



**Ажлын байран дахь бэлгийн
гарамтлалд өртвөл
хуулийн хүрээнд
шийгвэрлүүлэх
БОЛОМЖТОЙ ЮУ?**



Санхүүжүүлэгч



Монголын
Эмэгтэйчүүдийн
Сан

Channel
Foundation

Боловсруулсан:

С.Эрдэнболор, - /ОТИС/
Р.Очирбал - /ОТИС/

Хянасан:

АББД-тай тэмцэх ЭТББ-уудын
Эвсэлийн нөлөөллийн төслийн:

Зөвлөх
Зохицуулагч
Хуульч
ОТИС, ИХЗСГ-н захирал

Н.Чинчулуун
Б.Алтанчимэг
Д.Эрдэнэчимэг
Ц Алтанцэцэг

/Хялбаршуулсан гарын авлага/
Улаанбаатар 2010

Гарчиг

1. Хэрэв та ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртсөн бол хаана хандах вэ? 3
2. Нотлох баримт гэж юу вэ? 3
3. Нотлох баримтыг хэрхэн цуглуулах вэ? 3
4. Гомдол гаргах үе шатууд 4
5. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал, түүний хууль, эрх зүйн орчин 7
6. Олон улсын хэм хэмжээ 7
7. Монгол улсын хууль тогтоомж 8
8. Хөдөлмөрийн тухай хууль 9
9. Хөдөлмөрийн дотоод журам 10
10. Эрүүгийн хууль 10
11. Иргэний хууль 11

ХЭРЭВ ТА АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛД ӨРТСӨН БОЛ ХААНА ХАНДАХ ВЭ?

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалтай тэмцэх хамгийн сайн 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.

Нотлох баримт гэж юу вэ?

Шүүхийн журмаар зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, учирсан бодит хохирлоо нөхөн төлүүлэхэд болсон үйл явдлын талаарх нотлох баримт зайлшгүй бүрдүүлэх шаардлагатай. Нотлох баримт гэдэг нь бэлгийн дарамтлалд өртсөн эсэхийг харуулж байгаа, шүүх хэргийг хянан шийдвэрлэхэд ач холбогдол бүхий, хуульд заасан арга хэрэгслээр олж авсан, бодит нөхцлийг тогтооход хэрэглэгдэх аливаа баримт, сэлт, мэдээлэл байна.

Нотлох баримтыг хэрхэн цуглуулах вэ?

-Болсон үйл явдлын талаар хэзээ болсон, хэн дарамталсан, ойролцоо хэн байсан, хаана болж өнгөрсөн гэх мэт мэдээллийг багтаасан дэлгэрэнгүй тэмдэглэл хөтөлж байх нь зүйтэй.

-Олон удаагийн үйлдэл гэдгийг нь батлахын тулд тухайн үйлдэл бүрийг он, сар, өдрөөр нь тэмдэглэж авч бай.

-Нотлох баримт бүрийг хувилж, хуулбарыг хадгалж байх нь зөв. (Нотлох баримт устаж үгүй болсон, хаяж үрэгдүүлсэн тохиолдолд хэрэг болно.)

-Болсон үйл явдлын талаар бусдад хэлэхээсээ бүү санаа зов. Бусадтай ярилцаж санал, зөвлөгөө авч байх нь зүйтэй.

-Бэлгийн дарамтлал үзүүлж байгаа хүнд тухайн үйлдэл, үг хэлээ хянах, таслан зогсоохыг шаардсан шаардлагаа бичгээр өгч болно. Энэ нь бас чухал нотлох баримт болно гэдгийг анхаараарай.

Гомдол гаргах үе шатууд

1-р алхам

-Болсон үйл явдалд өөрийгөө бүү буруутга.

-Дайрч давшилсан, доромжилсон шинжтэй үг, үйл хөдлөлийг бүү хүлээж ав.

-Дургүйцлээ тэр дор нь илэрхийлээрэй.

-Хийж буй үйлдэл, хэлж буй үгээ хянаж, надтай хүндэтгэлтэй хандах хэрэгтэй гэдгийг ойлгуулаарай.

