

Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 206 дугаар зөвлөмж, 2019

Оршил

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Ерөнхий бага хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Удирдах зөвлөлөөс 2019 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан 108 дахь удаагийн (100 жилийн ойн) Ерөнхий бага хурлаараа,

Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 2019 оны конвенцийг баталж,

Хурлын хэлэлцэх асуудлын тавд багтсан хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтын талаар гарсан тодорхой саналуудыг батлахаар шийдвэрлэж,

Эдгээр саналыг Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 2019 оны конвенцид нэмэлт болгон зөвлөмж хэлбэрээр гаргахаар тогтож,

Уг зөвлөмжийг Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 2019 оны зөвлөмж хэмээн нэрлэхээр тогтож, хоёр мянга арван есөн оны зургаадугаар сарын хорин нэгний өдөр батлав.

1. Энэхүү зөвлөмжийн заалтууд нь Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 2019 оны конвенцийн (цаашид "конвенц" гэх) заалтуудын нэмэлт бөгөөд тэдгээрийг хамтад нь авч үзэх шаардлагатай.

I. ҮНДСЭН ЗАРЧИМ

2. Гишүүн орнууд конвенцийн 4-р зүйлийн 2-р хэсэгт заасан хүртээмжтэй, цогц, жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг авч хэрэгжүүлэхдээ хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай хууль, шаардлагатай бол эрүүгийн хуулиндаа хөдөлмөрийн ертөнцөд тохиолдож буй хүчирхийлэл, дарамтын асуудлыг тусгана.

3. Гишүүн орнууд бүх ажилтан, ажил олгогч, тэр дундаа, хүчирхийлэл, дарамтанд илүү өртөх магадлалтай салбар, ажил мэргэжил, ажлын зохион байгуулалтад хамаарах хүмүүсийн эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц, Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны 98 дугаар конвенцид заасны дагуу үр дүнтэй хангана.

4. Гишүүн орнууд,

(а) бүх түвшиндээ хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх, хөдөлмөрийн ертөнцөд гэр бүлийн

хүчирхийллийн нөлөөллийг бүхий л боломжоо ашиглан бууруулах арга болохынх нь хувьд үр дүнтэй хүлээн зөвшөөрөхийг дэмжих;

(б) хэлэлцээний үйл явц, хамтын хэлэлцээрийн агуулгад хамааралтай сайн туршлага, чиг хандлагын талаарх мэдээлэл цуглуулж, түгээх замаар хамтын хэлэлцээ хийхийг дэмжихэд чиглэсэн зохих арга хэмжээг авна.

5. Гишүүн орнууд үндэсний хууль, журам, бодлогодоо хүчирхийлэл, дарамтын тухай зүйл заалтыг тусгахдаа Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар конвенц, 90 дүгээр зөвлөмж, Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц, 111 дүгээр зөвлөмж зэрэг тэгш байдал, алагчлахгүй байх тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын бусад баримт бичгүүийг харгалзан үзнэ.

II. ХАМГААЛАХ, УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ

6. Үндэсний хууль, журам, бодлогод хүчирхийлэл, дарамттай холбоотойгоор хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай заалтуудыг тусгахдаа Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар конвенц, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн конвенцийг дэмжих хүрээний тухай 2006 оны 187 дугаар конвенц зэрэг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын холбогдох баримт бичгийг харгалзан үзнэ.

