаа аялал, зугаалга, тэмдэглэлт үйл явдалд оролцож буй бүхий л орчин, нөхцөл,
 - Бусад орчин
- Бэлгийн дарамтлал үзүүлж буй гэм буруутан нь ихэвчлэн

хүйсийн хувьд эрэгтэйчүүд байхаас гадна шууд ба шууд бусаар оюутан, сурагч, сонсогч, дадлагажигч нарыг ажил үүргийн хувьд хамаарагч, эсвэл тэдэнтэй мөр зэрэгцэн суралцагч байдаг байна.



Бэлгийн дарамтлалын үр дагавар нь юу вэ?

1. Хувь хүний нэр төр, алдар хүндэд сөргөөр нөлөөлдөг,

2. Нойр, хоолонд дургүй болж, тавгүйтэх гэх мэтээр эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлдөг,

3. Ганцаардал, сэтгэл гутрал, айдас түгшүүрт автан, гомдох, өширхөх, үзэн ядах зэргээр сэтгэл зүйд сөргөөр нөлөөлдөг,

4. Өөрийн үнэлэмж буурч, өөрийгөө буруутгах, азгүйд тооцох, амиа хорлох оролдлого хийх зэргээр сэтгэцийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлдөг,

5. Хүчиндүүлсний улмаас хүсээгүй жирэмслэлт, үр хөндүүлэх, эсвэл хүсээгүй хүүхэд тээхэд хүрдэг,

6. Бэлгийн замаар дамжих халдвар, ХДХВ/ДОХ-ын халдварт өртөхөд хүрдэг,

7. Олон түмний хэл амны бай болж, жиг жуг ярианаас үүдэн залуу охидын жинхэнэ хайр дурлал сэвтэх, хайртай хүнээ алдахад хүрдэг,

8. "Тэгэх үү?, тэгэхгүй бол ингэнэ" хэмээн болзолтойгоор дарамтлах зүй бус үйлдэл нь илүү ноцтой үр дагаваруудыг бий болгодог. Жишээ нь: Болзлыг хүлээж аваагүй оюутан, сурагч бол өсөх дэвших, үнэн зөвөөр мэдлэгээ дүгнүүлэх, шагнал урамшил, тэтгэлэгт хамрагдах гээд суралцахтай холбоотой боломжуудаа алдахад хүрдэг. Мөн болзлыг хүлээж аваагүй ажилтны хувьд шалтгаангүйгээр цалингаа хасуулах, ганцаардах, хавчлагад өртөх, тушаал дэвшихүй байх, ажлаасаа халагдах гэх мэтээр хохирдог.

9. Бэлгийн дарамтлал нь зөвхөн гэм буруутай этгээд, хохирогч хоёрын хоорондын асуудал биш бөгөөд тухайн

сургуулийн үйл ажиллагааны дэг журам алдагдаж, сурах, сургах бүтээмж бууран, сайн суралцагчаа алдах, дэмий балай сургууль хэмээх нэр хоч зүүх зэргээр сургууль, курсын нэр хүнд унадаг. Харин албан байгууллага бол хүний нөөцийн тогтворгүй байдалд шилжих, хөдөлмөрийн бүтээмж буурах, цаг ашиглалт муудах, эдийн засгийн алдагдалд орох, байгууллагын нэр хүнд нь унах зэргээр хохирдог. Энэ мэт тоочоод байвал үр дагавар нь дуусашгүй юм.

Эндээс үзвэл ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал нь хувь хүн, гэр бүл, албан байгууллагад төдийгүй нийгэмд ч сөрөг нөлөөг бий болгож байна.

ӨСВӨР НАСНЫХАН БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛЫН ТАЛААР ЮУ МЭДЭХ ХЭРЭГТЭЙ ВЭ?

Б охин 15 настай, 9-р ангийн сурагч.

Манай ангийн хөвгүүд хажуугаар өнгөрөхдөө бид нарын хөх, өгзөгийг баздаг. Бас хичээл дээр сууж байхад миний ард суудаг Н хөхний даруулгыг минь байнга тайлдаг. Энэ нь надад ерөөсөө таалагддаггүй. Их хэцүү байдаг. Би яах ёстойгоо сайн мэдэхгүй байна.

Б-ийн өгүүлж буй түүх бол ахлах ангийн өсвөр насны охидын дунд түгээмэл тохиолддог, тэдний дургүйцлийг ихээхэн төрүүлдэг ноцтой асуудал юм. Тэд үүнээс ичиж зовдог, энэ асуудлаас ангид байхыг хүсдэг.

Гэсэн хэдий ч ямар нэгэн хариу арга хэмжээ авч таслан зогсоож чаддаггүй. Учир нь ихээхэн эсэргүүцэж, дургүйцлээ илэрхийлбэл ганцаардах, дуугүй өнгөрөөвөл

шөнийн охин, дуртай охин гэх мэт нэр хоч зүүдэг нь нууц биш. Харин зарим охидын хувьд бусад охид үүнд хэрхэн хандаж байна, тэр жишгээр л чимээгүй тэвчих байр сууринаас ханддаг. Гэтэл энэ нь охид ганц нэгээрээ тэмцэх, эсвэл дуугүйхэн хүлцэж өнгөрөөх асуудал биш гэдгийг олон улсад хүлээн зөвшөөрч дээрх тухайлсан үйлдлийг бэлгийн дарамтлалын биеэр үйлдэх хэлбэрт хамаатуулсан байдаг. Өөрөөр хэлбэл дээрх үйлдэл нь бэлгийн дарамтлал юм.

Бэлгийн дарамтлал өсвөр насныханд хэрхэн нөлөөлдөг вэ?

- Сурах, ажиллах идэвхийг бууруулдаг. Сурлагадаа муудаж, хичээлдээ явах дургүй болж өөр сургууль руу шилжих, эсвэл сургуулиа орхиход хүргэдэг.
- Бие махбодийн хөгжлөөсөө ичих, өөрийгөө хүндлэхээ больж сэтгэлээр унасан, өөртөө итгэлгүй, гутранги үзэлтэй болгодог.



- Хэн ч анхаарч туслахгүй байгаа юм шиг мэдрэмж төрж ганцаардан, бие-сэтгэл зүйн дарамтанд орж толгой өвдөх, ходоод өвдөх, нойргүйдэх шинж тэмдгүүд илэрдэг.

- Зан чанарын сөрөг шинжүүд илэрч эхэлдэг ба ууртай, айдас түгшүүртэй болохоос гадна өөрийгөө гэмт үйлдэл рүү түлхэхэд хүргэдэг.

ОЮУТАН, ЗАЛУУС БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛЫН ТАЛААР ЮУ МЭДЭХ ХЭРЭГТЭЙ ВЭ?

Ц охин 20 настай, оюутан.

Т багш шалгалтаа амаар авсан. Би өөрийнхөө хэмжээнд л бэлдээд орсон. Багш надаас тийм ч сүртэй юм асуугаагүй. Харин ч миний гуян дээр гараа тавьчихаад над руу их сонин хараад байсан. Тэгснээ намайг "унагаана" гээд, "хэрэв унахыг хүсэхгүй байгаа бол орой шалгалт дууссаны дараа ганцаараа миний өрөөнд хүрээд ирээрэй" гэсэн. Надад аймаар санагдсан болохоор би орой нь очоогүй.