-Болсон үйл явдлыг бүү нуу. Бэлгийн дарамтлалын талаар бусадтай ярилцаж, зөвлөгөө аваарай, Жишээ нь: аав ээж, гэр бүл, ҮЭ-ийн хороо, ТББ-ийнхан, найз нөхөд, хамт ажиллагсад гэх мэт.

-Дарамтлагчтай ярилцаад үз. Ингэхдээ хажуудаа хэн нэгэн гэрчийн этгээд буюу эрхээ хамгаалахад чинь туслах хүнийг хамт байлцуулаарай.

-Хүн бүр аливаа хүчирхийлэл дарамтлалаас ангид байх эрхтэй гэдгээ ойлгох хэрэгтэй. Мөн та бэлгийн дарамтлалын талаар судалж, хэрэв бэлгийн дарамтлалын хохирол, үр дагавар нь ноцтой байвал хуулийн байгууллагаар шийдвэрлүүлэхээр хандах эрхтэй.

2-р алхам

11-р алхамын үед дурьдсан аргыг хэрэглээд үр дүнд хүрээгүй буюу дарамтлал үргэлжилсээр байвал

А. Хэрэв та төрийн албан хаагч бол:

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртсөн тухай гомдлоо холбогдох дээд шатны албан тушаалтан эсхүл төрийн албаны зөвлөл болон ёс зүйн алба, хороодод гаргаж болно. Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил болон төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар гаргасан бусад маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэдэг.

Б. Хэрэв та хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж байгууллага, төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллагад ажилладаг эсвэл оюутан, суралцагч бол:

Ажлын байр, боловсрол сургалтын орчин дахь бэлгийн дарамтлалд өртсөн тухай гомдлоо холбогдох дээд шатны албан тушаалтан эсвэл хүний нөөцийн алба, менежерт хандаж гаргах нь зүйтэй. Хэрэв энэ нь үр дүнгээ өгөхгүй эсвэл дарамтлал үйлдэгч нь өөрөө тухайн байгууллагын дээд шатны албан тушаалтан бол үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага болон хөдөлмөрийн маргаан таслах комисст

хандаж болно. Мөн хохирогч нь ганц та биш бол хамтын маргаан үүсгэсэн нь дээр. Энэ нь ганцаар тэмцэхээс хамаагүй илүү үр дүнд хүргэнэ.

Ажлын байр, боловсрол сургалтын орчин 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 өөрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо сэргээлгэх боломжтой. Ажлын байр, боловсрол сургалтын орчин дахь бэлгийн дарамтлалд өртөж, өөрийн зөрчигдсөн эрхээ шүүхээр хамгаалуулахаар нэхэмжлэл гаргах гэж байгаа бол та нотлох баримтаа цуглуул. Учир нь иргэний, эрүүгийн болон захиргааны аль ч журмаар шүүхэд хандахад нотлох баримт танд нэн чухал ач холбогдолтой гэдгийг анхаараарай.

Хэрэв та энэ асуудлаар шүүх, цагдаагийн байгууллагад хандалгүйгээр эрүүл мэнд, сэтгэл санааны талаарх зөвлөгөө дэмжлэг авахыг хүсч байгаа бол АББД-тай тэмцэх эмэгтэйчүүдийн ТББ-уудын эвслийн зохицуулагч байгууллагаас хаана хандаж, болох эсэх талаар мэдээлэл авч болно.

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БЭЛГИЙН ДАРАМТЛАЛ, ТҮҮНИЙ ХУУЛЬ, ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

Тодорхойлолт:

Бусдыг хүсээгүй хүлээн зөвшөөрөөгүй байхад бэлгийн сэдэлттэйгээр дооглон тохуурхахаас эхлээд хүчээр бэлгийн харилцаанд оруулах хүртэл олон хэлбэрээр дарамтлал үзүүлж, хүний эрхийг зөрчиж буй хууль бус үйлдэл, эс үйлдлийг АББД гэж үздэг.

АББД-ын дараах хэлбэрүүд түгээмэл тохиолдож байна.

Үүнд:

1. Үг яриагаар үйлдэх дарамтлал
2. Үзүүлж, харуулах байдлаар үйлдэх дарамтлал
3. Биеэр үйлдэх дарамтлал

Эрх зүйн орчин:

1. Олон улсын хэм хэмжээ:

Бэлгийн дарамтлал нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдлын нэг хэлбэр гэдгийг олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд НҮБ-аас батлан гаргасан "Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенци" /CEDAW/, болон Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас батлан гаргасан "Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдалтай тэмцэх тухай конвенци" нь энэ талаарх харилцааг зохицуулсан чухал ач холбогдолтой олон улсын баримт бичиг юм. 1992 онд НҮБ-аас гаргасан зөвлөмжөөр эмэгтэйчүүдийг бэлгийн хүчирхийллээс сэргийлэх талаар тодорхой арга хэмжээ авахыг Засгийн

газруудад уриалсан бөгөөд бэлгийн дарамтлал гэж юуг ойлгох талаар тодорхойлсон нь нэн чухал ач холбогдолтой үйл явдал болсон юм. Дэлхийн зарим улс орон тухайлбал Белиз, Коста Рика, Франц, Израйль, Филиппин зэрэг улсад бэлгийн дарамтлалын эсрэг тусгайлсан хуулийг батлан гаргаж, энэ салбарын харилцаанд төрийн зүгээс онцгойлон анхаарч байна.

2. Монгол улсын хууль тогтоомж:

Монгол Улсын иргэн бүр эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, хүчирхийлэл, дарамтлалаас ангид байх эрхтэй бөгөөд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16-р зүйлд: “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” хэмээн заасан байдаг. Мөн түүнчлэн хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан “хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал байдал, хөрөнгө чинээгээр ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно” гэсэн заалт нь иргэн таны зөрчигдсөн эрхийг хамгаалахад чухал ач холбогдолтой зохицуулалт болно.

Монгол улсын хувьд бэлгийн дарамтлалын талаар тусгайлан гаргасан хууль тогтоомж, байхгүй байгаа хэдий ч, бэлгийн дарамтлалын улмаас эрх, ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн хүний эрхийг хамгаалж, гэм буруутай этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг Эрүү, Иргэний болон Хөдөлмөрийн тухай хууль гэх мэт холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд зохицуулж, улмаар ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэх, таны эрхийг хамгаалах боломжтой юм.

Тухайлбал:

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль:

Энэхүү хууль нь ажлын байрны орчинг бэлгийн аливаа дарамтлал, хүчирхийллээс ангид байлгах, түүнчлэн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох гол хууль юм. Хэдийгээр Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох талаарх нарийвчилсан зохицуулалт байхгүй хэдий боловч дараах хуулийн заалт иргэн таны эрхийг хамгаална. Энэхүү хуулийн **5 дугаар зүйлд** "Ажил олгогч нь ажилтныг ... хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон ажлын нөхцлөөр хангах ... үүрэгтэй", **6 дугаар зүйлд** "Ажилтан нь аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн нөхцлөөр хангуулах ... эрхтэй" хэмээн тус тус заасан байна. Дээрх хуулийн заалтаас үзэхэд ажил олгогч нь ажлын байранд бэлгийн дарамтлал, хүчирхийлэл үйлдэгдэхээс урьчилан сэргийлэх, таслан зогсоох бүх талын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх, харин ажилтан нь ийм хөдөлмөрийн нөхцлөөр хангахыг ажил олгогчоос шаардах эрхтэй юм. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын үйлдэгдэх зарим хэлбэр нь хүйсээр болон бусад байдлаар ялгаварлан гадуурхах, зарим эрхийг хязгаарлах гэх зэрэг хэлбэрээр илэрч болно. Тиймээс хөдөлмөрийн хуулийн **7 дугаар зүйлд заасан** "хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал байдал, хөрөнгө чинээгээр ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно" гэсэн энэ заалт нь иргэн таны зөрчигдсөн эрхийг хамгаалахад чухал ач холбогдолтой юм.

2. Хөдөлмөрийн дотоод журам:

Хөдөлмөрийн тухай хуулиас гадна тухайн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлэх, эрх зөрчсөн үйлдлийг таслан зогсоох, буруутай этгээдэд хариуцлага хүлээлгэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Хамгийн чухал нь ажлын байранд бэлгийн аливаа дарамтлал үзүүлэх нөхцөл байдал үүсгэхээс сэргийлэх талаарх тусгайлсан зохицуулалт оруулж, дотоод журам зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой тусгасан байх нь чухал. Одоогоор цөөн боловч зарим ажил олгогчдоос дотоод журамдаа ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг зарим нэг заалтыг тусгаж зохицуулсан байна.

3. Эрүүгийн хууль:

Бэлгийн дарамтлалын зарим илрэх хүнд хэлбэрүүдийг зохицуулдаг гол хууль бол Эрүүгийн хууль юм. Энэ хуульд хохирогчийн хүсэл зоригийг үл харгалзан түүнд хүч хэрэглэн бэлгийн эрх, эрх чөлөөнд халдсан хэд хэдэн хууль бус үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцохоор хуульчилсан.

Тухайлбал:

125-р зүйл: Бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах,

*126-р зүйл: Хүчиндэх, 95-р зүйл: Бусдыг амиа
хорлоход хүргэх,*

110-р зүйл: Доромжлох гэх мэт эдгээр заалтууд таны зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах боломжтой юм.

Монгол Улсын эрүүгийн хуулиар ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал гэсэн тусгайлсан гэмт хэргийн төрлийг заагаагүй бөгөөд дээрх хэд хэдэн төрлийн гэмт хэрэгт тухайн гэмт хэргийг хаана үйлдсэн /ажлын байранд, ажлын

болон ажлын бус цагаар хэн үйлдсэн /ажил олгогч, хамтран ажиллагч, бусад этгээд г.м/ зэрэг нь чухал ач холбогдолгүй. Тиймээс ажлын байранд үйлдэгдсэн бэлгийн дарамтлалын төрлүүд дотроос ажилтанд хүч хэрэглэн, эсхүл хүч хэрэглэхээр заналхийлэх, биеэ хамгаалж чадахгүй байдлыг далимдуулан хурьцал үйлдсэн гэмт үйлдлүүд нь эрүүгийн хуулиар зохицуулагдана. Бэлгийн дарамтлалын бусад хэлбэрүүд /секс агууламж бүхий зураг, дүрс бичлэг илгээх, үзүүлэх, биеийн эмзэг хэсгүүдээр шүргэх, давуу байдал олгох болон ялгаварлах, хязгаарлалт тогтоох гэх зэрэг/ нь одоогоор уг хуулийн хүрээнд гэмт хэрэгт тооцогдохгүй байгааг анхаараарай.

4. Иргэний хууль:

Хэрэв шүүхээс ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлал нь хууль зөрчсөн үйлдэл болох нь тогтоогдвол гэм буруутай этгээдэд хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ. Харин энэхүү дарамт, хүчирхийллийн улмаас таны эрх, эрх чөлөө, алдар хүнд, эрүүл мэндэд ямар нэгэн гэм хор учирсан гэж үзвэл гэм буруутай этгээдээс учирсан хохирлоо гаргуулахаар иргэний хуулийг үндэслэн шаардах эрхтэй.

Тухайлбал: Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын улмаас эрүүл мэндэд нь гэм хор учирсан этгээд гэм хор учруулсантай холбогдон гарсан зайлшгүй зардлаа /эмчилгээ сувилгаа, нэмэгдэл хүнс тэжээл гм./ гэм буруутай этгээдээс нэхэмжлэх эрхтэй. Мөн бэлгийн дарамтлал үйлдэгч нь таны нэр, төр, алдар хүнд, ажил хэргийн нэр хүндийг гутаасан гэж үзвэл гэм хороо мөнгөн болон бусад хэлбэрээр шаардах эрхтэй.

АББД-тай тэмцэх Эмэгтэйчүүдийн ТББ-уудын эвсэл



Channel
Foundation

Санхүүжүүлэгч байгууллага