7. Гишүүн орнууд шаардлагатай гэж үзвэл конвенцийн 9(а)-д заасан ажлын байрны бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлж, хянахдаа ажиллагсад, тэдний төлөөллийг оролцуулах тухай хууль, журмандаа тусгаж, дараахь заалтуудыг оруулж болно:

(а) хүчирхийлэл, дарамтыг үл тэвчихээ мэдэгдэх;

(б) шаардлагатай бол хэмжигдэхүйц зорилт бүхий хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлэх;

(в) ажилтан, ажил олгогчийн эрх, хариуцлагыг тодорхой заах;

(г) гомдол гаргах, шалгах журмын тухай мэдээлэл оруулах;

(д) хүчирхийлэл, дарамттай холбоотой гадаад, дотоод мэдээллийг бүгдийг нь зохих ёсоор авч үзэн, зохих арга хэмжээ авсан байх;

(е) Конвенцийн 10(в)-д заасан хувийн нууц, нууцлалыг хадгалах эрхийг тодорхой зааж, улмаар ажиллагсадаа бүхий л аюул, эрсдлийн талаар тэнцвэртэй мэдээллээр хангах;

(ё) гомдол гаргагч, хохирогч, гэрч, мэдээлэгч нарыг хохироох, өшөө авахаас хамгаалах арга хэмжээг багтаана.

8. Конвенцийн 9(в)-д заасан ажлын байрны эрсдлийн үнэлгээнд хүчирхийлэл, дарамт тохиолдох магадлалыг нэмэгдүүлдэг хүчин зүйлс, түүний дотор сэтгэц, нийгэмд учирч болохуйц аюул, эрсдлийг харгалзан үзэх шаардлагатай. Гишүүн орнууд нь:

(а) ажлын нөхцөл, зохицуулалт, ажлын зохион байгуулалт, хүний нөөцийн удирдлага, эсвэл аль нэгнээс нь үүссэн;

(б) түнш, үйлчлүүлэгч, үйлчилгээ үзүүлэгч, хэрэглэгч, өвчтөн, олон нийт зэрэг гуравдагч этгээдийг оролцуулсан;

(в) алагчлал, эрх мэдлээ үрвүүлэн ашиглах, хүчирхийлэл, дарамтыг өөгшүүлж буй жендер, соёл, нийгмийн хэм хэмжээнээс үүдэлтэй аюул, эрсдэлд онцгой анхаарал хандуулах хэрэгтэй

9. Гишүүн орнууд хүчирхийлэл, дарамтад өртөх илүү магадлалтай шөнийн цагаар, эсвэл тусгаарлагдсан нөхцөлд ажиллах, эрүүл мэнд, аялал жуулчлал, нийгмийн үйлчилгээ, түргэн тусламж, гэрийн үйлчилгээ, тээвэр, боловсрол, үзвэр үйлчилгээний салбар, ажил мэргэжил, ажлын зохион байгуулалтад шаардлагатай арга хэмжээг авна.

10. Гишүүн орнууд цагаач ажилтан, ялангуяа эмэгтэй цагаач ажилтныг цагаачлалын байдал, гарал үүсэл, дамжин өнгөрөх болон зорьж буй улс орнуудаас нь үл хамааран хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтаас хамгаалах тухай хууль тогтоомжид тусгаж, бусад арга хэмжээг авна.

11. Гишүүн орнууд албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих үйл явцыг хялбаршуулахын тулд албан бус эдийн засагт гарч буй хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэхэд албан бус эдийн засагт ажиллагсад, ажил олгогчид, тэдний холбоо, нийгэмлэгт дэмжлэг туслалцаа үзүүлнэ.

12. Гишүүн орнуудын хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ нь эмэгтэйчүүд болон конвенцийн 6-р зүйлд заасан бүлгүүд тодорхой ажил, салбар, ажил мэргэжил эрхлэхийг хязгаарлаж, хориглохгүй байхыг хангана.

13. Конвенцийн 6-р зүйлд эмзэг бүлэг, эмзэг нөхцөл байдалд байгаа бүлгийг дурьдсаныг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, хүний эрхийн талаархи олон улсын баримт бичгүүдэд нийцүүлэн ойлгоно.