Энэ тохиолдлын хувьд тухайн оюутан багшийн өрөөнд ганцаараа очоогүй нь зөв зүйтэй сонголт байсан. Учир нь Т багш Ц-гийн гуян дээр гараа тавьж байгаад өрөөндөө ганцаараа ирэхийг санал болгож байгаа нь бэлгийн сэдэл агуулж байгааг илтгэж байна. Бүр тодруулбал багш оюутанд биеэр үйлдэх бэлгийн дарамтлал үзүүлсэн байна. Дээрх оюутны мэдрэмж өөрийгөө хамгаалах зөв сонголтод хөтөлжээ. Гэхдээ л энэ оюутан сэтгэлдээ багшийн өрөөнд

очоогүйгээр дүнгээ тавиулж чадахгүй болдоо, цаашид надад муу санах болов уу гэх мэт асуултыг өөртөө тавьж, зовж, шаналж байгаа нь ойлгомжтой.

Өмнөх тодорхойлолт хэсгээс боловсрол, сургалтын орчин дахь бэлгийн дарамтлалын талаар дахин эргэж хараарай.

Зарим багш нар оюутныг гэртээ ирж дүнгээ тавиулахыг санал болгодог тухай мэдээлэл бий. Айлын гэрт очсоноор илүү өндөр эрсдэлд орж болохыг оюутнууд анхаарахад илүүдэхгүй. Тэр тусмаа багшийн шууд удирдлага, хамааралд байдаг оюутнуудын хувьд өөрийгөө хамгаалах боломж хязгаарлагдмал. Аливаа асуудал үүслээ гэхэд, энэ оюутны зүгээс дүнгээ тавиулахын тулд манайхаар эргэлдээд байсан, өөрөө манайд ирээд дүн тавьж өгөөч хэмээн гуйсан, өөрөө бэлгийн харьцааг хүссэн гэх мэт гүжир гүтгэлэгт ч орж болзошгүй юм.

Бэлгийн дарамтлал ялангуяа хүчиндэх, хараар дарамтлах үйлдлүүд нь гэрчгүй, далд үйлдэгддэг тул илүү аюултай.

Бэлгийн дарамтлал оюутан залууст хэрхэн нөлөөлдөг вэ?

•Идэвхтэй сурах, ажиллах сонирхлыг бууруулж улмаар сургууль завсарддаг,

•Хүний нэр төр, алдар хүндийг сэвтүүлдэг,

•Сэтгэлээр унасан, өөртөө итгэлгүй, айдас түгшүүрт автсан, гомдох, өширхөх, үзэн ядах сэтгэлтэй, гутранги үзэлтэй болгодог,

•Өөрийн үнэлэмж буурч, өөрийгөө буруутган амиа хорлох хүртэл үйлдэл хийхэд хүргэх магадлалтай,

- Бэлгийн замын халдварт өвчин, цаашлаад ХДХВ-ын халдвар авах магадлалтай,
- Хүсээгүй жирэмслэлт, хүсээгүй үр хөндөлт улмаар үргүйдэх аюулыг дагуулдаг,
- Нэгэнт би бузарлагдсан гэсэн сэтгэлээр алдаатай, буруу сонголт хийх, биеэ үнэлэх зэрэг замыг сонгоход хүргэж болзошгүй,
- Олон нийтийн хэл ам, хов живнээс болж жинхэнэ хайртай хүнээ алддаг,
- Эсрэг хүйсийн хүнд итгэх итгэл алдардаг,
- Дарамтлагч этгээдээс болж нийт сургуулийн талаар буруу ойлголт хандлагатай үлддэг.

ЦАХИМ ХЭРЭГСЛИЙГ АШИГЛАН БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ ҮЗҮҮЛЭХ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Д охин, 18 настай.

Би Facebook-ээр нэг хөвгүүнтэй танилцсан юм. Чатын хаягаа солилцож, чатлаж эхэлсэн. Эхэндээ энгийн зүйлс ярилцаж байснаа, сүүлдээ секстэй холбоотой зүйл ярилцаж эхэлсэн. Гэтэл тэр надад янз бүрийн порно зураг явуулж, хариулахад ч эвгүй асуултууд тавиад байсан. Тэгээд би өөрийн хаягаа устгаад дахин тэр сайтад ороогүй. Гэтэл найзууд маань Facebook сайтаас уншсан, харсан, үзсэн гээд янз бүрийн сонирхолтой мэдээллүүд яриад байх болсон. Би дахин тэр сайтад орохыг хүсч байгаа боловч дахиад эвгүй байдалд оруулах зураг явуулж янз бүрийн санал тавьбал яанаа гэж айгаад байна. Яасан нь дээр вэ?

Жил ирэх тутам өсвөр насныхан, залуучуудын

интернэтийн хэрэглээ нэмэгдэж, интернэтгүйгээр сурах, хөгжих, мэдээлэл авах, боловсрох боломжгүй болж байна. Гэсэн хэдий ч интернэтэд сөрөг талууд олон бий. Чатлаж байхдаа өсвөр насныхан, тэр тусмаа охид ихэвчлэн бэлгийн дарамтлалд өртдөг байна. Энэ нь Д-ийн өгүүлсэнтэй адил хариулахад ч эвгүй асуултууд асууж, янз бүрийн эротик, порно зураг илгээж, порно сайтны хаяг явуулах гэх мэт-ээр илэрдэг. Үүнээс гадна янз бүрийн мэдээ, мэдээлэл, фото зураг, элдэв секс агуулгатай эсвэл гутаан доромжилсон сэтгэгдэл үлдээх, ТВ чатаар элдэв зарын дагуу уулзаж бэлгийн дарамтлалд өртөх явдал элбэгээр тохиолдох болсон юм.

Дээрх жишээ нь цахим хэрэгслийг ашиглан үзүүлэх харуулах хэлбэрийн дарамтлал үзүүлж буй тод жишээ юм.

Өсвөр насныхан, оюутан залуучуудад юу зөвлөх вэ?

•Юу болж байгаад илүү анхааралтай хандаж, **ТООМСОРЛОХГҮЙ ОРХИЖ ҮЛ БОЛНО.** Бэлгийн дарамтлал энгийн зүйлээс эхэлж, улмаар давж гарахад бэрх сөрөг үр дагаварыг учруулдаг. Хэрэв хэн нэгний зүгээс бэлгийн дарамтлалд өртвөл дарамтлагчийг хийж буй үйлдлээ яаралтай зогсоохыг шаард. Түүний үйлдэл таалагдахгүй байна гэдгийг тэр даруйд нь илэрхийлээрэй.

•“Зүгээр л тоглож байхад сүртэй ш дээ” гэсэн үгийг **БҮҮ ХҮЛЭЭЖ АВ.** Надтай хүндэтгэлтэй харьцах хэрэгтэй гэдгийг ойлгуулаарай.

•Болсон явдалд өөрийгөө **БҮҮ БУРУУТГА.** Жишээ

нь, чиний өмссөн хувцас, биеэ авч явах байдал гэх мэт нь энэ тохиолдолд огт хамаагүй.

•Хүн бүр аливаа хүчирхийлэл, дарамтлалаас ангид байх **ЭРХЭЭ МЭДЭЖ АВ**. Бэлгийн дарамтлал бол хууль бус, хүний эрхийг зөрчиж байгаа үйлдэл юм. Тиймээс чи хэн нэгэнд энэ тухай мэдэгдэх бүрэн эрхтэй. Аав, ээждээ багшдаа, ТББ-ын ажилтан/зөвлөгч эсвэл хамгийн дотны, итгэдэг хүндээ заавал мэдэгдээрэй.



•Юу болж өнгөрснийг сайн **ТЭМДЭГЛЭЖ АВ.** Жишээ нь, хэзээ болсон, хэн дарамталсан, ойролцоо хэн хэн байсан гэх мэт. Чиний хөтөлсөн тэмдэглэл энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд хамгийн их туслах болно.

•Бэлгийн дарамтлалын талаар сайн мэддэг хүнээс асууж, **ЗӨВЛӨГӨӨ АВ.** Чамайг хэрхэн хүнд байдалд оруулсан, хэрхэн тэмцсэн тухайгаа илэн далангүй ярилцаарай.

•Хэн нэгэн бэлгийн дарамтлал үзүүлж байгааг харвал хүмүүст юу харснаа ярихаас **БҮҮ АЙ.** Бэлгийн дарамтлал үйлдэж байгааг нь түүнд хэлээрэй. Магадгүй тэр сээтэгнэж байна гэж бодож байж болно.

•Зөвхөн найзууд, сайн таньдаг хүмүүстэйгээ **ЧАТЛА.** Огт танихгүй хүнээс ирсэн мессэжинд **БҮҮ ХАРИУЛ.** Чамтай чатлаж буй хүн бэлгийн дарамт үйлдэж эхэлбэл, ярилцлагаа тэр даруйд нь дуусгаж, чатаас гараарай.

АЖИЛТАН, АЛБАН ХААГЧИД БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛЫН ТАЛААР ЮУ МЭДЭХ ХЭРЭГТЭЙ ВЭ?

Эмэгтэй Д, 29 настай.

Би нэгэн дүүргийн эмнэлэгт сувилагчаар ажилладаг байсан. Тухайн үед манай тасгийн дарга зарим нэг сувилагчийг өрөөндөө дуудан бэлгийн харилцаанд орохыг шаардаж, дарамталдаг гэж би сонсож байсан боловч худлаа байлгүйдээ хэмээн бодоод өнгөрдөг байлаа. Гэтэл нэг өдөр тасгийн дарга намайг оролдож, татгалзаж эсэргүүцэхэд элдвээр хэлж ажлаас халуулж чадна шүү хэмээн заналхийлээд байсан. Эмнэлгийн даргад хэлэхэд чи худлаа ярьж хүн гүтгээд

Байгаа юм биш биз дээ хэмээн намайг буруутгаж байв. Хүчиндүүлээгүй байгаа дээрээ ажлаасаа гарах минь гэж хэлээд ажлаа хаяад яваад өгсөн.

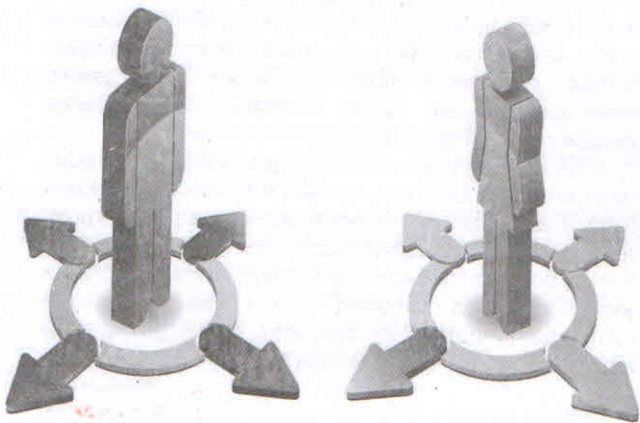
Би ажилгүй нэг хэсэгтээ хэцүү байсан. Эмнэлэг ч гэсэн сувилагчгүй, байгаа хэд нь тулаа хийж нэг нь ядарсандаа өвчтөнд буруу тариа хийсний улмаас нэг хүн хорвоог орхиж нөгөө сувилагч хэрэгт орсон.

Дээрх жишээ нь АББД зөвхөн хоёр хүний асуудал биш, байгууллагын цаашилбал, нийгмийн үр дагавар бүхий асуудал гэдгийг нотлох бодит жишээ юм. Удирдлагын зүгээс ирж буй дарамтлал жирийн ажилтан эмэгтэйг ажлаа орхиход хүргэсэн байна. Мөн ажлын байр хомс өнөө цагт уг эмэгтэй дараагийн ажлын байраа олох хүртэлх түүнтэй холбоотой мөнгө санхүү, сэтгэл санааны гэх мэт хохирлыг дангаараа үүрч байхад дарамтлагч этгээд ажлаа үргэлжлүүлэн хийж, магадгүй дараагийн эмэгтэйд дарамтлал үзүүлж байж болзошгүй. Мөн дээр дурьдсан жишээнд бэлгийн дарамтлал үйлдэн, ажилтнаа хохироодог тасгийн даргын гэм буруутай үйлдлийг эмнэлгийн дарга үл ойшоож хандсанаас болж нэг бүсгүй бэлгийн дарамтлалд өртөн бие сэтгэлээрээ хохирч ажлаа орхин, өөр нэг бүсгүй өргөст торны цаана суун, өвчтөн харамсалтайгаар хорвоог орхисон гэх мэт дам учрах үр дагаварын тод жишээ байна. Үнэндээ ажлын байрны бэлгийн дарамтлалын хор уршиг, үр дагаварыг урьдчилан таах ямарч боломжгүй юм.

Энэхүү номны ойлголт хэсэгт ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал нь хувь хүн болоод тухайн албан байгууллага, хамт олонд ямар хортой үр дагавар авчирдаг талаар тодорхой өгүүлсэн билээ.

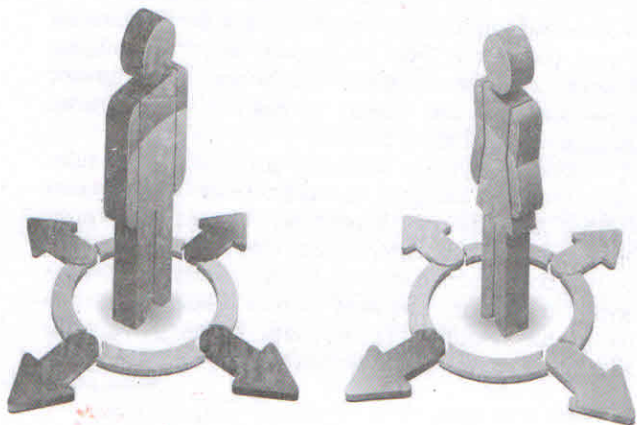
*Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал бол
хүний эрхийн ноцтой зөрчил мөн*

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалтай тэмцэх хамгийн зөв арга нь байгууллагын хэмжээнд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авах, асуудлыг шийдвэрлэх механизмыг бий болгох явдал юм. Бэлгийн дарамтлалын талаар гомдол гаргах нь хувь хүний нэр хүнд, сэтгэл зүйтэй холбоотой эмзэг асуудал учир болгоомжтой хандах нь зүйтэй. Хэрэв та нэгэнт бэлгийн дарамтлалын хохирогч болсон бол дараах зөвлөгөөний дагуу гомдлоо гаргаж асуудлаа шийдвэрлүүлээрэй.



*Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал бол
хүний эрхийн ноцтой зөрчил мөн*

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалтай тэмцэх хамгийн зөв арга нь байгууллагын хэмжээнд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авах, асуудлыг шийдвэрлэх механизмыг бий болгох явдал юм. Бэлгийн дарамтлалын талаар гомдол гаргах нь хувь хүний нэр хүнд, сэтгэл зүйтэй холбоотой эмзэг асуудал учир болгоомжтой хандах нь зүйтэй. Хэрэв та нэгэнт бэлгийн дарамтлалын хохирогч болсон бол дараах зөвлөгөөний дагуу гомдлоо гаргаж асуудлаа шийдвэрлүүлээрэй.



Ажлын байран дах бэлгийн дарамтлалд өртсөн хүнд юуг зөвлөх вэ?

- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртсөн тухай гомдлоо тухайн этгээдийн харъяалах дээд шатны албан тушаалтан эсвэл хүний нөөцийн албаны менежэрт гомдол гаргах нь зүйтэй. Хэрэв энэ нь үр дүнгээ өгөхгүй эсвэл дарамтлагч нь өөрөө тухайн байгууллагын дээд шатны албан тушаалтан бол үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага болон хөдөлмөрийн маргаан таслах комисст хандаж болно. Хэрэв хохирогч нь ганц та биш бол хамтын болон хөдөлмөрийн маргаан үүсгэсэн нь дээр. Энэ нь ганцаар тэмцэхээс хамаагүй илүү үр дүнд хүргэнэ.

- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал нь заавал хүчиндүүлсэн байх албагүй бөгөөд ийм заналхийлэл нь бодит байдалд хүрсэн, завдсан, эсвэл бодит хохирол учирч болзошгүй бол та өөрийн аюулгүй байдлыг хангаж, хууль ёсны эрхээ ноцтойгоор зөрчигдөхөөс өмнө хамгийн ойр байгаа цагдаагийн байгууллагад хандаж гомдол гаргаж болно.

- Мөн та шүүхийн журмаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалуулах, сэргээлгэх боломжтой. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртөөд зөрчигдсэн эрхээ шүүхээр хамгаалуулахаар нэхэмжлэл гаргах гэж байгаа бол нотлох баримтаа цуглуул. Учир нь иргэний журмаар шүүхэд хандахад нотлох баримтыг өөрөө цуглуулдаг учиртай. Та эрүүгийн болон захиргааны журмаар хандсан ч гэсэн нотлох баримт танд нэн чухал.

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛААС, УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ТАСЛАН ЗОГСООХ АРГА ХЭМЖЭЭ

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэх нь үйлдэгдсэний дараа арга хэмжээ авахаас хамаагүй илүү үр дүнтэй.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалыг таслан зогсоох эхний алхам бол зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх, нэгэнт зөрчил гарсан бол тэр даруйд нь гомдол гаргах боломжийг бүрдүүлж өгөх явдал юм. Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ гэдэгт бэлгийн дарамтлал үйлдэгдэж буй шалтгаан нөхцлийг судлан тогтоох, арилгах, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох талаар авч байгаа цогц арга хэмжээнүүд орно.

Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг дараах байдлаар ангилж авч үзнэ. Үүнд:

- Төр, засгаас хэрэгжүүлэх арга хэмжээ
- Ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллагаас хэрэгжүүлэх арга хэмжээ
- Ажилтан, албан хаагч, тэдний эрхийг хамгаалах байгууллага болох Үйлдвэрчний Эвлэлийн Байгууллагаас хэрэгжүүлэх арга хэмжээ
- Хэвлэл мэдээллийн байгууллага, сэтгүүлчийн зүгээс хэрэгжүүлэх нөлөөллийн арга хэмжээ
- Иргэний нийгэм, олон нийтийн байгууллагаас авах арга хэмжээ
- Эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийн зүгээс авах арга хэмжээ
- Эмэгтэйчүүд, охидын зүгээс авах арга хэмжээ зэрэг болно.

Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний хамгийн наад захын шаардлага бол ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын талаар мэдлэг, мэдээлэлтэй байх явдал юм. Бэлгийн дарамтлалын тухай тодорхой мэдээлэл авах, хөдөлмөрийн аятай таатай нөхцлөөр хангагдах эрх нь ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь эрхүүдийн нэг бөгөөд бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэхэд ч чухал ач холбогдолтой юм.

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛЫН ЭСРЭГ ТӨР, ЗАСГААС ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

Нагояагийн Их Сургуулийн оюутан Э, 34 настай.

Японд очоод надад хамгийн их таалагдсан зүйл нь ажил цуглах, тарах ид ачааллын үеэр метро бүрийн нэгээс хоёр бүхээгийг зөвхөн эмэгтэйчүүд суудаг болгон зохицуулсан байсан явдал юм. Учир нь ажил цуглах, тарах үеэр хүний хөдөлгөөн эрс нэмэгдэж, галт тэргэнд шахцалдах, хүний биед хүрэх явдал байнга гардаг байна. Оргил ачааллын үед метрогоор зорчиход эсрэг хүйсийн хүний зүгээс зориудаар бэлэг эрхтнээрээ шүргэх, биеийн эмзэг хэсгүүдэд гар хүрэх зэргээр таагүй дарамтууд ирж байна гэсэн гомдол иргэдээс ирсний улмаас төрийн зүгээс бодлогоор бэлгийн дарамтаас сэргийлж энэхүү арга хэмжээг авсан байсан.

Бэлгийн дарамтлалын эсрэг төрөөс авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ тухайн улс орны эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн хүрсэн түвшин, нийгмийн сэтгэлгээ,

зан заншил, ахуй амьдрал, эрх зүйн зохицуулалт зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаарч харилцан адилгүй байдаг. Япон улсын хувьд бэлгийн дарамтлалын эсрэг цогц арга хэмжээг төрийн бодлогын түвшинд авч хэрэгжүүлсний нэг нь дээр дурьдсан жишээ юм.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд зааснаар иргэн нь эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, халдашгүй чөлөөтэй байх, хөдөлмөрлөх аятай нөхцлөөр хангуулах, Монгол улсын үндсэн хууль, олон улсын гэрээнд заасан эрхээ зөрчигдсэн гэж үзвэл уул эрхээ хамгаалуулахаар шүүхэд гомдол гаргах, өөрт учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэхийг шаардах эрхтэй. Тэгвэл Монгол Улсын төр хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцах ёстой. Гэвч манай улсын хувьд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын талаарх хууль, эрх зүйн зохицуулалт хангалтгүй байгаа юм. Иймд Монгол Улсын төр, засгийн зүгээс юун түрүүнд,

- Хөдөлмөрийн тухай болон Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн тухай хуулиудад уг асуудлаар тодорхой заалт оруулж, батлах,

- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын улмаас хохирсон хохирогчийг хамгаалах үйл ажиллагааг нарийвчлан зохицуулах механизм бүрдүүлэх,

- Цаашид хууль эрх зүйн бүхий л хүрээнд уг асуудлыг нарийвчлан судалж, оновчтойгоор зохицуулах арга ажиллагааг шат дараатай авч хэрэгжүүлэх нь төрөөс иргэнийхээ өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлж буй явдал юм.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал бол
хүний эрхийн ноцтой зөрчил мөн

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛЫН ЭСРЭГ АЖИЛ ОЛГОГЧ, АЖ АХУЙН НЭГЖ БАЙГУУЛЛАГААС ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

Орчуулагч Ц, 35 настай.

Би Азийн хөгжлийн банкинд ажилладаг. Намайг анх ажилд ороход манай хүний нөөц хариуцсан ажилтан надад Хөдөлмөрийн дотоод журам танилцуулахдаа ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал бусдад үзүүлэхгүй байх, өөрөө бэлгийн дарамтлалд өртсөн тохиолдолд нэн даруй мэдэгдэх үүрэгтэй гэж танилцуулж байсан нь их зүгээр санагдсан.

Ажилтны хуулиар хамгаалагдсан хөдөлмөрийн аюулгүй, аятай таатай нөхцлөөр хангагдах эрхийг хангах үүргийг АЖИЛ ОЛГОГЧ хүлээдэг билээ. Бэлгийн дарамтлал нь ажлын байранд зөрчилдөөнт байдал үүсгэж гар нийлсэн эвсэг хамт олон бүрдүүлэн хамтран ажиллах зорилгод саад болдог. Үүнээс гадна ажил таслах явдал ихсэж, хөдөлмөрийн бүтээмж буурна. Мөн бэлгийн дарамтлалаас болж сайн ажилтанаа алдаж, энэхүү хууль бус үйлдлийг нуун дарагдуулсан аж ахуйн нэгж байгууллага нэр хүндээ алдаж хэл ам, хэрүүл, заргын бай болно. Гэхдээ сүүлийн үед ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын хор уршгийг ойлгож Хөдөлмөрийн дотоод журам, Хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг тодорхой заалт оруулах зэргээр ахиц гарч байгаа нь сайшаалтай.

Орчин үед ажлын байрны аюулгүй байдалд зөвхөн техник технологи, хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй байдал төдийгүй дараах хөдөлмөрийн таатай, орчин нөхцлийг хангах явдлыг хамруулах болжээ. Үүнд:

- Жендерийн ялгаварлан гадуурхалтгүй орчинд ажиллах нөхцлийг бий болгох,

- Бие мах бодийн дарамтлалгүй орчинг бүрдүүлэх,

- Сэтгэл санааны дарамтлалгүй орчин бий болгох,

- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалгүй

\АББД\ орчин бүрдүүлэх зэрэг болно.

Хөдөлмөрийн таатай ийм орчин бүхий ажлын байр нь ажил олгогчийн эдийн засгийн өсөлтийг нэмэгдүүлэх, ажилтан албан хаагчдынх нь орлогыг дээшлүүлэх таатай нөхцөл болдог байна³.



3 ОУХБ-ын Шинжээчдийн хорооны Хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхах явдалтай тэмцэх 111-р конвенцийг хэрэглэх тухай судалгаа

Ажил олгогчид юуг зөвлөх вэ ?

- Дээр дурьдсанчлан ямар нэгэн дарамтгүй ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ, АЯТАЙ ТААТАЙ ОРЧИН, нөхцлийг бүрдүүлэх,

- Хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээ болон Хөдөлмөрийн дотоод журам зэрэг дотоод хэм хэмжээнд бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гэм буруутай этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх, хохирогчийн эрхийг хамгаалах, зөрчигдсэн эрхийг нь сэргээхтэй холбоотой ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ тусгаж, мөрдүүлэх,

- Шинээр ажилд орж байгаа ажилтан бүрд бэлгийн дарамтлалд өртсөн тохиолдолд хэрхэх талаар ЗӨВЛӨГӨӨ ӨГЧ ХЭВШИХ

- Бэлгийн дарамтлалтай холбоотойгоор ажилтан албан хаагчдаас ирүүлсэн гомдлыг хүлээн авч, хянаж, шийдвэрлэх механизмыг дотроо тогтоож, гомдолыг "нууцлан хадгалах" зэрэг арга хэмжээ авах нь зүйтэй.

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛЫН ЭСРЭГ ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН БАЙГУУЛЛАГААС ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

Ажилтан Ц-ийн "Ажлын байрны бэлгийн дарамт"
сэдэвт үлдээсэн сэтгэгдлээс...

Сайн байна уу? Залуусаа. Би нэг гадаадын хөрөнгө оруулалттай байгууллагад ажилладаг. Дарга маань гадаад хүн байдаг юм. Дарга, хүн байхгүй үед намайг элдвээр оролдоод их хэцүү байдаг. Эхэндээ тэр болгоноос бултаад аргалаад байсан боловч

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал бол хүний эрхийн ноцтой зөрчил мөн

одоо улам бүр ойр ойрхон оролдоод байх боллоо. Болдог бол шүүх, цагдаагийн байгууллагад нь барьж өгмөөр л байна. Даанч манайд тэгсэн гэвэл мөн итгэх байхдаа. Мөнгөтэйд нь л үйлчилдэг шүү дээ. Гэхдээ би ажлынхандаа хэлсэн л дээ. Тэд надад санаа зовж ойр ойрхон миний өрөөгөөр орж ирдэг юм. Би одоо бүүр нууц камер тавьдаг юм билүү гэж бодож байгаа.

Өмнөх бүлэгт дурьдсанчлан ажил олгогчоос арга хэмжээ авч аливаа бэлгийн дарамтлалгүй орчинг бүрдүүлэх үүрэгтэй байдаг. Гэхдээ дээрх жишээний хувьд ажлын байрны бэлгийн дарамтлалыг ажил олгогч аж ахуйн нэгж байгууллагын удирдлага өөрөө үйлдэж байна. Ийм үед яавал дээр вэ? Энэ үед ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын асуудлыг зүй зохистой шийдвэрлэхэд Үйлдвэрчний Эвлэлийн Байгууллага чухал үүргийг гүйцэтгэнэ. Иймд Ц бүсгүй юуны өмнө Үйлдвэрчний Эвлэлийн Байгууллагадаа хандах нь зүйтэй юм.

Үйлдвэрчний Эвлэл нь иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх, тvvнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг тууштай хамгаалж, тэдний амьдралын твшинг эрс дээшлvvлэх нөхцөлийг бүрдvvлэх зорилготой, бие даасан хуультай, гишүүнчлэлтэй ашгийн бус, төрийн бус байгууллага юм.

Ажлын байранд бэлгийн дарамтлалгүй орчныг бүрдүүлэхэд Үйлдвэрчний Эвлэлийн байгууллагаас явуулах үйл ажиллагаа:

Үйлдвэрчний Эвлэл нь иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх, тvvнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг

хамгаалах үүргийнхээ дагуу ажлын байранд аятай, таатай орчныг бүрдүүлэхийн төлөө дараах үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлж, ажиллах хэрэгтэй. Үүнд:

1.Бэлгийн дарамтлалын талаар ажил олгогч ба ажилтнуудад ойлголт, мэдлэг олгох,

2.Бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэх,

3.Бэлгийн дарамтлалыг таслан зогсоох,

4.Бэлгийн дарамтлалд өртсөн хохирогчид туслалцаа үзүүлэх,

5.Бэлгийн дарамтлал түүний илрэх хэлбэр, хор уршиг, өөрийгөө хамгаалах, бэлгийн дарамтлал үйлдэхгүй байх ухамсар, зан үйлийн талаар ойлголт, мэдлэг олгох сургалт сурталчилгаа зохион байгуулах, санамж, зөвөлгөө өгөх,

6.Хүний эрх, эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар сургалт, сурталчилгаа зохион байгуулах.

Ажлын байран дах бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэхэд Үйлдвэрчний Эвлэлийн байгууллагаас хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:

-Хөдөлмөрийн дотоод журамд бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гэм буруутай этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх, хохирогчийн эрхийг хамгаалах, зөрчигдсэн эрхийг нь сэргээхтэй холбоотой зохицуулалтыг нэмж тусгуулах

-Бэлгийн дарамтлалгүй орчинд хөдөлмөрлөх нөхцлийг бүрдүүлэхтэй холбоотой талуудын эдлэх эрх, хүлээх үүргийг хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээнд нэмж тусгуулах

-Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 19-р зүйлийн 1-д заасан "Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна" хэмээх зохицуулалтанд үндэслэн АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох арга хэмжээг тусгасан нэмэлт, өөрчлөлтийг Хөдөлмөрийн тухай болон бусад холбогдох хууль тогтоомжинд тусгах ажлыг санаачлан зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээг авах нь зүйтэй.

АББД-ыг таслан зогсоох үйл ажиллагаа:

-Иргэд болон ажилтнуудаас тодорхой нэр, хаяг бүхий мэдээлэл хүлээн авах, ингэхдээ гомдол гаргагчийн нэрийг нууцлах,

-Хохирогчийн зөвшөөрлөөр талуудыг зуучлан эвлэрүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах,

-Хөдөлмөрийн дотоод журам, хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээнд заасны дагуу бэлгийн дарамтлал үйлдсэн, үйлдэх боломжийг хангаж өгсөн гэм буруутай этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх, холбогдох арга хэмжээ авахыг эрх бүхий албан тушаалтан буюу ажил олгогчоос шаардах,

-Хэрэв бэлгийн дарамтлалын үйлдэгдсэн хэлбэр, үүсэн гарах хор уршиг нь ноцтой байвал хохирогчийн зөвшөөрлөөр түүний нэрийн өмнөөс шүүх, цагдаагийн байгууллагад гомдол, нэхэмжлэл гаргах, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолыг хамгаалах.

АББД-ын хохирогчдод туслалцаа үзүүлэх үйл ажиллагаа:

- Хохирогчийг хамгаалалдаа авч сэтгэл зүйн болон эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх,
- Хохирогчийн хувийн нууц, нэр төр, алдар хүндийг хамгаалах,
- Хохирогчийн итгэмжлэлээр хохирогчийн зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах, эдийн болон эдийн бус хохирлыг нэхэмжлэх, нэр төр, алдар хүндийг сэргээлгэхээр шүүхэд хандах,
- Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, хүний эрхийн чиглэлээр ажилладаг ТББ-уудтай хамтран ажиллах,

СЭТГҮҮЛЧ, ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЛИЙНБАЙГУУЛЛАГААС ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НӨЛӨӨЛЛИЙН АРГА ХЭМЖЭЭ

Сэтгүүлч М-ийн бичсэн нийтлэлээс...

..... Бүсгүй таныг өглөө ажилдаа ирэхэд чинь "өнөөдөр чи үнэхээр сайхан харагдаж байна шүү. Хамт хоол идэх үү?" хэмээн иңээмсэглэсэн эр хүн хүчирхийлэгч байж таарах нь, өөрийг тань нүдээ унагачих шахам харц унаган санаа алдах залуу ч бас хүчирхийлэгч мөн.....Өөрөөр хэлбэл, эр хүнд магтуулах тусам эмэгтэй хүн болж төрснөөрөө бахархдаг тэр гоё нандин бүхнийг маань "ажлын байрны бэлгийн дарамт" гэсэн муухай үгээр орлуулах нь. Үгүй, зөвшөөрч болохгүй санагдана".

....."тэр хачиртай мэдээнээс болоод нөхөр нь эхнэрээ, хүү нь ээжээ, эцэг нь охиноо орой ажлаасаа ирэхэд"энэ маань хүчирхийлэлд өртчихөөд ирсэн юм биш байгаа" гэсэн зэгзийрхэл бий болбол яана. Бас

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал бол хүний эрхийн ноцтой зөрчил мөн

алжааж ядарсан эр нөхрөө ажлаасаа ирэхэд эхнэр нь “ямар эмэгтэйг хүчирхийлж яваад ирсэн бол” хэмээн хардаж угтвал яахав”.....

Сэтгүүлчид бэлгийн дарамтлалын сэдвээр бичихдээ эхлээд өөрийгөө холбогдох мэдээллээр ямагт цэнэглэж байх шаардлагатай. Ингэснээрээ олон нийтэд үнэн зөв, бодитой мэдээллийг хүргэх болно. Дээр дурьдсан жишээнээс харахад сэтгүүлч өөрийн үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрхээ эдэлж бичсэн нь сайшаалтай боловч ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал гэж юу болох талаар, энэхүү дарамтлал нь хувь хүнд болон хамт олон, нийгэмд ямар хор уршигтай болох талаар ямар ч мэдлэггүйн улмаас өнгөц дүгнэж бичсэн болох нь харагдаж байна. Ихэнх хүмүүс хүний эрх, бэлгийн дарамтлалын талаар хангалттай мэдээлэл, мэдлэггүйгээсээ болоод бэлгийн дарамтлал үзүүлж байгаагаа мэдэхгүй, зүгээр л марзганаж байна гэж боддог. Түүнчлэн хүний жам ёсны хайрлаж дурлан, хоёр хүний харилцан итгэлцэл, сэтгэлийн нандин харилцаанд үндэслэдэг харилцааг нэг нь хүсээгүй байхад хүчээр түрэмгийлэн эзэмдэх балмад явдалтай хольж хутган ойлгож болохгүй юм.

Ийнхүү тухайн үеийн сэтгэлийн хөдөлгөөнөөр бичигдсэн нийтлэл нь урьдчилан төсөөлөөгүй үр дагаваруудыг авчрах нь бий. Учир нь мэдээллийн хэрэгсэл аливаа асуудалд эерэг болон сөргөөр нөлөөлж, хөндөгдөж байгаа асуудалд төрийн бодлого, шийдвэр гаргагчдын төдийгүй нийгэм олон нийтийн анхаарлыг хандуулж чаддаг юм. Өөрөөр хэлбэл сэтгүүлчид, хэвлэл

мэдээллийн хэрэгсэл нь олон нийтийг тухайн сэдвээр хөтлөн дагуулж, тэдний санаа бодлыг зөв чиглүүлэн, төлөвшүүлэх, гэгээрүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлдэг.

Иймээс сэтгүүлчид эмзэг сэдвээр, ялангуяа ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал сэдвээр бичихдээ дараах зарчмыг баримтлан ажиллах нь зүйтэй. Үүнд:

1. Сэтгүүлч өөрөө эхлээд ажлын байрны бэлгийн дарамтлалын талаар зөв ойлголт, мэдлэгтэй байх,
2. Мэдээллийн үнэн зөвийг нягталж зөвхөн ҮНЭН ЗӨВ БОДИТОЙ МЭДЭЭЛЛИЙГ л олон нийтэд хүргэх,
3. Хувийн бодлоо нэмж хачирлалгүйгээр, хэн нэгний эрх ашиг, өөрийн байр суурийг мэдээлэлдээ оруулалгүйгээр БОДИТ БАЙДЛЫГ л бичих,
4. Бэлгийн дарамтлалд өртсөн хохирогч болон бэлгийн дарамтлал үйлдэгчийн хэн нэгнийг буруушаан хэт туйлшралгүйгээр тухайн асуудалд ШУДАРГААР хандах. Гэм буруутай болох нь хууль, шүүхийн



байгууллагаар нотлогдохоос өмнө хэнийг ч гэм буруутайд үл тооцох гэсэн эрх зүйн зарчмыг баримтлан ажиллах,

5. Бэлгийн дарамтлалын талаарх мэдээлэл нь холбогдох хүмүүсийн нэр төртэй шууд холбоотой, амьдралд нь таагүй нөлөө үзүүлдэг учраас ажил үүргийнхээ дагуу мэдэж авсан МЭДЭЭЛЛИЙН НУУЦЫГ ЧАНДЛАН ХАДГАЛАХ,

6. Хэрэглэж байгаа үг, хэллэгээ зөв сонгож, мэдээлэлдээ тусгах, ҮГЭЭР ХҮНИЙГ ҮХҮҮЛЖ Ч БОЛНО БАС АВАРЧ Ч БОЛНО гэдгийг ямагт санаж байх,

7. Бичих гэж байгаа сэдвийнхээ талаар эхлээд уншиж, судлан, ОНОЛЫН МЭДЛЭГ БОЛООД ПРАКТИК ЖИШЭЭ, СУДАЛГААНЫ МАТЕРИАЛЫГ оновчтой ашиглаж бичих нь зүйтэй. Техник технологи өндөр хөгжсөн, мэдээллийн эрин зуунд суурь мэдлэггүйгээр мэдээллийг хэвлэн нийтлэх нь эргээд сэтгүүлчийн өөрийнх нь нэр хүндийг ч унагах сөрөг талтайг анхаарах,

8. Эцэст нь сэтгүүлчид нийгэмд илүү хүчтэй нөлөөлөх субъект бөгөөд энэ хүч чадал, авъяасаа буруугаар ашиглах, эсвэл асуудалд болгоомжгүйгээр хандах ёсгүй гэдгийг үргэлж анхаарч СЭТГҮҮЛЧИЙН ЁС ЗҮЙГ сахиж ажиллах ёстой.

Эмзэг сэдвээр ялангуяа ажлын байрны бэлгийн дарамтлалын сэдвээр бичиж буй сэтгүүлчийн өөрийгөө хянах асуултууд:

- Би шударга, бодит мэдээлэл бичиж чадсан уу?
- Бүх талд адил цаг хугацаа зарцуулж чадсан уу?
- Тухайн мэдээлэлд дурьдагдсан хүмүүсийн хүний эрхийг зөрчихгүйгээр дүрсэлж чадсан уу?

- Миний хэрэглэсэн үг, хэллэг, яриа зөв, оновчтой байж чадаж байна уу?
- Зөв ойлголт өгч чадаж байна уу?
- Үйл явдлыг хэнд ашигтай талаас нь бичсэн байна вэ?
- Миний бичсэн зүйлийг уншигчид уншаад юуг ойлгох ёстой вэ?
- Үйл явдалд хоёр ялгаатай байдлыг илэрхийлж чадсан уу?
- Би хэвшмэл дүр ашигласан байна уу үгүй юу? Эдгээрт анхаарвал зохино.

ИРГЭНИЙ НИЙГМИЙН БАЙГУУЛЛАГААС ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

ТББ-ын ажилтан А.

Анх олон нийт бэлгийн дарамтлал гэдгийг зөвхөн хүчин хэмээн төсөөлдөг ба хүчин болохоос өмнөх хүний биеийн эмзэг хэсэгт хүрч, бэлгийн амьдралтай холбоотой эмзэг сэдвүүдийг хэн нэгийг хүсээгүй байхад эрээ цээргүй хөнддөг байдлыг үл тоодог нь судалгаанаас харагдсан. Ингээд л “Ажлын Байрны Бэлгийн Дарамтлалтай Тэмцэх Эмэгтэйчүүдийн ТББ-уудын Эвсэл” зохион байгуулагдсанаар уг ойлголтыг үнэн зөвөөр олон нийтэд түгээж, хүний эрхийн ноцтой зөрчил хэмээн таниулахын төлөө ажилласан. Одоо олон нийт АББД гэж юу вэ гэдгийг харьцангуй ойлгодог, үүний эсрэг өргөдөл гомдлоо гаргадаг, хүний эрхийн байгууллагад ханддаг болоод байгаа нь иргэний нийгмийн байгууллагуудын иргэддээ үйлчилсэн үйлчилгээний үр дүн гэж үзэж байна.

Цаашид бид асуудлыг олон талаас нь цогц байдлаар авч үзэж, хүний эрхийг бодитоор хамгаалахын төлөө нөлөөллийн ажлаа илүү эрчимжүүлэх шаардлагатай. Мөн төр, ТББ, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг бэхжүүлэхэд манлайлж оролцох хэрэгтэй байна.

ИНБ/ТББ нь иргэддээ ойр байж тэдний хөндөгдсөн эрхийг сэргээх, хамгаалахын төлөө олон талт үйл ажиллагаа явуулахыг зорьдог. Гэсэн хэдий ч төр засаг, Үйлдвэрчний эвлэл, Ажил олгогчид, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн ба хувийн хэвшил, өмгөөллийн байгууллагууд, хэвлэл мэдээллийнхний үйл ажиллагааны нэгдсэн бодлого, үйлчилгээний цогц байдлыг сайжруулахгүйгээр хүний эрхийг хамгаалах чиглэлд төдийлөн амжилт олохгүй байх, хүчин мөхөсдөх асуудал тулгарсаар байгааг дурьдах нь зүйтэй юм.

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалтай тэмцэх эмэгтэйчүүдийн ТББ-уудын эвсэлээс уг асуудлыг олон нийтийн өргөдөл гомдолд үндэслэн АББД бол хүний эрхийн зөрчил гэдгийг нийгэмд ойлгуулж, тайлбарлан таниулах зорилгоор,

- Сургалт,
- Сурталчилгаа,
- Судалгаа,
- Нөлөөллийн ажлуудыг амжилттай зохион байгуулж ирлээ.

Ингэснээр уг асуудлаарх олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх, үнэн зөв мэдээлэлтэй байх, хохирогсод эрхээ хамгаалуулахаар хуулийн болон хүний эрхийн байгууллагуудад зоригтой ханддаг болох, хохирогсдод

зөвлөх, хохирогсдын эрхийг хамгаалах чиг үүрэг бүхий хүмүүсийн анхаарлыг үүнд хандуулах, уг асуудлыг шат шатанд хөндөж ярих, уг асуудлыг хуульчлах хэрэгцээ шаардлага байгааг зарим хуульч, өмгөөлөгч, хууль тогтоогчдод таниулах, ойлгуулахад нөлөөлөх зэргээр ажиллаж, тодорхой ахиц гаргасан. Цаашид:

- ИНБ/ТББ-ууд нь дээрх үйл ажиллагаануудаа үргэлжлүүлэх,

- Холбогдох салбаруудтай хамтарч бодлогын түвшний төсөл хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх,

- АББД-тай тэмцэх үйл ажиллагааг ТББ-уудын төслөөр хязгаарлахгүйгээр төрийн яамдын хөтөлбөр, үйл ажиллагааны чиг үүрэгт тусгуулахад нөлөөлөх. Үүнтэй холбоотой зарим чиг үүргийг төртэй гэрээлэн гүйцэтгэх,

- АББД-ын асуудлаар мэргэшсэн мэргэжлийн хүмүүс, байнгын үйл ажиллагаатай баг, хамт олныг бүрдүүлэх,

- Салбаруудын үйл ажиллагааны уялдаа холбоог сайжруулахад манлайлж ажиллах шаардлагатай байгаа юм.

ЭРЭГТЭЙЧҮҮД ХӨВГҮҮДИЙН ЗҮГЭЭС АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ

АББД-ын асуудлаарх сургагч багшийн сургалтанд оролцогч: Эрэгтэй Б.

Би хүртэл мэр сэр иймэрхүү үйлдэл хийж байснаа саянаас ойлгож байна. Яг энэ сургалтан дээр ярьж байгааг эрэгтэйчүүддээ сайн ярьж өгмөөр юм байна. Эмэгтэйчүүдийг элдвээр татаж чангаах, өдөж хоргоох юм хаа сайгүй байдаг. Гэтэл үнэндээ тэднийг эвгүй

байдалд оруулж байгаагаа мэддэггүй юм байна. Хүний эрх гэдэг талаас нь энэ сургалтаар л илүү нарийн ойлгож авлаа. Миний эхнэрийг ч юм уу, миний охиныг хэн нэгэн ингэж байдалд оруулбал би тэвчихгүй. Тэмцэх л болно.

Олон эрэгтэйчүүд, түүн дотроо хөвгүүдээс эмэгтэй дүү, эгч, ээж эсвэл найз охин, эхнэрт чинь хэн нэгэн бэлгийн халдлага үзүүлбэл яах вэ гэж асуувал бүгд эсэргүүцэн тэмцэнэ гэж хариулах нь ойлгомжтой. Чухам энэ өнцгөөс л бид,

- Хүн бүр ээж, эгч, эхнэр, охин хүүхэдтэй байдаг тул эмэгтэй хүн бүр адил гэсэн хүнлэг сэтгэлээр хандах,

- Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах үйлсэд чармайлт гаргах, оролцох,

- Сөрөг үзэгдэл, итгэл үнэмшил, муу зүйлийн эсрэг хатуу байр суурьтай байх,

- Хүн бүр тэгш эрхтэй гэдгээ үргэлж санаж байх,

- Өөрт тогтож, хэвшсэн сөрөг зан үйл байгаа бол түүнийгээ засаж залруулах,

- Сайн үйлээр хамт олон болон бусаддаа үлгэр дууриал болох,

- Өнөөгийн соёлд харш, зан заншил, үйл хөдлөл, үг хэллэгийг эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл үйлдэхэд ашиглахгүй, туйлширсан үзэл бодлоор хандахгүй байх зэрэг зарчмыг хөвгүүд эрчүүд маань баримтлах хэрэгтэй. Түүнчлэн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалтай хэрхэн тэмцэх тухай мэдээллийн хүртээмж сайжирснаар:

-Хохирогчдод тусламж, дэмжлэг үзүүлж чадна,

-Хамтран ажилладаг хүмүүстэйгээ энэ асуудлаар зөвлөлдөнө,

-Дарамтлалын эсрэг гомдлыг чухалчлан авч үзнэ,

-АББД-ын зөвлөгөө өгөх, дахин ийм хэрэг үйлдэхгүй байх талаас нь хамтран ажиллана,

-Ёс зүйг эрхэмлэхэд бусадддаа нөлөөлнө,

-Бэлгийн дарамтлалын асуудал болон холбогдох хууль дүрэм, журам, үйлдвэрчний эвлэлийн бодлогоос суралцаж, мэдлэгээ дээшлүүлнэ,

-Ажил олгогч байгууллага болон иргэд, холбогдох этгээдэд энэ талаарх мэдээ мэдээллийг сайтар хүргэж, хууль эрх зүйн орчинг бий болгох талаар хамтарч ажиллана.

ОХИД ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЗҮГЭЭС АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ

Ажилтан С.

Манай нэг хэлтсийн дарга яаралтай хугацаанд дуусгах баахан бичиг баримт байна, орой сууж хийх хэрэгтэй хэмээн үүрэг болгосон. Би түүнийг нь дуусгах санаатай оройн цагаар сууж байтал өрөөнд орж ирээд элдэв унтах хэвтэх санал тавьж, өдөөн хоргоож эхэлсэн. Би эсэргүүцлээ тодорхой хэмжээнд илэрхийлээд салсан. Түүнээс хойш дарга хийсэн бүтээсэн бүхнийг минь үгүйсгэх, байнга шүүмжлэх байдал гаргах боллоо. Би явал дээр вэ?

Дээрх жишээ бол бэлгийн дарамтлал үйлдэх нөхцөл бүрдүүлсэн, зөвшөөрөхгүй бол үүрэг даалгавар цаг хугацаанд нь биелүүлээгүй гэдгээр шалтаглан арга

хэмжээ авах, ажлаас нь халах, ажилтан ажлаа орхиход хүргэж болзошгүй ноцтой жишээнүүдийн нэг юм. Ийм нөхцөл байдлын улмаас ажлаа орхисон олон тохиолдол байдаг. Гэхдээ ихэнх нь ямар учраас ажлаа орхиж байгаагаа үнэн зөвөөр халагдах өргөдөлдөө бичдэггүй.

С эмэгтэй зоригтойгоор дургүйцлээ илэрхийлж, бэлгийн дарамтлалаас өөрийгөө хамгаалсан байна. Ер нь эмэгтэйчүүд ийм тохиолдолд,

- Эсэргүүцэх,
- Эсэргүүцлээ илэрхийлэхэд нь бусаддаа туслах,
- Эвлэлдэн нэгдэх,
- Зөрчигдсөн эрх, нэр хүндээ сэргээхийг шаардах,
- Зохих албан тушаалтан, байгууллагад энэ талаар мэдээлдэг байх,
- Нотлох баримтыг бүрдүүлж чаддаг байх нь маш чухал.

Мөн ажилтан албан хаагчид нь,

• Ажил олгогчтой байгуулах гэрээндээ “бэлгийн дарамтлалгүй ажлын байранд ажиллана” гэсэн нөхцөл оруулах,

• Хөдөлмөрийн гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ, ажил гүйцэтгэх гэрээ алийг нь байгуулсан ч ялгаагүй дээрх нөхцлийг заавал тусгуулах,

• Байгууллага, сургууль дээрээ эмэгтэйчүүдийн болон охидын өөртөө туслах бүлгийг байгуулах,

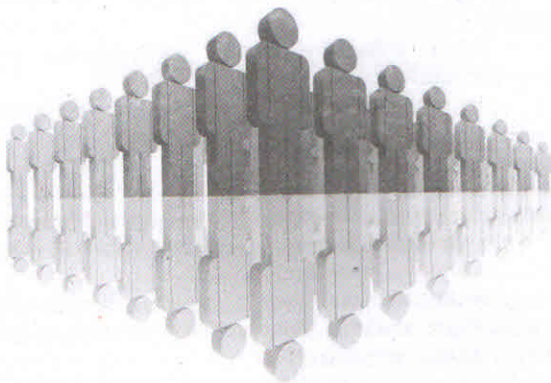
• Ажил олгогчтой байгуулах хамтын гэрээндээ “бэлгийн дарамтгүй орчин бүрдүүлэх журмыг боловсруулан мөрдөнө” гэж оруулахыг шаардах.

• Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал бол хүний эрхийн ноцтой зөрчил мөн

төслийг УИХ-аар батлуулахад нөлөөлөх зэргээр хуулийн хүрээнд асуудлыг шийдүүлэхэд анхаарах хэрэгтэй юм. Гэрээ бол ажилтны эрхийг хамгаалах, алдагдсан нэр төрийг сэргээх, ажлын байрыг хадгалж үлдэхэд тусалдаг хуулийн чухал баримт бичиг юм.

Таны эргэн тойронд хэн нэгэн ажлын байрны бэлгийн дарамтлал болон Боловсрол, сургалтын орчин дахь бэлгийн дарамтлалд өртөж байгаа бол...



Танд ч гэсэн эрсдэл ойр байгааг санахад илүүдэхгүй.

Хохирсон нэгнийг ойлгож, дэмжиж, туслаарай...

АББД-тай тэмцэх Эмэгтэйчүүдийн ТББ-уудын эвсэл



Channel
Foundation

Санхүүжүүлэгч байгууллага