III. ХЭРЭГЖИЛТ, ХОХИРЛЫГ АРИЛГАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТУСЛАМЖ

14. Конвенцийн 10(б)-д заасан хохирлыг арилгах арга хэмжээнд дараахь арга хэмжээ багтаж болно:

(а) нөхөн олговор авч ажлаасаа гарах эрхтэй байх;

(б) эргэж ажилдаа орох;

(в) учирсан хохирлыг зохих хэмжээнд нөхөн төлүүлэх;

(г) тодорхой үйлдлийг зогсоох, эсвэл бодлого, үйл ажиллагааг өөрчлөхийг шаардсан шууд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авах шийдвэр гаргах;

(д) үндэсний хууль тогтоомжид заасан, практикт хэрэглэж буй хууль эрх зүйн үйлчилгээний төлбөр, зардал.

15. Хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтад өртсөн хохирогч сэтгэц, бие махбодь, бусад гэмтэл, өвчлөлийн үлмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан тохиолдолд нөхөн төлбөр авах боломжтой байх ёстой.

16. Конвенцийн 10(д)-д заасан жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтын талаархи гомдол, маргааныг шийдвэрлэх механизм нь дараахь арга хэмжээг авна:

(а) Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтын хэргийг шийдвэрлэх туршлага бүхий шүүхтэй байх;

(б) цаг тухайд нь, үр дүнтэй шийдвэрлэх;

(в) гомдол гаргагч болон хохирогчид хууль эрх зүйн зөвлөгөө, туслалцаа үзүүлэх;

(г) гарын авлага болон бусад мэдээллийг тухайн улсад өргөн хэрэглэгддэг хэлээр авах боломжтой байх;

(д) эрүүгийн хэргээс бусад ажиллагаанд шаардлагатай бол нотлох баримт гаргах шаардлагыг шилжүүлэх.

17. Конвенцийн 10 (д)-д заасан жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтын хохирогчдод үзүүлэх тусламж, үйлчилгээ, хохирлыг арилгах арга хэмжээ нь дараахь арга хэмжээнээс бүрдэнэ:

(а) хохирогчийг хөдөлмөрийн зах зээлд эргэн ороход нь туслах;

(б) зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх үйлчилгээг хялбар авах, хүртээмжтэй байдлаар зохион байгуулах

(в) 24 цагийн дуудлагын утас;

(г) яаралтай тусламжийн үйлчилгээ;

(д) эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, эмчилгээ, сэтгэлзүйн тусламж;

(е) хямралд хариу үзүүлэх төв, ялангуяа, хамгаалах байр;

(ё) хохирогчдод дэмжлэг үзүүлэх цагдаагийн төрөлжсөн тасаг, эсвэл тусгайлан бэлтгэсэн цагдаагийн ажилтан.

18. Конвенцийн 10(е)-д дурьдсан хөдөлмөрийн харилцаанд гэр бүлийн хүчирхийллийн нөлөөг бууруулахад дараах арга хэмжээг авч болно:

(а) гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчдод чөлөө олгох;

(б) гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчийг хамгаалах, ажлын үян хатан зохицуулалт хийх;

(в) гэр бүлийн хүчирхийлэл, түүний үр дагавартай холбоогүйгээс бусад тохиолдолд, шаардлагатай бол гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн хохирогчийг ажлаас халахыг түр хугацаагаар хойшлуулах;

(г) гэр бүлийн хүчирхийллийг ажлын байрны эрсдлийг үнэлэхэд оруулах;

(д) гэр бүлийн хүчирхийллийн нөлөөг бууруулах олон нийтийн арга хэмжээ байдаг бол түүнийг ашиглах;

(е) бүлийн хүчирхийллийн талаарх мэдлэг мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх.

19. Хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамт үзүүлсэн этгээдэд хариуцлага тооцож, шаардлагатай бол хүчирхийлэл, дарамтыг дахин гарахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх болон бусад арга хэмжээг авах, шаардлагатай тохиолдолд дахин ажил хөдөлмөр эрхлэхэд нь тусална.

20. Хөдөлмөрийн байцаагч, бусад холбогдох эрх бүхий байгууллагын ажилтнуудыг хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамт, түүний дотор сэтгэцийн аюул, эрсдэл, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт, ажилчдын тодорхой бүлгийг ялгаварлан гадуурхах байдлыг олж тогтоох, арга хэмжээ авах зэрэг асуудлыг хамарсан жендэрийн мэдрэмжийн тухай сургалтанд хамруулна.

21. Хөдөлмөрийн хяналт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан, түүнчлэн ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх, тэгш байдал, тэр дундаа жендэрийн тэгш байдлыг хангах үүрэг бүхий үндэсний эрх бүхий байгууллагууд хөдөлмөрийн ертөнцийн хүчирхийлэл, дарамтын асуудлыг хамарч ажиллана.

22. Гишүүн орнууд конвенцийн 6-р зүйлд дурдсан бүлгүүдийн хувьд хүйс, хүчирхийлэл, дарамтын хэлбэр, эдийн засгийн салбараар ангилсан хөдөлмөрийн харилцаан дахь хүчирхийлэл, дарамтын статистик мэдээллийг цуглуулж, нийтлэх хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй.

IV. УДИРДАМЖ, СУРГАЛТ, МЭДЛЭГ ОЙЛГОЛТЫГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ НЬ

23. Гишүүн улс шаардлагатай тохиолдолд,

(а) Ялгаварлан гадуурхах, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, хүчирхийлэл дарамтыг өөгшүүлсэн жендэр, соёл, нийгмийн хэм хэмжээ зэрэг хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамт гарах магадлалыг нэмэгдүүлдэг хүчин зүйлсийг шийдвэрлэхэд чиглэсэн хөтөлбөр;

(б) шүүгч, хөдөлмөрийн байцаагч, цагдаа, прокурор болон бусад төрийн албан хаагчдад хөдөлмөрийн ертөнцөд тохиолдож болох хүчирхийлэл, дарамтын асуудлаар үүргээ биелүүлэхэд нь, мөн төр, хувийн хэвшлийн ажил олгогч, ажиллагсад, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагуудад хөдөлмөрийн ертөнцөд тохиолдож болох хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэхэд нь шаардлагатай жендэрийн мэдрэмжтэй удирдамж, сургалтын хөтөлбөр;

(в) конвенцийн 6 дугаар зүйлд заасан бүлэгт хамаарах ажиллагсад, бусад хүмүүсийн онцлогийг харгалзан үзэж, хөдөлмөрийн ертөнцийн хүчирхийлэл, дарамтын тухай нийтлэг, эсвэл салбарын эрсдлийн үнэлгээний аргачлал, ёс зүйн дүрэм;

(г) хүчирхийлэл, дарамтыг хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй, ялангуяа жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтыг хүлээн зөвшөөрөхгүй гэдгийг ойлгуулах, ялгаварлан гадуурхах хандлагыг арилгах, хохирогч, гомдол гаргагч, гэрч, мэдээлэгч нарыг гутаан доромжлох хандлагаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор олон нийтийн, тэр дундаа цагаач ажиллагсадын дунд тухайн улсад хэрэглэгдэж байгаа олон хэлээр мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх кампанит ажил;

(д) үндэсний хууль тогтоомж, нөхцөл байдалд нийцүүлэн бүх шатны боловсрол, мэргэжлийн сургалтын байгууллагад жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтыг агуулсан жендэрийн мэдрэмжтэй сургалтын хөтөлбөр, багшийн гарын авлага;

(е) сэтгүүлч, хэвлэл мэдээллийн ажилтнуудын үзэл бодол, хараат бус байдлыг хүндэтгэн, тэдэнд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт, түүний үндсэн шалтгаан, эрсдлийн хүчин зүйлсийн талаар материал;

(ё) хүчирхийлэл, дарамтаас ангид, аюулгүй, эрүүл, эв найрамдалтай ажлын байрыг бий болгоход чиглэсэн олон нийтийн кампанит ажлыг санхүүжүүлж, боловсруулж, хэрэгжүүлж, түгээнэ: