



МОНГОЛ УЛСЫН
ХҮНИЙ ЭРХИЙН
ҮНДЭСНИЙ КОМИСС



АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН
ДАРАМТЫН МЭДЛЭГ, ХАНДЛАГА
БОЛОН ТАРХАЛТЫН БАЙДЛЫН
СУДАЛГАА

ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБА



UIN.MN
СУДАЛГААНЫ САН

УЛААНБААТАР ХОТ

2021 ОН

Уг судалгааг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс нь Нийгмийн бодлого хөгжлийн судалгааны хүрээлэнтэй хамтран гүйцэтгэв.

Хянасан: Д.Сүнжид, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын гишүүн, Хууль зүйн ухааны доктор

Х.Мөнхзул, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын гишүүн

З.Өнөржаргал, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Хүний эрхийн боловсрол, судалгааны хэлтсийн даргын үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч

Ч.Ариунаа, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Судалгаа, дүн шинжилгээ хариуцсан референт

Гүйцэтгэсэн:

С.Түмэндэлгэр, МУБИС-ийн Улс төр, социологийн тэнхмийн багш, доктор, дэд профессор

Ц.Одгэрэл, МУИС-ийн Социологи, Нийгмийн ажлын тэнхмийн докторант

Т.Бүрэнжаргал, МУИС-ийн Социологи, Нийгмийн ажлын тэнхмийн багш, доктор, профессор

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

АГУУЛГА

ЗУРАГ, ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ	4
НЭГ. УДИРТГАЛ	5
ХОЁР. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ	9
ГУРАВ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН	11
3.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт мэдлэг	11
3.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хандах хандлага	17
3.2.1 Бэлгийн дарамтад хандах хандлага	17
3.2.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ.	21
3.3 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал	24
3.4 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд ханддаг албан тушаалтан, байгууллага, хариу үзүүлэх байдал.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.5 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргахгүй байхад нөлөөлдөг шалтгаан.....	31
3.6 Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа	34
ДҮГНЭЛТ	38
ЗӨВЛӨМЖ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.8
ХАВСРАЛТ	45

ЗУРАГ, ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг

- Зураг 3.1.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамт бүхий үйлдлүүдийг хүлээн зөвшөөрсөн болон үгүйсгэсэн байдал, хувиар
- Зураг 3.1.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамт бүхий үйлдлүүдийн талаар мэдэхгүй, хувиар
- Зураг 3.1.3 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг
- Зураг 3.1.4 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалтын талаарх мэдээлэлтэй байдал
- Зураг 3.2.1 Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтад хандах хандлага, хувиар (n=3000)
- Зураг 3.2.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд төрөх мэдрэмж хувиар (n=3000)
- Дүрс 3.2.3 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг эсэх, хувиар (n=3000)
- Зураг 3.3.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртдөг эсэх, хувиар
- Зураг 3.3.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал, байгууллагын төрлөөр, хувиар
- Зураг 3.3.3 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг ойлголтын түвшин ба бэлгийн дарамтад өртсөн байдал
- Зураг 3.3.4 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал, боловсролоор, хувиар
- Зураг 3.3.5 Бэлгийн дарамт үзүүлэгч субъектүүд, судлагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын өгсөн хариултаар, хувиар
- Зураг 3.6.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа, хувиар (n=3000)

Хүснэгт

- Хүснэгт 1.1 Судалгааны түүвэр
- Хүснэгт 2.1 Судалгаанд хамрагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын нийгэм, хүн ам зүйн мэдээлэл
- Хүснэгт 3.1.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын аливаа үйлдлийг ялгаж мэдэхгүй гэж хариулсан төрийн захиргааны албан хаагчдын эзлэх хувь, байгууллагаар
- Хүснэгт 3.1.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргах мэдлэг, байгууллагаар, хувиар
- Хүснэгт 3.2.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын дараах үйлдлийг огт хүлээн зөвшөөрөхгүй (1-6-д огт санал нийлэхгүй, 7-8-тэй бүрэн санал нийлж байна) гэж хариулсан төрийн захиргааны албан хаагчдын эзлэх хувь (n=3000)
- Хүснэгт 3.2.2а Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй байдал, хувиар (n=3000)
- Хүснэгт 3.2.2б Орон нутгийн удирдлагаас (аймаг нийслэл, сум дүүрэг) бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг байдал, хувиар (n=3000)
- Хүснэгт 3.2.2в Төрийн албаны зөвлөлөөс бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг байдал, хувиар (n=3000)
- Хүснэгт 3.3.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөж буй байдал, хэлбэр, үйлдлийн төрлөөр, хувиар
- Хүснэгт 3.4.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргадаг субъектүүд, хариу үзүүлэх байдал
- Хүснэгт 3.4.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөх тохиолдолд авах арга хэмжээ, судлагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын өгсөн хариултаар, хувиар
- Зураг 3.4.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар гомдол гаргах субъектүүд
- Хүснэгт 3.6.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа, хувиар

НЭГ. УДИРТГАЛ

Судалгааны үндэслэл

Дэлхий дахинаа ажлын байрны бэлгийн дарамтыг хүний халдашгүй байдал, нэр төр, аюулгүй байдалд маш их хор хөнөөл учруулдаг хүний эрхийн ноцтой зөрчил, хүйсээр ялгаварлан гадуурхаж буй илрэл, эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл, гэмт хэрэг хэмээн үздэг. Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцод тухайлбал хэнийг ч бусдын эрхшээлд байлгахыг хориглодог бол Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих орчныг бүрдүүлэхэд ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүргийг хуульчилсан байдаг. Тус хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4 дэх хэсэгт ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэхээр, ажилтан жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын сэдвээр сургалтад хамрагдах, энэ асуудлаарх тогтоосон хэм хэмжээг мөрдөж биелүүлэх, хэрэв бэлгийн дарамтад өртвөл ажил олгогчид гомдол гаргах, асуудлаа шийдүүлэхээр зохицуулсан.

2017 онд баталсан Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4-т албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгахыг хориглож, Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн 3.1.3-т жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байхаар тус тус зохицуулжээ.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч ажлын байрны бэлгийн дарамтад холбогдох гомдол, тохиолдол цөөн бус байгааг Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь удаагийн илтгэлдээ тусгажээ. Зарим тохиолдолд ажлын байрны бэлгийн дарамтад хамаарах асуудал далд хэлбэрт үргэлжилж, улмаар хүний үндсэн эрх, эрх чөлөө зөрчигдсэн хэвээр байгааг судалгааны баримтууд нотолдог. Тухайлбал 2017-2018 онуудад Хүний эрхийн Үндэсний Комисст ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой асуудлаар 12 гомдол ирсэн, Комиссын судалгаагаар, төрийн байгууллагууд ажлын байрны бэлгийн дарамтыг дотоод дүрэм журамдаа тусгаагүй зөрчил их, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх сургалтыг хийх үүрэгтэй ч түүний хэрэгжилт хангалтгүй гэж дүгнэсэн байна (ХЭҮК, 2018).

2016 онд Монголын эмэгтэйчүүдийн сангаас хийсэн цахим судалгааны дүнгээр, судлагдсан ажиллагчдын 70 орчим хувь ажлын байрны бэлгийн дарамт байгааг хүлээн зөвшөөрсөн, түүнд өртөгчдийн 90 гаруй хувь нь эмэгтэйчүүд, үйлдэгчдийн 70 орчим хувь нь эрэгтэйчүүд байна гэсэн нотолгоог дэвшүүлжээ (МОНЭС, 2016).

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд зааснаар ажил олгогч байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих болон ажлын байрны бэлгийн дарамт гарсан тохиолдолд арга хэмжээ авч шийдвэрлэх зохицуулалтыг тусгах, мөн байгууллагын бүх түвшний ажилтан, албан хаагчид ажлын байрны бэлгийн дарамт гэж юу болох, ямар хэлбэрээр үйлдэгддэг, хэнд хандах, хэрхэн шийдвэрлүүлэх, нууцлалыг хэрхэн хадгалах, хамгаалах асуудлыг багтаасан сургалтын хөтөлбөрөөр сургалтад хамрагдах зэргээр эрх үүргээ мэдэж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Мөн удирдах ажилтны зүгээс гүйцэтгэх тушаалын ажилтандаа, түүнчлэн хамт ажилладаг ажилтны зүгээс болон үйлчлүүлэгчдэд чиглэсэн ийм төрлийн аливаа үйлдлийг үл тэвчих, хэрэв өөрт болон бусад ажилтан, албан хаагчдад ажлын байрны бэлгийн дарамтын ямарваа нэг илрэл байгааг мэдсэн тохиолдолд хэдийгээр хуульд заасны дагуу гомдол гаргах боломжтой ч хандалт цөөн байгаа нь асуудал дагуулж байна. Монгол Улсын хувьд ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт тодорхойлолт, энэ талаарх ажилтан, ажил олгогчийн эрх үүргийг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд анх 2011 онд, энэ төрлийн зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагыг Зөрчлийн тухай хуульд 2020 онд тус тус тусгасан хэдий ч хэрэгжилт хангалтгүй байгаа юм (ЖҮХ, 2020).

Төрийн байгууллагын албан хаагчдын дунд бэлгийн дарамтын үйлдлийг олон шалтгааны улмаас хүлцэн тэвчиж, нуугдмал далд хэлбэрээр үргэлжлэх, нөгөө талаас төрийн байгууллагын бүх түвшинд хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд хөдөлмөрийн дотоод журамд бэлгийн дарамтыг хориглосон, устгахад чиглэсэн зохицуулалтыг тусгах, хэрэгжилтийг хангах, бүх ажилтан, албан хаагчдад мэдээлэх, энэ агуулгын хүрээнд чадавхижуулах, бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд нэн даруй гомдол гаргаж асуудлаа шийдүүлэх, асуудлыг хүний нэр төр, алдар хүнд, ажлын байранд халдахгүйгээр шийдвэрлэх зэрэг асуудал тулгамдсан хэвээр байна.

Судалгааны зорилго, зорилт

Энэхүү судалгаа нь төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд ажлын байрны бэлгийн дарамтын тархалт болон бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргаж асуудлаа шийдвэрлүүлэх талаарх ойлголт мэдлэг, хандлагыг тодорхойлох зорилготой юм.

Зорилт

- 1) Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрны бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчинг бүрдүүлэхэд холбогдох хуульд заасан ажил олгогч болон ажилтны эрх үүргийн талаарх ойлголт мэдээлэлтэй байдлыг тодорхойлох;
- 2) Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт мэдлэг, бэлгийн дарамтын үйлдлүүдэд хэрхэн хандаж буй хандлагыг тодорхойлох;
- 3) Төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд ажлын байрны бэлгийн дарамтын аливаа үйлдлүүдэд өртсөн байдлыг тодорхойлох;

- 4) Төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргасан эсвэл хэн нэгэнд мэдээлсэн байдлыг судлах;
- 5) Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргах арга, субъектийн талаарх мэдээлэлтэй байдлыг судлах;
- 6) Ажлын байрны бэлгийн дарамтын тохиолдлыг таслан зогсоох, үл тэвчих орчин бүрдүүлэх, урьдчилан сэргийлэх хүрээнд төрийн байгууллага, ажил олгогч, ажилтнуудад чиглэсэн дүгнэлт, зөвлөмж боловсруулахаар зорьж ажиллав.

Судалгааны арга зүй, аргачлал

Төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголт, хандлага өртөж буй байдал (КАР), өөрийн эрхээ хангаж хамгаалуулах мэдлэг, мэдээлэлтэй байдлыг судлахдаа нийгмийн тоон судалгааны арга зүйн дагуу явуулав.

Мэдээлэл цуглуулахдаа цахим хэлбэрийн асуулгын аргыг ашиглав. Ковид-19 цар тахлын үед гамшгаас хамгаалах бүх нийтийн бэлэн байдлын хөл хорио тогтоосон нөхцөл байдлаас шалтгаалж асуулгын хуудсыг боловсруулж, google form-д байршуулан, цахим хэлбэрээр мэдээлэл цуглуулах ажлыг зохион байгууллаа.

Судалгааны хамрах хүрээ

Энэхүү судалгаанд төрийн захиргааны байгууллагын эмэгтэй албан хаагчид хамрагдав. Үүнд:

- Төрийн захиргааны төв байгууллага (яам), түүний харьяа агентлаг, газрын албан хаагчид;
- Орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчид (харьяа агентлаг, аймаг нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар)

Судалгааны түүвэр, хэмжээ

Түүврийн зохист хэмжээг тогтоох нь:

Түүврийн нэгжээр төрийн захиргааны байгууллагын удирдах болон бодлогын ажилтан албан хаагч байхаар сонгов. 2019 оны статистикийн мэдээллээр, төрийн захиргааны албанд 19080 албан хаагч ажиллаж байна. Тус судалгаа нь төрийн захиргааны алба дахь ажлын байрны бэлгийн дарамтын тархалт, мэдлэг, хандлагыг тодруулах зорилготой тул судалгааны үндсэн хэмжих үзүүлэлт нь хувийн жин (параметр) болно. Статистик ач холбогдлын түвшинг 98 хувь, түүврийн алдааг 2 хувь байхаар сонгож, “хувийн жин”-г тогтоох зорилго бүхий судалгааны түүврийн хэмжээг тогтоох томъёоны дагуу кластер бүрийг харгалзан тооцоолоход 600 төрийн захиргааны албан хаагчдыг хамруулахад хангалттай байна. Гэхдээ цахим хэрэгсэл ашиглан судалгааг явуулах тул түүврийн бус алдаа гарч болзошгүй нөхцөлийг харгалзан үзэж төрийн албаны салбар зөвлөл бүрт

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ногдох тоог үндэсний хэмжээний хийгээд орон нутгийн байгууллагын хувьд жигд байхаар тооцоолон нэмэгдүүлж, нийт 3630 төрийн захиргааны албан хаагчийг хамруулахаар зорьж ажиллах шаардлагатай гэж үзсэн. Гэвч төрийн захиргааны төв байгууллагаас судалгаанд хамруулах албан хаагчдын тоо төлөвлөсөн хэмжээнд хүрээгүй ч, төлөөлөх чадварыг хангаж чадахуйц хэмжээнд хүрсэн тул 3000 төрийн захиргааны албан хаагчаар хязгаарлан, мэдээлэл цуглуулах ажлыг дуусгасан болно.

Түүврийн хэмжээг тогтоосны дараа i) Улаанбаатар хот ii) аймаг, орон нутаг хэмээн хот, хөдөөгөөр кластер үүсгэн, яам, агентлаг, газар, аймгийн төрийн албаны салбар зөвлөл байхаар ерөнхийлөн дүнг тооцоолов. Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл, түүний харьяа байгууллагуудын төлөөллийг бүрэн хамруулж, нийт ажилтан албан хаагчдын тоон дахь төрийн захиргааны албан хаагчийн тоог квотлон тодорхойлж, судалгаанд хамрагдвал зохих төрийн захиргааны албан хаагчийн тоог тогтоосон болно.

Түүврийн нэгжийг сонгох арга техник

Тухайн байгууллагаас түүврийн нэгжийг сонгохдоо энгийн санамсаргүй түүврийн аргыг ашиглав. Нийт эмэгтэй албан хаагчдад код оноон, түүврийн хэмжээнд тохируулан буцаалтгүй хэлбэрээр санамсаргүйгээр сонголоо. Сонгогдсон төрийн захиргааны албан хаагчид судалгааны формын линкийг илгээн судалгаанд хамруулав.

Хүснэгт 1.1 Судалгааны түүвэр

Байгууллагын нэр	Тоо	Дүнд эзлэх хувь
Газар, агентлаг	523	17.4
Аймаг/ нийслэлийн газар, агентлаг	965	32.2
Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	290	9.7
Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар	1061	35.4
Бүгд	3000	100

Судалгааны ёс зүй

Дэлхийн социологичдын холбооноос баталсан Нийгэм судлаачдын ёс зүйн хэм хэмжээ, Монгол Улсын Стандарт, хэмжил зүйн газраас баталсан Монгол Улсын стандарт MNS ISO 20252:2019-ыг баримтлан дараах зарчмыг удирдлага болгон ажиллалаа. Үүнд:

- Хувь хүний нууцлалыг Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасны дагуу хадгалах, хамгаалах үүргийг хүлээх;
- Төрийн захиргааны албан хаагч зөвшөөрсөн тохиолдолд судалгаанд хамруулах;
- Оролцогчийн нэр хүнд, эрхийг хамгаалах, ажил, амьдралын аюулгүй байдлыг хангах;

- Нотолгоог үнэн зөвөөр бүрдүүлэх, мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийхдээ чанарыг эрхэмлэх;
- Судалгаагаар илэрсэн баримтыг гуйвуулахгүйгээр бодит байдлыг тайлбарлахад ашиглах зэрэг болно.

Судалгааны хязгаарлагдмал тал

Энэхүү судалгаа нь цахим хэлбэрээр явагдсан, санхүүжилт, хүний нөөцийн дутмаг, мэдээлэл цуглуулах явцад хяналт тавих боломж хомс байдлаас улбаатай дараах хязгаарлагдмал талуудтай байв. Үүнд:

1. Судалгаанд оролцогч өөрийн нийгмийн байдалд хамаарах мэдээллийг худлаа бөглөх. Тодруулбал харьяалагдах аймаг, орон нутгаа, ажилладаг байгууллагаа санаатайгаар худлаа бөглөх;
2. Судалгаагаар хөндөж буй сэдэв нь хувийн нууц, хувийн эрх ашиг, нэр хүндэд ихээхэн нөлөөтэйн улмаас судалгаанд оролцогчдод санаа зовох, нууцаа алдахаас санаа зовних зэрэг асуудлын улмаас асуултад хуурамчаар хариулах;
3. Судалгаанд оролцогчийг сонгохдоо хязгаарлагдмал хүрээнд судалгааны линкийг түгээх, санаатайгаар зарим төрийн захиргааны албан хаагчийг оролцуулахгүй байх эсвэл санаатайгаар оролцуулах зэргээр санамсаргүйгээр сонгох зарчмыг зөрчсөн байх магадлалтай зэрэг болно.

ХОЁР. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Төрийн захиргааны албан хаагчийн ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал, ойлголт мэдлэг тодорхойлох судалгаанд хамрагдсан төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдын нийгэм хүн ам зүйн мэдээллийг нас, боловсрол, гэрлэлтийн байдал гэсэн үзүүлэлтүүдээр шинжлэв. Судалгаанд бүх яам, газар, агентлаг, аймаг нийслэлийн газар, агентлаг, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, 238 сум, 9 дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын төрийн захиргааны албан хаагч хамрагдав. Судалгаанд оролцсон төрийн захиргааны албан хаагчдын дундаж нас нь 37 байв. (Хүснэгт 2.1)

Хүснэгт 2.1 Судалгаанд хамрагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын нийгэм, хүн ам зүйн мэдээлэл

Үзүүлэлт		
Насны бүлэг	Тоо	Дүнд эзлэх хувь
20-25	224	7.5
26-30	503	16.8
31-35	719	24.0
36-40	617	20.6
41-45	410	13.7
46-50	292	9.7
51-55	210	7.0
56-60	22	0.7
60-с дээш	2	0.1
БОЛОВСРОЛ		

Дипломын болон тусгай дунд	85	2.8
Бакалавр	2151	71.7
Төгсөлтийн дараах (магистр, доктор)	764	25.5
Гэрлэлтийн байдал		
Гэрлээгүй	555	18.5
Гэрлэсэн	2265	75.5
Бэлэвсэн	70	2.3
Гэрлэлтээ цуцлуулсан	110	3.7
АЙМАГ, НИЙСЛЭЛ		
Улаанбаатар	757	25.2
Архангай	97	3.3
Баян-Өлгий	113	3.8
Баянхонгор	101	3.4
Булган	115	3.8
Говь-Алтай	114	3.8
Говьсүмбэр	100	3.3
Дархан-Уул	102	3.4
Дорноговь	105	3.5
Дорнод	102	3.4
Дундговь	112	3.7
Завхан	101	3.4
Орхон	105	3.5
Өвөрхангай	115	3.8
Өмнөговь	115	3.8
Сүхбаатар	115	3.8
Сэлэнгэ	108	3.6
Төв	114	3.8
Увс	99	3.3
Ховд	100	3.4
Хөвсгөл	106	3.5
Хэнтий	104	3.5
Нийт	3000	100

ГУРАВ.СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

3.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт мэдлэг

Жендэрийн үндэсний хорооноос 2020 онд эрхлэн гаргасан “Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж”-д бэлгийн дарамт нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүй байдаг гэж тодорхойлсон байдаг. Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт мэдлэгийн байдлыг тодруулахдаа 2018 онд Европын холбооны санхүүжилтээр “Promoting Feminist leadership to Combat Sexual and Gender Based Violence in Jordan” суурь судалгаанд ашигласан ойлголт тодорхойлолтыг ашиглав. Судалгаанд оролцсон төрийн захиргааны албан хаагчдын 51.8-83.2 хувь нь зураг 3.1.1-т харуулсан бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийг хүлээн зөвшөөрсөн буюу бэлгийн дарамт мөн гэсэн хариултыг өгчээ.



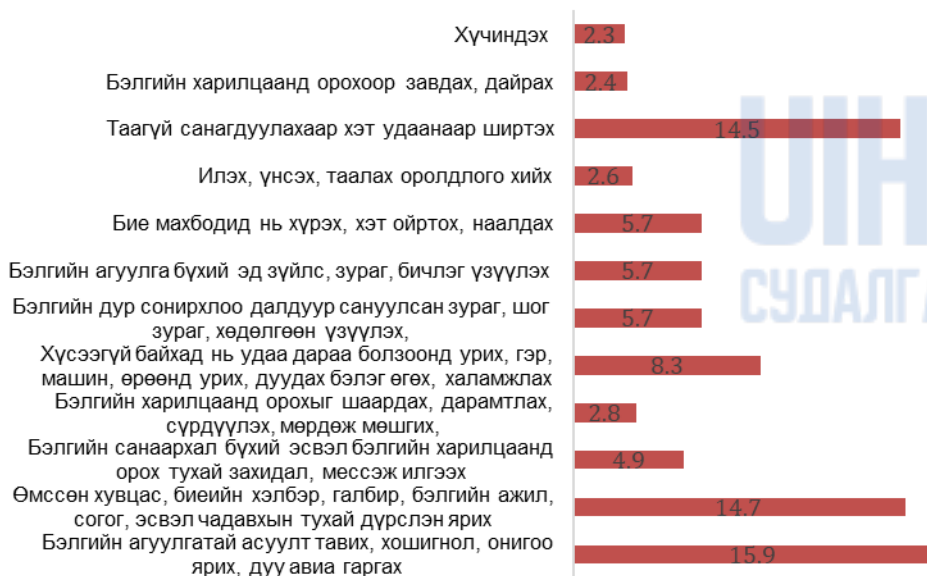
Бэлгийн сэдэлтэй эсвэл доромж үгээр дуудах, хүсээгүй сэдвээр, бэлгийн харилцааны сэдвээр ярилцах, биед нь хүрэх, зохисгүй удаанаар ширтэх, бэлгийн сэдэвтэй онигоо ярих, хошигнохоос эхлээд мөрдөж мөшгих, зурвас илгээх, биед хүч хэрэглэж халдах, хүчирхийлэхийг завдах, хүчиндэх бүх үйлдэл бэлгийн дарамт юм. Судалгаанд оролцсон гурван төрийн захиргааны албан хаагч тутмын нэг нь бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргахыг, дөрвөн хүний нэг нь өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярихыг, таван хүний нэг нь хүсээгүй байхад нь удаа дараа болзоонд урих, гэр, машин, өрөөнд урих, дуудах бэлэг өгөх,

халамжлахыг, таван хүний нэг нь таагүй санагдуулахаар хэт удаанаар ширтэхийг бэлгийн дарамт биш гэж хариулсан нь бэлгийн дарамтын зарим үйлдэл, хэлбэрүүдийг таниулах цаашлаад эмэгтэй төрийн захиргааны албан хаагчид хувийн орон зайгаа хамгаалах зэргээр урьдчилан сэргийлэх мэдлэг хэрэгцээтэйг харуулж байна.

Насны бүлгээр шинжлэхэд 50-иас дээш насны төрийн захиргааны албан хаагчдын хувьд бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах (32.9 хувь), өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих (32.9 хувь), бэлгийн санаархал бүхий эсвэл бэлгийн харилцаанд орох тухай захидал, мессеж илгээх (18.2 хувь), бие махбодод нь хүрэх, ойртох, наалдах (29.3 хувь), таагүй санагдахаар хэт удаанаар ширтэх (27.4 хувь) зэрэг үйлдлүүдийг ажлын байрны бэлгийн дарамт гэж үзэхгүй байна. Эндээс дүгнэхэд ахимаг насны төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд бэлгийн дарамтыг таних, бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт тааруу байна.

30 хүртэлх насны төрийн захиргааны албан хаагчид өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих (28.8 хувь), бэлгийн дур сонирхлоо далдуур сануулсан зураг, шог зураг, хөдөлгөөн үзүүлэх (19.5 хувь), бэлгийн агуулга бүхий эд зүйлс, зураг, бичлэг үзүүлэх (20.7 хувь) зэрэг үйлдлийг ажлын байрны бэлгийн дарамт мөн хэмээн үзэхгүй байгаа юм. 30 хүртэлх болон 50-аас дээш насны төрийн захиргааны албан хаагчдад дээрх үйлдлүүд нь хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн ноцтой зөрчил, жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллийн хэлбэр болохыг нь ойлгуулах, бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийг таниулах шаардлагатай байна.

Зураг 3.1.2 Бэлгийн дарамт бүхий үйлдлүүдийн талаар мэдэхгүй, хувиар (n=3000)



Судалгаанд хамрагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын 15.9 хувь нь бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах, 14.7 хувь нь өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих, 14.5 хувь нь таагүй санагдуулахаар хэт удаанаар ширтэх зэрэг үйлдлийг бэлгийн дарамтын үйлдэл гэж ойлгож мэдэхгүй байгаа юм. Сум, дүүргийн төрийн захиргааны албан хаагчдын олонх нь бэлгийн дарамтыг аливаа илрэх үйлдлийн талаарх ойлголт сул, яамны төрийн захиргааны албан хаагчдын 21.1 хувь бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах, 19.3 хувь өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих, 7.5 хувь нь бие махбодод нь хүрэх, хэт ойртох, наалдах зэрэг үйлдлийг бэлгийн дарамт мөн эсэхийг ялгаж танихгүй байна.

Хүснэгт 3.1.1 Бэлгийн дарамтын аливаа үйлдлийг ялгаж мэдэхгүй гэж хариулсан төрийн захиргааны албан хаагчид, байгууллагаар болон хувиар

Үйлдлийн хэлбэрүүд	Яам	Газар, агентлаг	Аймаг, нийслэлийн газар, агентлаг	Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар
Бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах	21.1	15.1	14.8	14.8	16.9
Өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих	19.3	14.5	13.2	16.2	15.1
Бэлгийн санаархал бүхий эсвэл бэлгийн харилцаанд орох тухай захидал, мессэж илгээх	1.9	2.7	4.2	5.5	5.9
Бэлгийн харилцаанд орохыг шаардах, дарамтлах, сүрдүүлэх, мөрдөж мөшгих,	0.6	1.5	3.2	1.7	3.8
Хүсээгүй байхад нь удаа дараа болзоонд урих, гэр, машин, өрөөнд урих, дуудах бэлэг өгөх, халамжлах	8.1	6.3	6.9	8.6	10.4
Бэлгийн дур сонирхлоо далдуур сануулсан зураг, шог зураг, хөдөлгөөн үзүүлэх,	4.3	2.5	5.8	6.9	7
Бэлгийн агуулга бүхий эд зүйлс, зураг, бичлэг үзүүлэх	5.6	3.4	5.3	6.2	7.1
Бие махбодод нь хүрэх, хэт ойртох, наалдах	7.5	3.4	6.3	5.2	6
Илэх, үнсэх, таалах оролдлого хийх	1.9	1.1	2.7	2.1	3.6
Таагүй санагдуулахаар хэт удаанаар ширтэх	11.2	10.7	13.9	10.7	15.6
Бэлгийн харилцаанд орохоор завдах, дайрах	0	1.3	2.7	2.1	3
Хүчиндэх	0	1	2.5	2.1	3.2

Тайлбар: Зөвхөн мэдэхгүй гэсэн хариултуудын эзлэх хувиар авсан тул 100 хувьтай тэнцэхгүй.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтыг таньж мэдэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах болон үл тэвчих соёлыг бий болгоход төрийн захиргааны бүх шатны

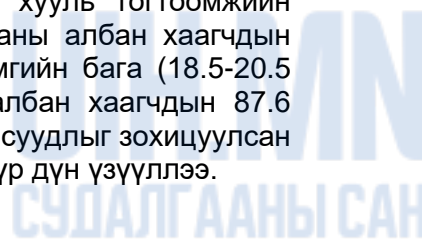
албан хаагчдын ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд анхаарах шаардлагатай байгааг тоон баримтууд нотолж байна.

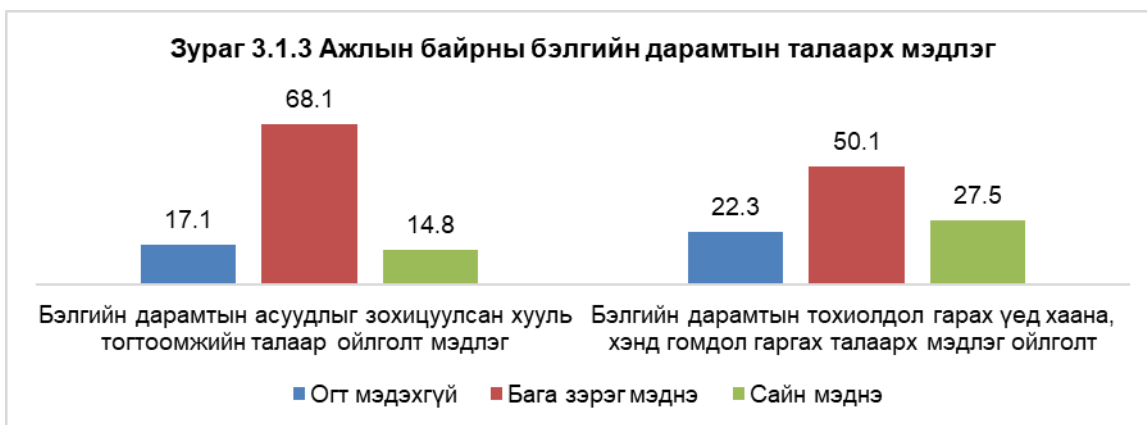
Монгол Улс 200 орчим олон талт гэрээ, конвенцын оролцогч тал бөгөөд 1980 оны 7 дугаар сарын 10-ны өдөр Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенцод гарын үсэг зурж, 1981 оны 5 дугаар сарын 14-ний өдөр соёрхон баталсан. Түүнчлэн Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын нэмэлт протоколд 2000 оны 9 дүгээр сарын 7-ны өдөр гарын үсэг зурж, 2001 оны 12 дугаар сарын 14-ний өдөр соёрхон баталснаар эдгээр нь эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах суурь олон улсын гэрээ конвенц болж байна. Мөн Хүүхдийн эрхийн конвенц, Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн эрхийн тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай зэрэг конвенцод Монгол Улс нэгдэн орсон. Мөн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тодорхойлсон суурь гэрээ конвенц болох “Тэгш шан хөлс олгох тухай” ОУХБ-ын 100 дугаар конвенц болон “Алагчилахгүй байх” (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенцод тус тус нэгдсэн орсон.

Эдгээр олон улсын гэрээ, конвенц нь заавал биелэгдэх шинжтэй ба үндэсний хууль тогтоомжтой зөрчилдсөн тохиолдолд олон улсын гэрээ, конвенцын дагуу шийдвэрлэх үүргийг нэгдэн орсон гишүүн орон хүлээж байдаг билээ. Монгол Улс жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах эдгээр олон улсын гэрээ, конвенцод нэгдэн орсон байдлаас эмэгтэйчүүдийн эрх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг нийгмийн харилцааны бүх түвшинд хангах хүсэл зориг, хүчин чармайлт өндөр буйг харуулдаг (УУХҮЯ, СЕСМИМ төсөл, НБХСХ, 2018).

Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992), Эрүүгийн хууль (2015), Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай (2011), Төрийн албаны тухай (2017), Зөрчлийн тухай (2017), Хөдөлмөрийн тухай (1999), Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай (2017), Хувь хүний нууцын тухай (1995) хууль зэрэг тогтоомжийн хүрээнд бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулж ирсэн. Судлагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын 85.2 хувь нь бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн талаар тааруу мэдлэг мэдээлэлтэй, 72.4 хувь нь бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргах тухай мэдлэг, мэдээлэл муу байгаагаа илэрхийлсэн байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн талаарх мэдээлэлтэй байдал 45-55 насны төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд харьцангуй илүү (21.9-23.3 хувь), 25-40 насныхан хамгийн бага (18.5-20.5 хувь) мэдээлэлтэй байна. Гэрлээгүй төрийн захиргааны албан хаагчдын 87.6 хувь, гэрлэсэн албан хаагчдын 84.5 хувь бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн талаарх мэдлэг мэдээлэл таарууг илтгэх үр дүн үзүүлээ.





Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.3 дахь хэсэгт ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар заасан үүрэг хүлээдэг. Ажил олгогч нь ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх талаар Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4 дэх хэсэгт заасан үүрэг хүлээнэ гэж заасан. Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлд заасан “Бэлгийн дарамт учруулах”, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан “Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоох”, Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4-т заасан “албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах” зэрэг хориглосон үйлдлийн талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс нэн даруй гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт бүрдүүлэн өгөх, зөрчил гаргагчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхтэй гэсэн зохицуулалт үйлчилж байна.

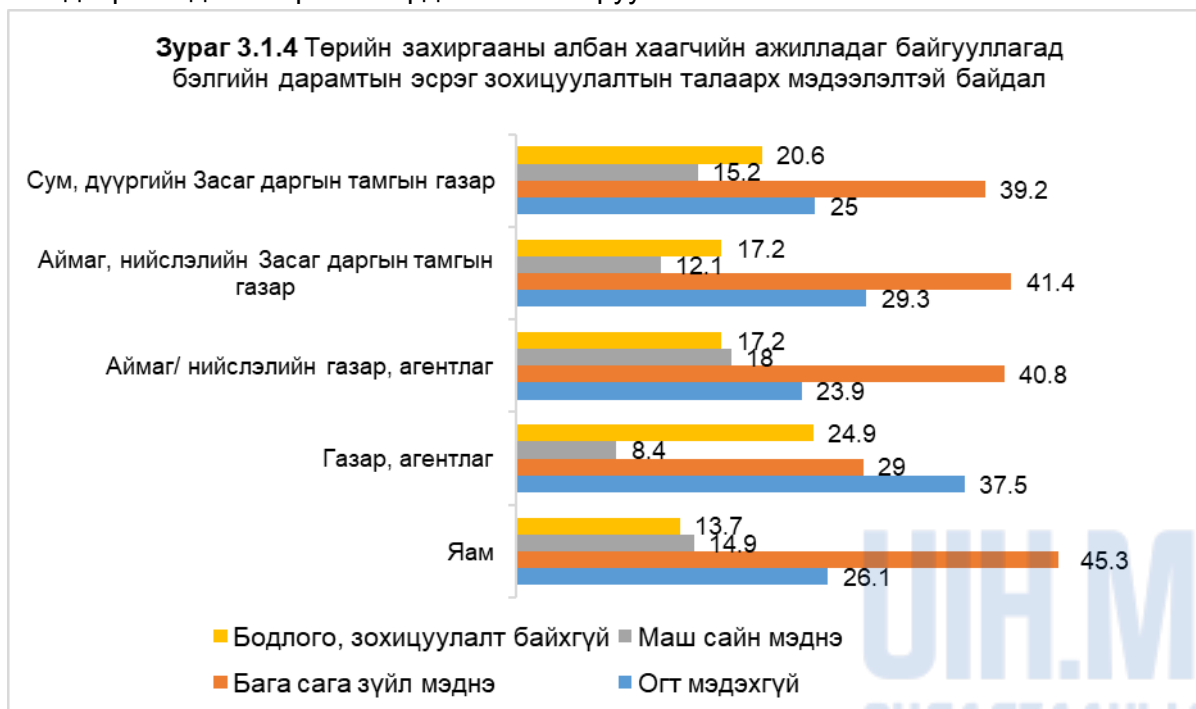
Төрийн захиргааны албан хаагчдын 30 орчим хувь нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргахыг сайн мэднэ гэж хариулсан байхад 70 гаруй хувь нь бага зэрэг мэднэ, огт мэдэхгүй гэсэн нь ажил олгогч Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан үүргээ биелүүлэх, төрийн захиргааны бүх шатны албан хаагчдад ажлын байранд нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх шаардлагатай мэдээллээр хангах, ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны хэрэгжилт хангалтгүй байгаатай холбоотой юм.

Хүснэгт 3.1.2 Бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргах мэдлэг, байгууллагаар, хувиар

	Огт мэдэхгүй	Бага зэрэг мэднэ	Сайн мэднэ	Нийт
Яам	18.7	50.9	30.4	100
Газар, агентлаг	24.9	48.9	26.2	100
Аймаг/ нийслэлийн газар, агентлаг	23.1	50.4	26.5	100

Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	19.3	52.1	28.6	100
Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар	21.8	49.9	28.4	100

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1-т хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах гэж заасан байдаг (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011). Тухайн төрийн захиргааны байгууллагад бэлгийн дарамтын эсрэг авч хэрэгжүүлж буй зохицуулалтын талаар хэр мэдээлэлтэй байгааг тандахад 14.6 хувь нь байгууллагын дүрэм журамд бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалт байгаа, 19.5 хувь нь байгууллагын дүрэм журамд бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалт байхгүй, 65.8 хувь нь ийм зохицуулалтын талаар мэдэхгүй эсвэл бага мэдээлэлтэй гэж хариулснаас дүгнэхэд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, үүнд хамаарах санал гомдлыг төрийн захиргааны байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгаж, гомдол барагдуулах механизмаар хянан шийдвэрлэхэд анхаарах шаардлагатайг харуулах юм.



“Төрийн албаны сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай” Засгийн газрын 2018 оны 8 дугаар сарын 22-ны өдрийн 258 дугаар тогтоолын 1.10-т ажлын байран дахь бүх хэлбэрийн хууль бус дарамт шахалт, ялгавартай хандах үйлдлийг таслан зогсоож, ийм үйлдэл гаргасан албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын талаар байгууллагын дотоод журамд тусган мөрдүүлж, эерэг уур амьсгалтай, сэтгэл зүйн дарамтгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэх арга хэмжээ авах ёстой хэмээн заасан байдаг. Байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалтын талаар яамдын төрийн захиргааны албан хаагчдын 26.1 хувь, газар агентлагийн 37.5 хувь, аймаг, нийслэлийн газар, агентлагийн 23.9 хувь, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын 29.3 хувь,

сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын албан хаагчдын 25 хувь огт мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгчээ.

3.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хандах хандлага

3.2.1 Бэлгийн дарамтад хандах хандлага

Төрийн захиргааны албан хаагчдын 77.6 хувь ажлын байрны бэлгийн дарамтыг маш ноцтой асуудал мөн гэсэн хариулт өгчээ. Харин төрийн захиргааны албан хаагчдын 20.5 хувь бэлгийн дарамт нь ноцтой асуудал мөн эсэхэд эргэлзсэн, хэлж мэдэхгүйгээ илэрхийлсэн байхад 1.9 хувь ноцтой асуудал биш гэж үзжээ. Төрийн захиргааны албан хаагчдын боловсролын түвшин ахих тусам маш ноцтой асуудал мөн гэж үзсэн хувийн жин дагаж өсч байгаа нь дипломын болон тусгай дунд боловсролтой мэргэжилтнүүд 70.6 хувь, бакалаврын боловсролтой мэргэжилтнүүд 78.7 хувь, төгсөлтийн дараах боловсролтой мэргэжилтнүүд 75.4 хувийг эзэлснээр тайлбарлаж болох юм.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.7-д “бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсвэл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг бэлгийн дарамт хэмээн томьёолжээ.

Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтад хандах хандлагыг 9 бодомжоор тодруулахдаа бүрэн санал нийлж байна, зарим талаар санал нийлж байна, эргэлзэж байна, зарим талаар санал нийлэхгүй байна, огт санал нийлэхгүй байна, мэдэхгүй гэсэн таван түвшнээр хэмжиж, үр дүнг Зураг 3.2.1-т үзүүлэв. Зураг 3.2.1-т харуулснаар ажлын байрны бэлгийн дарамтын дараах хэлбэрүүдийн эзлэх хувийн жингээр дундажлан тооцоход судлагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын 30 хувь нь бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийг огт хүлээн зөвшөөрөхгүй байгаагаа илэрхийлжээ.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг хамгаалах тогтолцоо бүрдээгүй нь бэлгийн дарамт гарах шалтгаан болохыг 66 хувь, эрх мэдлээрээ далайлгах, эрэгтэй гэдгээрээ түрэмгийлэх нь бэлгийн дарамтын шалтгаан гэдэгтэй 63 хувь, эмэгтэй хүнийг бэлгийн объект болгон үзэх нь бэлгийн дарамтын шалтгаан мөн гэдэгтэй 58 хувь нь санал нийлжээ. Төрийн албаны соёлд хэвшиж тогтсон нэг буруу үзэгдэл нь ажлын байрны бэлгийн дарамт хүчирхийллийг ялимгүй зүйл гэж үзэх хандлага юм. Өөрөөр хэлбэл ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг зөвтгөх гэсэн хандлага одоо ч байсаар байна (ХЗДХЯ, 2019).

Зураг 3.2.1 Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтад хандах хандлага, хувиар (n=3000)



Гэхдээ “эмэгтэй хүн өөрөө хэт задгай хувцас өмссөнөөс бэлгийн дарамтад өртдөг” гэдэгтэй 25.6 хувь, “эмэгтэй хүний ааль авир нь бэлгийн дарамтад өртөхөд хүргэдэг” гэдэгтэй 32 хувь нь санал нийлэхгүй гэж хариулсан нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад эмэгтэй хүнийг буруутгах хандлага юм. Түүнчлэн ажлын газрынхан инээж наргихдаа бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих байдаг л зүйл гэх хандлага 70 орчим хувьд нь илэрчээ. Цаашлаад “дотно байх сонирхлоо илэрхийлэх (утас, мессэж, захидал г.м хэлбэрээр)-ийг байж болно” гэж 51 хувь, “таалагдсан эмэгтэйгээ дургүй байсан ч удаа дараа болзоонд урих, халамж анхаарал тавихыг хайр дурлалын хэрэг” гэж зөвшөөрсөн 62 хувь, “бэлгийн харилцаанд хүчилж ороогүй тул тэврэх, үнсэхийг зөвшөөрөх” хандлага 62 хувьд нь илэрч байна. Үүнээс үзэхэд бэлгийн дарамтын тухай болон түүний шалтгааны талаарх зөв ойлголттой хэдий ч ямар үйлдлийг буруутгах, хүлээн зөвшөөрөхгүй байх хандлагын хувьд дийлэнхэд нь ажлын байрны бэлгийн дарамтыг “хүлээн зөвшөөрсөн” хандлагатай байгаа нь анхаарал татаж байна.

Эшлэл 3.1

“Хоёрдугаар сувгийн” гэж хэлж заншсан бэлгийн харилцааны талаарх онигоо, шог яриа нь ажлын орчинд зохимжгүйг бүгд хүлээн зөвшөөрөх ч ажлын хамт олны дунд түгээмэл яригддаг. Бэлгийн сэдэлтэй онигоо, хошигнол тухайн харилцан ярианд орж байгаа хүнд эсвэл тухайн яриаг хөндлөнгөөс сонсож байгаа хүнд таагүй сэтгэгдэл төрүүлж, эвгүй байдалд оруулж байвал энэ нь бэлгийн дарамт болно. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын илэрдэг олон хэлбэр дундаас бид өөрсдөө дарамт гэж анзаарч таньдаггүй, “байдаг л юм, хэвийн зүйл” гэж үл тоодог, хааяа өөгшүүлж дэмждэг хэлбэрүүдийг харьцангуй түгээмэл гэж хэлж болох байх.

(Эх сурвалж: <https://www.facebook.com/gender.gov.mn/>.-Анударь: *Бэлгийн дарамтыг суржигнэлээ гэх нь хүчирхийллийн хөрсийг бэлдэж буй хэрэг юм*)

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийг бэлгийн дарамт биш гэж үзэх эсвэл эргэлзэх хандлага төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд зонхилох хандлагатай байгааг тоон судалгааны баримт харуулж байна. Бэлгийн дарамтад хандах хандлагыг 9 бодомжоор хэмжихэд мэдэхгүй гэж хариулагчдад дипломын болон тусгай дунд, эргэлзэж буй хариулагчдад төгсөлтийн дараах магистр, доктор боловсролтой төрийн захиргааны албан хаагчдын эзлэх хувь тодорхой хэмжээгээр ахиу байх төлөв ажиглагдаж байна. Жишээ нь эмэгтэй хүний ааль авир нь бэлгийн дарамтад өртөхөд хүргэдэг гэсэн бодомжийн тухайд дипломын болон тусгай дунд боловсролтой албан хаагчдын 14.1 хувь, бакалаврын боловсролтой албан хаагчдын 8.6 хувь, төгсөлтийн дараах магистр, доктор боловсролтой албан хаагчдын 5.4 хувь мэдэхгүй гэсэн хариулт өгчээ.

Хүснэгт 3.2.1-т Ажлын байрны бэлгийн дарамтын дараах үйлдлүүдийг огт хүлээн зөвшөөрөхгүй гэж хариулсан төрийн захиргааны албан хаагчдыг харьяалагддаг байгууллагаар шинжилсэн юм. Яамдын төрийн захиргааны албан хаагчдын 31 хувь (дундажлан тооцсоноор), агентлаг, газрын 32.7 хувь, аймаг нийслэлийн агентлаг, газрын 28.3 хувь, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын 30.6 хувь, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын 28.1 хувь ажилтан, албан хаагчид ажлын байрны бэлгийн дарамтын дараах үйлдлүүдийг огт хүлээн зөвшөөрөхгүй гэжээ.

Хүснэгт 3.2.1 Бэлгийн дарамтын дараах үйлдлийг огт хүлээн зөвшөөрөхгүй (1-6-д огт санал нийлэхгүй, 7-8-д бүрэн санал нийлж байна) гэж хариулсан төрийн захиргааны албан хаагчдын эзлэх хувь (n=3000)

Үйлдлийн хэлбэрүүд	Яам	Газар, агентлаг	Аймаг нийслэлийн газар, агентлаг	Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар
1.Ажлын газрынхан инээж наргихдаа бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих байдаг л зүйл.	9.3	13.0	10.7	14.5	10.9
2.Эмэгтэй хүн өөрөө хэт задгай хувцас өмссөнөөс бэлгийн дарамтад өртдөг	13.0	14.9	11.8	15.2	13.1
3.Эмэгтэй хүний ааль авир нь бэлгийн дарамтад өртөхөд	21.7	20.1	14.6	17.6	16.9

хүргэдэг					
4.Таалагдсан эмэгтэйгээ дургүй байсан ч удаа дараа болзоонд урьж, халамж, анхаарал тавих нь хайр дурлал тул байж болох зүйл	18.0	18.0	20.9	22.8	22.3
5.Бэлгийн харилцаанд хүчилж ороогүй тул тэврэх, үнсэх байх л зүйл	31.7	43.2	31.6	38.6	33.5
6.Дотно байх сонирхлоо илэрхийлж, бэлгийн сонирхол бүхий захидал, мессэж илгээж, утсаар ярьж болно	39.1	41.3	32.1	37.2	34.8
7.Эмэгтэй хүнийг бэлгийн объект болгон үзэх хандлага бол бэлгийн дарамтын шалтгаан	50.3	45.1	44.1	40.7	39.9
8.Эрх мэдлээрээ давамгайлах, эрэгтэй гэдгээрээ түрэмгийлэх хандлага нь бэлгийн дарамтын шалтгаан	50.3	49.7	44.5	44.1	40.6
9.Бэлгийн дарамтын эсрэг хохирогчийг хамгаалах тогтолцоо хангалттай бүрдээгүй байдал бэлгийн дарамтын гол шалтгаан	52.2	48.9	44.1	44.5	40.7
Дундаж	31.7	32.7	28.3	30.6	28.1

Хэрэв ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртвөл 20 хувь нь ажлын байрандаа ажиллаж, хөдөлмөрлөх аргагүй болно, 18 хувь нь сэтгэл санааны дарамт, цочролд орно, 15.3 хувь нь ажилдаа явахаас дургүй хүрнэ гэж хариулсан нь бусад хариултуудтай харьцуулахад өндөр хувьтай үзүүлэлт болж байна. Судалгааны дүнгээр, ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд айж түгших, ичиж зовох, уурлаж бухимдах, хямрах, цочролд орох зэргээр сэтгэл зүйн дарамтад орно (51.6 хувь) хэмээн үзэж байна (Зураг 3.2.2). Хүний эрхийн Үндэсний Комисс болон энэ чиглэлээр хийсэн бусад судалгааны үр дүнгээр, бэлгийн дарамтын хохирогч сэтгэл санааны дарамтад орж, ажлын бүтээмж нь буурч улмаар ажлаас гарахаас өөр гарцгүй болсон тохиолдол түгээмэл гэж дүгнэсэн байдаг.

Зураг 3.2.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтанд өртсөн тохиолдолд төрөх мэдрэмж хувиар (n=3000)



Цөөн тохиолдолд буюу хэрэв ажлын байрандаа бэлгийн дарамтад өртвөл энэ нь хэвийн байдаг л зүйл 0.3 хувь (n=18), 0.3 хувь ийм байдалд аль хэдийн дассан (n=21) хэмээн үзэж байна.

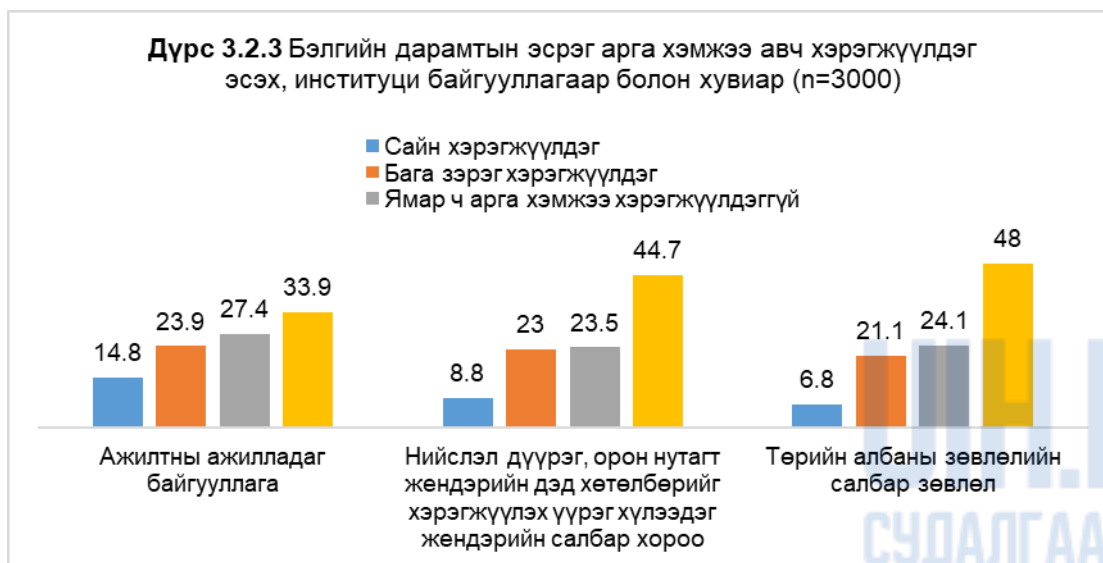
3.2.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний болон салбар, орон нутгийн түвшинд бодлого, хөтөлбөр батлагдан, хэрэгжиж байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлын хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх хүрээнд хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх үүргийг хүлээдэг. Мөн орон нутаг, төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэмд албан тушаалын бүрэн эрхээ ашиглан бусдыг дарамтлах, эрхшээлдээ байлгах, хавчин гадуурхахгүй байх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт үзүүлэхээс ангид байхаар зохицуулсан. Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4-т албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгахыг төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглосон байдаг.

Судалгаагаар төрийн захиргааны албан хаагчийн ажилладаг байгууллага, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл болон аймаг, нийслэл дүүргийн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг жендэрийн салбар хорооноос ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг, үл тэвчих болон урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг байдлыг тодруулсан юм. Төрийн захиргааны албан хаагчдын 14.7 хувь ажилладаг байгууллагаас, 8.8 хувь орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй жендэрийн

салбар хорооноос¹, 6.9 хувь Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөс бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг сайн хэрэгжүүлдэг гэсэн хариултыг тус тус өгчээ. Эдгээр хариултыг дундажлан тооцоход 10.1 хувьтай буюу судалгаанд оролцсон 10 эмэгтэй тутмын нэгтэй тэнцэж буй үзүүлэлт болж байна. Энэ нь ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүрэг хүлээгчид хангалтгүй ажилладгийг илтгэж буй хэрэг юм.

Ерөнхийд нь авч үзвэл байгууллагын түвшинд 38.7 хувь, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй жендэрийн салбар хорооноос 31.8 хувь, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөс 28 хувь нь бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг (*сайн болон бага зэрэг хэрэгжүүлдэг гэсэн хариултын хувийн жингийн нийлбэрээр*) гэсэн хариултыг төрийн захиргааны албан хаагчид өгчээ. Харин төрийн захиргааны албан хаагчийн ажилладаг байгууллага, жендэрийн салбар хороо болон Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний талаарх мэдээлэлтэй байдал хангалтгүй түвшинд байгаа үр дүн үзүүлж байгаа нь 67.2 хувь (төрийн захиргааны албан хаагчийн ажилладаг байгууллага, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл болон нийслэл дүүрэг, орон нутагт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй жендэрийн салбар хорооноос *ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний талаар мэдэхгүй, ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй гэж хариулсан хариултуудын дундаж*) мэдэхгүй гэж хариулснаар тайлбарлах юм.



Төрийн захиргааны албан хаагчдын 32.8 хувь (*төрийн захиргааны албан хаагчийн ажилладаг байгууллага, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл болон нийслэл дүүрэг, орон нутагт жендэрийн дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг жендэрийн салбар хорооноос ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг сайн хэрэгжүүлдэг, бага зэрэг хэрэгжүүлдэг гэж хариулсан хариултуудын дундаж*) бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг, 67.2 хувь ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй, мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгч байна.

¹ Бүх аймгийн орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөр батлагдаж, жендэрийн салбар хороо байгуулагдан хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байгаа.

Эндээс дүгнэхэд, төрийн захиргааны албан хаагчдын ажилладаг байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээ сул байна.

Хүснэгт 3.2.2а Төрийн захиргааны албан хаагчийн ажилладаг байгууллагаас бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй байдал, хувиар (n=3000)

	Сайн хэрэгжүүлдэг	Бага зэрэг хэрэгжүүлдэг	Ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй	Мэдэхгүй	Нийт
Яам	13.0	22.4	23	41.6	100
Газар, агентлаг	7.1	17.8	31.7	43.4	100
Аймаг нийслэлийн газар, агентлаг	20.4	24.8	26.8	28	100
Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	11.7	26.6	23.1	38.6	100
Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар	14.4	25.7	26.6	32.2	100
Нийт	14.7	23.9	27.4	33.9	100

Хүснэгт 3.2.2б Нийслэл дүүрэг, орон нутгийн жендэрийн дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй жендэрийн салбар хорооноос бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй байдал, хувиар (n=3000)

	Сайн хэрэгжүүлдэг	Бага зэрэг хэрэгжүүлдэг	Ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй	Мэдэхгүй	Нийт
Яам	6.2	16.8	20.5	56.5	100
Газар, агентлаг	3.6	12.8	23.5	60	100
Аймаг нийслэлийн газар, агентлаг	8.9	25	22	44.1	100
Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	10.7	26.6	16.6	46.2	100
Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар	11.2	26.1	27.2	35.4	100
Нийт	8.8	23	23.5	44.7	100

Хүснэгт 3.2.2в Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөс бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй байдал, хувиар (n=3000)

	Сайн хэрэгжүүлдэг	Бага зэрэг хэрэгжүүлдэг	Ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй	Мэдэхгүй	Нийт
Яам	6.8	16.1	23.6	53.4	100
Газар, агентлаг	3.4	15.3	26.2	55.1	100
Аймаг нийслэлийн газар,	6.3	21.9	23.3	48.5	100

агентлаг					
Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	8.6	20	24.1	47.2	100
Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар	8.6	24.2	23.8	43.4	100
Нийт	6.9	21.1	24.1	48	100

3.3 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байдал

Энэхүү бүлэгт судалгаанд оролцсон төрийн захиргааны албан хаагчид ажлын байрны бэлгийн дарамтад хэр зэрэг өртсөн болохыг тодорхойлсон судалгааны дүнг танилцуулж байна. Төрийн захиргааны албан хаагчдын **26.9 хувь буюу дөрөвний нэг** (хэлэхийг хүсэхгүй байгааг нийлүүлж тооцвол гуравны нэг) нь бэлгийн дарамтын нэг болон түүнээс дээш төрлийн үйлдэлд өртсөн, харин 6 хувь нь энэ тухай хариулахыг хүсэхгүй байгаагаа илэрхийлжээ. Үүнийг нийслэл, аймгаар харьцуулан шинжлэхэд Улаанбаатар, Баянхонгор, Говь-Алтай, Сэлэнгэ, Хэнтий, төв, Увс аймгаас судалгаанд оролцсон захиргааны төрийн албан хаагчид бэлгийн дарамтын аль нэг төрлийн үйлдэлд өртсөнөө илэрхийлсэн байна. Бэлгийн дарамтын илрэх үйлдлээр нь авч үзвэл 23.4 хувь нь хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтад, 15.1 хувь нь бие махбодод халдах бэлгийн дарамтад, 12.5 нь үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамтад өртсөн байна (Зураг 3.3.1). Эндээс харахад бэлгийн дарамтын төрлүүдээс хэл амаар илрэх бэлгийн дарамт бусад хэлбэрүүдээс арай түлхүү өртдөг ажээ.



Бэлгийн дарамтад өртөж буй байдлыг судлахдаа гурван хэлбэрийн 12 төрлийн үйлдэлд өртсөн эсэхийг асууж тодруулсан юм. Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын шинжтэй үйлдэл бусад хэлбэрээс түлхүү илэрч байгаа үр дүн үзүүлж байгааг өмнө нь дурдсан. Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын үйлдлүүд дотроос “Бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах” үйлдэлд 19%, “Өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих” үйлдэлд судалгаанд оролцогчдын 13.7% нь өртсөн байгаагаас харахад “завхай үг хэллэг, яриа” ашиглан дарамтлах нь бусад төрлөөс

давамгай илэрч байна. Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын үйлдлүүд дотроос “Бэлгийн харилцаанд орохыг шаардах, дарамтлах, сүрдүүлэх, мөрдөж мөшгих” үйлдэл хамгийн бага түвшинд илэрч байгаа ч нийтдээ 108 эмэгтэй энэхүү хариултыг сонгосон, 84 эмэгтэй хэлэхийг хүсэхгүй байгаагаа илэрхийлсэн байна (Хүснэгт 3.3.1). Эдгээр нотолгоо нь дурдсан бүхий л төрлийн үйлдлийг арилгахад дорвитой анхаарах шаардлагатайг баталж байна.

Хүснэгт 3.3.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөж буй байдал, хэлбэр, үйлдлийн төрлөөр, хувиар

№	Үйлдлийн төрөл	Хэлэхийг хүсэхгүй байна	Үгүй	Тийм
Хэл амаар үйлдэгдэх хэлбэр				
1	Бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах	3.2	77.8	19
2	Өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих	2.8	83.4	13.7
3	Бэлгийн санаархал бүхий эсвэл бэлгийн харилцаанд орох тухай захидал, мессэж илгээх, утсаар ярих	3	91.6	5.4
4	Бэлгийн харилцаанд орохыг шаардах, дарамтлах, сүрдүүлэх, мөрдөж мөшгих,	2.8	93.6	3.6
5	Хүсээгүй байхад нь удаа дараа болзоонд урих, гэр, машин, өрөөнд урих, дуудах, бэлэг өгөх, халамжлах	2.7	91.5	5.8
Үйлдлээр илрэх хэлбэр				
6	Бэлгийн дур сонирхлоо далдуур сануулсан зураг, шог зураг, хөдөлгөөн үзүүлэх,	2.6	92.3	5
7	Бэлгийн агуулга бүхий эд зүйлс, зураг хөрөг, бичлэг үзүүлэх	2.7	93.2	4.1
8	Таагүй санагдуулахаар удаан ширтэх, харах	3.3	85.4	11.4
Бие махбодод халдах хэлбэр				
9	Бие махбодод нь хүрэх, хэт ойртох, наалдах	3	82.5	14.6
10	Илэх, үнсэх, таалах оролдлого хийх	2.9	89.2	7.9
11	Бэлгийн харилцаанд орохоор завдах, дайрах	2.6	93.3	4.1
12	Хүчиндэх	3.1	93.8	3.1

Үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамтын үйлдэл хэр тохиолдож байгааг гурван төрлийн үйлдлээр хэмжсэн бөгөөд долоон төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйн нэг нь ийм төрлийн бэлгийн дарамтад өртдөг дүн гарсныг өмнө тэмдэглэсэн. Энэ төрлийн үйлдлүүдээс “таагүй санагдуулахаар удаан ширтэх, харах” үйлдэлд 10 эмэгтэй тутмын нэг нь өртөж байна.

Бие махбодод халдах хэлбэрийг бид дөрвөн төрлийн үйлдлээр хэмжсэн бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 15 хувь нь буюу долоон эмэгтэйн нэг нь “бие махбодод нь хүрэх, хэт ойртох, наалдах” гэсэн үйлдэлд өртөж байна. Цаашлаад 13 эмэгтэйн нэг нь “илэх, үнсэх, таалах, оролдлого хийх”, 25 эмэгтэйн нэг нь “бэлгийн харилцаанд оруулахаар завдах, дайрах” үйлдлийн хохирогч болсон байна. Хэдийгээр энэ дотроо хамгийн бага хувьтай илэрсэн ч 92 эмэгтэй “хүчиндүүлэх”

үйлдлийн хохирогч болсноо шууд илэрхийлсэн бөгөөд мөн тооны эмэгтэйчүүд энэ асуултад “хариулахыг хүсэхгүй байна” гэжээ. Бэлгийн харилцаанд орохоор завдсан болон бэлгийн харилцаанд орж хүчиндсэн гэсэн хариултыг сонгосон болон энэ тухай хариулахыг хүсэхгүй байна гэж хариулсан эмэгтэйчүүдийн хувийн жин тун ойролцоо байна. Үйлдэл гэмт хэргийн шинжтэй болох тусам төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн “хэлэхийг хүсэхгүй байна” гэсэн хариултыг сонгох нь бага боловч өссөн үзүүлэлттэй байна.

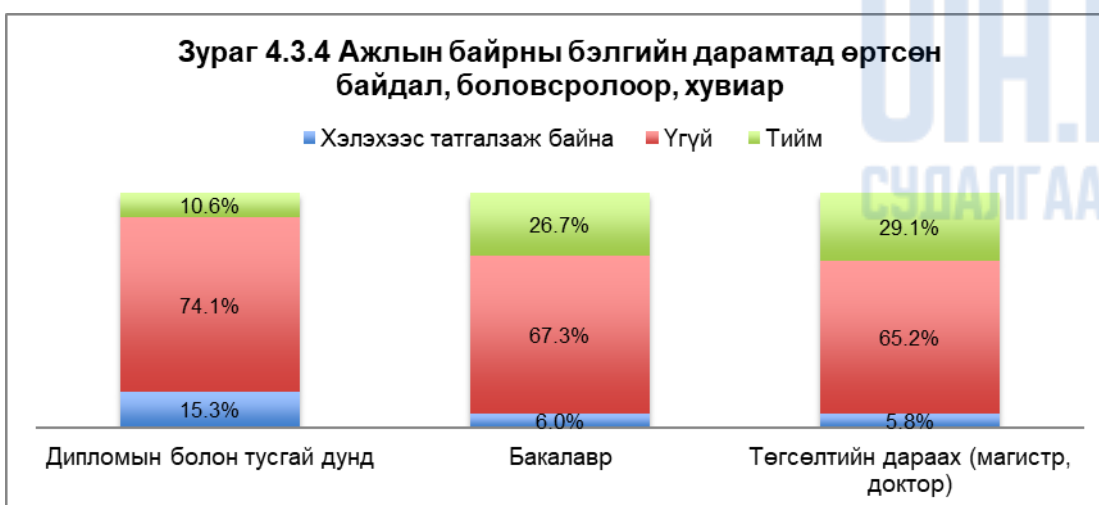


Зураг 3.3.2-т бэлгийн дарамтад өртсөн байдлыг төрийн захиргааны байгууллагын төрлөөр харьцуулан шинжлэв. Яамдын ажилтан, албан хаагч эмэгтэйчүүдийн гуравны нэг нь ямар нэг төрлийн (дор хаяж нэг үйлдэлд) бэлгийн дарамтад өртсөн гэж хариулжээ. Энэхүү хариулт агентлаг, газрын гуравны нэг орчимд, харин аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, орон нутаг дахь газар, агентлаг, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын ажилтан, албан хаагч эмэгтэйчүүдийн дөрөвний нэгд илэрлээ. Гэхдээ энэхүү баримтаас дээр дурдсан байгууллагуудад ажлын байрны бэлгийн дарамт их эсвэл бага байна гэж дүгнэхээс татгалзах нь зүйтэй. Учир нь төрийн захиргааны албан хаагчдын бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг ойлголт, түүнд хандах хандлага дээр дурдсан асуултад хэрхэн хариулахад нь нөлөөлдөг. Иймээс ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг ойлголт нь хэрхэн нөлөөлж байгааг шинжилсэн болно.



Зураг 3.3.3 бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг ойлголт сайжрах тусам өөрийгөө ямар нэг төрлийн бэлгийн дарамтад өртдөг гэж хариулах байдал өсөж байгааг харуулж байна. Тус дурдсан хоёр хувьсагчийн хамаарлыг тооцоход статистикийн ач холбогдлын түвшний хамаарал ($r=0.033$, $\alpha=0.05$) ажиглагдаж байна. Тодруулбал бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг ойлголт нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртдөг гэдгээ мэдрэхэд нөлөөлж байна.

Иймээс Төрийн албаны зөвлөл болон төрийн байгууллагууд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж, мэдлэг ойлголтыг сайжруулах арга хэмжээг тогтмол явуулах шаардлагатай байна. Эндээс дүгнэхэд, төрийн захиргааны бүхий л түвшний албанд ажлын байрны дарамтын эсрэг дорвитой тэмцэх бодлого, арга хэмжээ хэрэгжүүлэх шаардлага буйг нотолж байна.



Боловсролын түвшин өгсөх тусам өөрийгөө ямар нэг төрлийн бэлгийн дарамтад өртдөг гэж хариулах байдал өсөж байна. Тус дурдсан хоёр хувьсагчийн хамаарлыг тооцоход статистикийн ач холбогдлын түвшний хамаарал ажиглагдав.

Бэлгийн дарамтын тархалтыг хэмжихийн тулд судлагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдаас бэлгийн дарамтын шинжтэй үйлдэлд өртөж байсан эсэхийг тодруулсны зэрэгцээ өөрөө өртдөггүй ч хамт ажилладаг эмэгтэйчүүдийн хувьд бэлгийн дарамтад өртдөг эсэхийг нь нэмж тодруулсан юм. Судалгааны дүнгээс харахад 35 хувь нь үгүй, 29.6 хувь нь мэдэхгүй, 1.6 хувь нь өртдөг гэж хариулжээ. Мөн байгууллагад нь бэлгийн дарамт хэр түгээмэл гардаг болохыг тодруулахад 72.4 хувь нь огт гардаггүй, 2.7 хувь нь түгээмэл, 24.9 хувь (нийтдээ 27.6 хувь) нь хааяа нэг тохиолддог гэж хариулжээ. Энэ нь бэлгийн дарамтын шинжтэй ямар нэг үйлдэлд өртдөг гэж хариулсан төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн дүнг дахин баталгаажуулж байна.

Судалгаагаар ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртдөг бол гол төлөв хэний зүгээс энэ үйлдэл илэрдэг болохыг тодруулсан юм. Төрийн захиргааны албан хаагчдын 56 хувь нь удирдах албан тушаалтан, 30 хувь нь хамтран ажиллагч, 12 хувь нь хамтран ажиллагч байгууллагын ажилтан, 2 хувь нь үйлчлүүлэгч, 0.5 хувь нь бусад хүмүүсийн зүгээс бэлгийн дарамт үзүүлдэг гэж хариулжээ (Зураг 4.3.5). Эндээс нэг байгууллагын дотоодод бэлгийн дарамт илүүтэй тохиолддог, албан тушаал, эрх мэдлээр далайлган бэлгийн дарамт гардаг болох нь ажиглагдаж байна. Гэхдээ байгууллагын гадна буй субъектүүд болох хамтран ажиллагч, үйлчлүүлэгчдийн зүгээс бэлгийн дарамт үзүүлж, байгааг анхаарахгүй өнгөрч болохгүй юм.



3.4 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд ханддаг албан тушаалтан, байгууллага, хариу үзүүлэх байдал

Төрийн захиргааны байгууллагын орчинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх таатай орчин бүрдээгүй болох нь төрийн захиргааны албан хаагчдын өгсөн мэдээллээс ажиглагдаж байна. Учир нь “Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн үед хэнд хандаж байсан бэ?” гэсэн асуултад 8.2 хувь нь өөрт тохиолдсон асуудлыг албан ёсоор шийдүүлэхээр албан үүрэг хүлээж буй

субъектүүд, байгууллагад ханджээ. Харин төрийн захиргааны албан хаагчдын 29 хувь нь юу хийхээ мэдэхгүй, 18 хувь нь найз нөхөд, хамт ажилладаг итгэсэн хүндээ ярьдаг, 16 хувь нь юу ч хийдэггүй, 13 хувь нь хандаад нэмэргүй, 12 хувь нь нөхцөл байдлаасаа хамаарч шийддэг зэргээр албан ёсоор гомдлоо гаргадаггүй, гомдлоо гаргахад таатай орчин бүрдээгүйгээс үл итгэсэн, болгоомжилсон хандлагатай байна.

Хүснэгт 3.4.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргадаг субъектүүд, хариу үзүүлэх байдал

Ханддаг субъектүүд, хариу үзүүлэх байдал	Тоо	Хувь
Юу ч хийдэггүй	108	16.1
Мэдэхгүй байна	196	29.3
Хандаад нэмэргүй гэж боддог	86	12.9
Нөхцөл байдлаасаа хамаардаг	82	12.3
Албан бус арга хэмжээ		
Найз, хамт ажилладаг итгэсэн хүндээ ярьдаг	123	18.4
Бусад (өөрөө арга хэмжээ авдаг, хошигноод өнгөрдөг, нуудаг)	19	2.8
Албан ёсны арга хэмжээ		
Удирдлагадаа мэдэгддэг .	15	2.2
Хамт олны хурлаар уг асуудлыг хөндөж хэлэлцүүлдэг	8	1.2
Цагдаа, хуулийн байгууллагад мэдэгддэг	28	4.2
Шүүхэд ханддаг	4	0.6
Нийт	55	8.2
Бүгд	669	100

Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдаас бодит нөхцөлд ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөөгүй ч, хэрэв ийм зүйл тохиолдвол юу хийх талаар асуусан юм. Ингэхдээ бэлгийн дарамтын хэлбэрээс хамаарч ялгаатай байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийв. Судалгааны дүнгээс үйлдлээр илрэх болон бие махбодод халдах хэлбэрийн үйлдэлд өртсөн тохиолдолд тоохгүй өнгөрөхгүйгээр дарамт үзүүлэгчийн эсрэг хувийн арга хэмжээ эсвэл үүрэг хариуцагч нарт мэдэгдэх хариу арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ хэмээн хариулжээ. Харин хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын эсрэг хувийн болон албаны хариу арга хэмжээ авахын зэрэгцээ “тоохгүй өнгөрнө” гэжээ. Ийнхүү албан хаагчдын дунд хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын үл ойшоох, байдаг л зүйл гэж үзэх хандлага арай илүүтэй байна. Бие махбодод халдах хэлбэрээр илрэх бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд албан ёсны үүрэг хүлээж буй субъектүүдэд хандана гэсэн хариулт бусад хэлбэрийнхээс давуу илэрч байна. Иймд бүхий л хэлбэрийн бэлгийн дарамтыг үл зөвшөөрөх, урьдчилан сэргийлсэн орчин бүрдүүлэхэд анхаарах шаардлага буйг судалгааны дүн нотолж байна (Хүснэгт 3.4.2).

Хүснэгт 3.4.2 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөх тохиолдолд авах арга хэмжээ, оролцогчдын хариултаар, хувиар

Хариу үзүүлэх байдал	Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамт	Үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамт	Бие махбодод халдах бэлгийн дарамт
Тоохгүй	42.1	11.8	7.0

Дарамт үзүүлэгчээс аль болох хол байхыг хичээнэ	46.5	56.1	45.2
Дарамт үзүүлэгчид дургүйцлээ илэрхийлж, эсэргүүцэж тэмцэнэ.	49.0	59.0	53.8
Ажлаасаа гарна, ажлаа өөрчлөх хүсэлт гаргана	18.6	27.4	37.6
Мэдэхгүй	22.3	18.0	14.9
Бусад	7.2	7.3	5.0
Албан ёсны арга хэмжээ			
Ёс зүйн хороонд гомдол гаргана.	46.9	58.0	60.5
Хүний нөөцийн ажилтан, албанд гомдол гаргана	35.8	44.7	46.9
Удирдлагадаа мэдэгдэнэ	40.9	51.2	52.8

Төрийн захиргааны албан хаагч ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргах, гомдлыг шийдэх механизм хэрхэн төлөвшсөн болохыг тодруулав. Зураг 4.4.1-ээс харахад төрийн захиргааны албан хаагчдын 53 хувь нь байгууллагын ёс зүйн хороонд, 36 хувь нь цагдаа, хуулийн байгууллагад, 33 хувь нь удирдлагадаа, 16 хувь нь хүний нөөцийн нэгж, ажилтанд, 7 хувь нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудал хариуцсан комисст хандана гэжээ. Эндээс төрийн захиргааны дийлэнх байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг шийдвэрлэхэд голлох үүрэгтэй байгаа субъектүүдийг харж болох ба ёс зүйн хороо, удирдлага ихээхэн үүрэгтэй байгаа нь харагдаж байна. Эдгээр субъектүүд ихэнх байгууллагад гомдлыг хүлээн авч, шийдвэрлэх боломжтой, гэхдээ цаашдын судалгаагаар эдгээр механизм бэлгийн дарамтаас хамгаалах, тэмцэхэд хэрхэн ажилладаг, ямар үйл ажиллагаа явуулдаг, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх үйл явц хэрхэн явагддаг, хариу ямар арга хэмжээ авдаг, байгууллагын түвшний бодлого, зохицуулалтын орчин хэрхэн бүрдсэн байгааг тодруулах шаардлагатай.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөөд удирдлагадаа гомдол гаргасан төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн 50 хувь нь “асуудал шийдэгдээгүй”, 12 хувь нь “эсрэгээрээ би буруутгагдсан” гэж хариулсан байна. Тэдгээр төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн 24 хувь нь буруутай этгээдэд сануулах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсэн, 15 хувь нь ажлаас нь халсан гэсэн хариу арга хэмжээг удирдлагын зүгээс авч хэрэгжүүлсэн бөгөөд эндээс удирдлагад гомдол гаргасан тохиолдолд 40 орчим хувь нь буруутай этгээдийг шийтгэх, хариуцлага тооцох арга хэмжээ авч байгаа нь харагдаж байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн 10 хүрэхгүй хувь нь үүрэг хүлээгч этгээдэд гомдол гаргадаг бөгөөд удирдлагын зүгээс асуудлыг шийдэлгүй хайнга хандах, цаашлаад өөрийг нь буруутгасан үр дагавар үзүүлж байгаа нь бэлгийн дарамтын асуудлыг үл тоодог, “байдаг л зүйл” гэж үздэг байгууллагын соёлтой холбоотой. Удирдлагыг зохих арга хэмжээ авахгүй байгаа нөхцөлд төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүд өөрсдөө буруутай этгээдэд анхааруулах, орхих зэрэг арга хэмжээ хэрэгжүүлснээс биш, цааш нь үргэлжлүүлэн хууль ёсоор үүрэг хүлээн ажиллаж байгаа байгууллага, ажилтанд хандаагүй байв. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хайнга ханддаг байдал

хохилогч эмэгтэйчүүдийг эрхээ хамгаалахаар санал санаачилгатай байхыг үгүйсгэж, нөхцөл байдалд дасан зохицохоос аргагүй байдалд оруулж байна. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, түүнийг үл тоох хандлага бол хүйсээр ялгаварлан гадуурхаж буй хэрэг. Иймд удирдлагын ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамтыг ямар ч тохиолдолд хориглох соёлыг төлөвшүүлэхэд манлайлал үзүүлэх чадамжийг төлөвшүүлж, хөгжүүлэх шаардлага байна. Бэлгийн дарамтад өртсөн төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийг хамгаалах, гомдлыг шийдвэрлэх эрх зүйн зохицуулалт, механизмын талаарх мэдлэг ойлголтыг сайжруулах ажилд үр дүнтэй аргуудыг нэвтрүүлэх нь зүйтэй.

Цөөн тооны байгууллагад (225 хүний хариулснаар) ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудал хариуцсан комисс байгууллагад нь ажиллаж эхэлсэн байна. Цаашид уг асуудлыг үргэлжлүүлэн судлах бол энэхүү комисс хэрхэн бүрдсэн, хэрхэн ажилладаг, гомдлыг хэрхэн хүлээн авч, ямар хариу арга хэмжээ авч ажилладаг, үйл ажиллагааг нь тодорхойлох зохицуулах хэм хэмжээг тодруулах нь зүйтэй.

Мөн судалгаанд оролцогчдын 25 хувь буюу дөрөвний нэг нь гомдол гаргах нэгж, ажилтан байхгүй, хэнд хандахаа мэдэхгүй гэж хариулсан байгаагаас төрийн захиргааны байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамтаас хамгаалах, тэмцэх хариу арга хэмжээний зохицуулалтыг оновчлох, нэгдсэн удирдамж, зөвлөмжөөр хангах, хүний нөөцийг бэлтгэх, чадавхжуулах шаардлага байгаа нь харагдаж байна (Зураг 3.4.1).



3.5 Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд гомдол гаргахгүй байхад нөлөөлдөг шалтгаан

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөөд байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн хэлтэс, ёс зүйн хороонд мэдэгдэж гомдол гаргасны дараа хуульд заасан арга

хэмжээг авч хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд төрийн захиргааны албан хаагчид хэрхэх талаарх санал бодлыг судалсан юм.

Хуульд заасан арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд хэл амаар илрэх болон үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамтын дараагийн шатны байгууллагын удирдлагад гомдол гаргах, цагдаа, хуулийн байгууллагад, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах байгууллагад хандахаа илэрхийлсэн бол бие махбодод халдах бэлгийн дарамтын үед юуны түрүүнд цагдаа, хуулийн байгууллагад, дараагийн шатны байгууллагын удирдлагад, Хүний эрхийн Үндэсний Комисст, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах байгууллагад, хуульч өмгөөлөгчид хандахаа илэрхийлжээ. Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтын үед бараг таван хүний нэг нь юу ч хийхгүй орхино гэсэн бол бие махбодод халдах бэлгийн дарамтын үед таван алба хаагч тутмын нэг нь ажлаасаа гарна, ажлаа өөрчлөх хүсэлт гаргана гэжээ.



Төрийн захиргааны мэргэжилтнүүд гомдол гаргасны дараа хуульд заасан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд дараах арга хэмжээг авна гэж хариулжээ. Үүнд:

- Ажлын хамт олондоо хэлэх;
- Баримт бүрдүүлэх хүртэл хүлээгдэх;
- Байгууллагын ёс зүйн хороондоо хандах;
- Бэлгийн дарамт үзүүлэгч хүнтэй ярилцах, анхааруулах, сануулах;
- Таалагдахгүй байгаагаа илэрхийлэх;

- Гэр бүлийнхэндээ хэлэх;
- Сэтгэл зүйчийн зөвлөгөө авах;
- Өөрийн дотны хүндээ хандах;
- Шүүхэд гомдол гаргах;
- Зодолдох.

Төрийн захиргааны албан хаагчдын үзэж байгаагаар ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар ойлголт мэдлэг тааруу, сургалтад хамрагдаагүй, удирдлагын бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт сул, залуучууд ажлаасаа халагдахаас айх, тэвчих, ая тал засах, бэлгийн дарамтыг тоглоом шоглоом болгох, удирдлагад таалагдаагүй ажилтныг гүжирдэх, өөрийн талын ажилтанд цалин урамшууллыг хангалттай өгөх, ажлын ачааллыг тэнцвэргүй хуваарилах зэрэг үзэгдэл түгээмэл байна гэжээ.

Шигтгээ 3.1

- Төрийн байгууллагад удаан ажилласан хүмүүс бэлгийн дарамт үзүүлэхүйц үг, өгүүлбэрийг илүү их хэрэглэж, залуу шинэ ажилтнуудыг эвгүй байдалд байнга оруулж байдаг нь хэвийн үзэгдэл болсон.
- Дарга асуудлыг өөрийнхөөрөө шийдээгүй бол зуудаг дарамталдаг өөрийн гэсэн хүмүүстэйгээ нийлж гарах гарцгүй болгодог.
- Одоогийн хууль тогтоомж хохирогчийг хамгаалах талд хангалттай бус, хүний нууцыг чанд хадгалах талд хангалтгүй хуулийн байгууллага болоод ямар ч хүнд хандахад эцсийн эцэст өөрөө л хохирч буруутан болж үлдэнэ.

(Судалгаанд оролцсон төрийн захиргааны албан хаагчдын санаа бодол)

Төрийн захиргааны албан хаагчид бэлгийн дарамтад өртсөн ч гомдол гаргахгүй байх шалтгаанаа юуны түрүүнд 40 хувь миний нэр төр, нууцыг хадгалж асуудлыг шударгаар шийднэ гэдэгт итгэхгүй, 27.9 хувь ажлаар дарах, хов живэнд оруулах, заналхийлэх зэргээр илүү дарамт үүснэ гэж тайлбарласан нь аймаг, нийслэлийн газар, агентлаг болон сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газарт ажилладаг 25-40 насны албан хаагчдад түлхүү илэрч байна.

Үүнээс гадна 25.6 хувь нь одоогийн үйлчилж буй хууль тогтоомж хохирогчийг хангалттай хамгаалж чадахгүй, 23.8 хувь нь дарамт үзүүлэгч илүү эрх мэдэл, нөлөөтэй тул би айдаг гэж хариулсан бөгөөд 30-40 насны төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн хувьд ийм хариулт бусад насныхнаас арай илүү ажиглагдав.

Хүснэгт 3.5.1 Бэлгийн дарамтад өртсөн ч гомдол гаргахгүй байхад хүргэдэг шалтгаан

	Хувь
Энэ асуудлыг би өөрөө шийдсэн нь дээр гэж боддог	20.3
Үүнийг ноцтой зүйл гэж бодохгүй байна	20.5
Гомдол гаргалаа гээд асуудал шийдэгдэнэ гэдэгт эргэлзэж байна	18.1
Гомдол гаргалаа гэхэд надад итгэхгүй байх нөхцөл үүсч болно	23.4
Эргэн тойрны хүмүүс дарамт үзүүлэгчийг биш намайг буруутгана	23.4
Дарамт үзүүлэгч илүү эрх мэдэл, нөлөөтэй тул би айж, санаа зовно	23.8
Ажлаасаа халагдах вий гэж санаа зовно	17.9

Ажлаар дарах, хов живэнд оруулах, заналхийлэх зэргээр илүү дарамт үүснэ	27.9
Миний нэр төр, нууцыг хадгалж асуудлыг шударгаар шийднэ гэдэгт итгэхгүй байна	40
Одоогийн үйлчилж буй хууль тогтоомж хохирогчийг хангалттай хамгаалж чадахгүй	25.6
Дарамт үзүүлэгчийн бурууг олж тогтоосон ч түүнд хүлээлгэх хариуцлага, шийтгэл хөнгөн	17.9
Гэр бүл, хань нөхөр ойлгохгүй	21.9
Гомдлыг хүлээн авч буй хувь хүн, байгууллага нь намайг буруутгана	9.6
Хэнд гомдол гаргахаа мэдэхгүй байна	10.5
Энэ чиглэлээр зөвлөгөө өгдөг байгууллага, нэгж, газар гэж байхгүй	13.5
Мэдэхгүй	23.8

3.6 Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай болон Төрийн албаны тухай хуулиуд, Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм зэрэг холбогдох хууль тогтоомж, хэм хэмжээний актуудад ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэхээр хуульчилсан. Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь эрх мэдлийн ялгаатай орчинд илүү тохиолддог учраас төрийн албаны орчинд бэлгийн дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлж, хамгаалах зохицуулалтыг илүүтэй анхааран үздэг (ХЗДХЯ, 2019).

Ажлын байрны бэлгийн дарамт бол дээд албан тушаалтны давуу эрх мэдлийн харилцаанаас хамаарч үйлдэгдэх нь түгээмэл болохыг бусад судалгааны үр дүн нотолдог. Энэхүү судалгааны дүнгээр төрийн захиргааны албан хаагчдын 55.6 хувь нь удирдах албан тушаалтны зүгээс бэлгийн дарамт үзүүлдэг гэж хариулсан нь бусад судалгааны дүнг давхар нотолж буй хэрэг юм. Иймээс бэлгийн дарамттай тэмцэхэд тухайн ажилтан, албан хаагчийн нэр төр, хувийн нууцыг хангаж хамгаалдаг, асуудлыг үр дүнтэй шийдвэрлэдэг тогтолцоог төрийн байгууллагуудад бий болгох явдал. Бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголт, хандлага, тархалтын судалгаагаар, холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулсан арга хэмжээг судлагдсан төрийн байгууллагуудад авч хэрэгжүүлдэг эсэхийг судалсан үр дүнг дараах зурагт үзүүлж байна. Зураг 3.2.4-т харуулсан үр дүнд тулгуурлан дүгнэхэд, төрийн захиргааны албан хаагчдын 53 хувь мэдэхгүй, 25 хувь юу ч хийгээгүй гэжээ. Судалгаанд хамрагдсан нийт 3000 төрийн захиргааны албан хаагчдын 78 хувьд (n=2471) ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хэрэгждэггүй, энэ талын мэдээлэл байхгүй гэсэн хариултыг өгчээ. Эндээс харахад, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулсан арга хэмжээний хэрэгжилт маш хангалтгүй түвшинд байна хэмээн дүгнэж болно.

Төрийн захиргааны албан хаагчдын өгсөн мэдээллээр, мэдлэг ойлголт сайжруулах сургалт зохион байгуулдаг (9 хувь), байгууллагын түвшинд бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалттай (7 хувь), бэлгийн дарамтын асуудлаар гомдол гаргах болон асуудлыг шийдвэрлэх комисс байгуулагдсан (5 хувь) гэжээ. Эндээс

дүгнэхэд төрийн захиргааны байгууллагын түвшинд холбогдох хуулийн зохицуулалт, бодлогын баримт бичигт тусгагдсан арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд анхаарахгүй байгааг харуулахын хамт байгууллагын орчны судалгааг явуулах шаардлагатайг харуулж байна.



Төрийн захиргааны төв байгууллагад (яам) ажилладаг албан хаагчдын 6.2, газар агентлагийн албан хаагчдын 5.7 хувь нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэх сургалт зохион байгуулдаг гэж хариулсан нь бусад судлагдсан байгууллагуудтай харьцуулахад хамгийн цөөн хувийг эзэлж байна. Харин сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар, аймаг нийслэлийн газар агентлагаас судлагдсан нийт албан хаагчдын 11.3-11.4 хувь сургалт зохион байгуулдаг гэж хариулсан ба яам, газар агентлагтай харьцуулахад хоёр дахин өндөр хувьтай үзүүлэлт юм. Бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалтыг маш тодорхой болгож сайжруулсантай санал нийлсэн хувь мөн л яам, газар агентлагийн түвшинд хамгийн бага хувьтай байгааг дараах хүснэгтээс харж болно. Харин ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар санал гомдол гаргах нэгж, комиссыг байгуулсан нь яамдын түвшинд хамгийн өндөр хувьтай буюу 9.9 хувийг эзэлж байна. Энэ асуудлаар анхаарал бага хандуулж байгаа байгууллагад газар, агентлаг, аймаг нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар орж байгааг судалгааны баримт харуулж байна (Хүснэгт 3.6.1).

Эндээс дүгнэхэд Улаанбаатарт байршилтай төрийн захиргааны төв байгууллага, газар агентлагийн түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа сул байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны талаар ямар ч мэдээлэлгүй, мэдэхгүй гэж хариулагчдын дотор газар агентлаг, яамдын төрийн захиргааны албан хаагчдын эзлэх хувийн жин өндөр байна. Төрийн байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хангалтгүй түвшинд байгааг харуулах үр дүн үзүүлж байна.

Хүснэгт 3.6.1 Байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээнд чиглэсэн үйл ажиллагаа, хувиар

	Бэлгийн дарамтын тухай мэдлэг ойлголтыг сайжруулах сургалт тогтмол зохион байгуулдаг	Бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалтыг маш тодорхой болгож сайжруулсан	Гомдол гаргах, хамгаалах нэгж, комиссыг байгуулсан	Юу ч хийгээгүй	Мэдэхгүй
Яам	6.2	8.1	9.9	22.4	60.2
Агентлаг газар,	5.7	2.7	4	27.2	67.3
Аймаг нийслэлийн агентлаг, газар	11.3	10.9	6.2	27	50.3
Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	7.9	8.6	5.2	22.1	61
Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар	11.4	7.1	5.8	27	53.8
Нийт	293	232	174	789	1682

Судалгааны дүнд тулгуурлан дүгнэхэд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх, үл тэвчих соёл, зан үйл хандлагыг бий болгоход чиглэсэн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, холбогдох хуулийн хэрэгжилтийг хангах шаардлагатайг судалгааны дүн харуулж байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Төрийн албаны тухай хуульд заасан сургалт сурталчилгаа, гомдол барагдуулах бүтцийг бий болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд Жендэрийн салбар зөвлөл\хороо, төрийн албаны зөвлөл, удирдлагын баг, ёс зүйн зөвлөл болон холбогдох нэгж, мэргэжилтэн хуулиар олгогдсон чиг үүргээ хэрэгжүүлж ажиллах шаардлагатай байна.

Судалгаанд оролцсон төрийн захиргааны албан хаагчдаас цаашид төрийн албан дахь бэлгийн дарамттай тэмцэхийн тулд юу хийх шаардлагатай байгааг тодруулсныг дараах матрицад нэгтгэн харуулж байна.

Матриц 3.6.1 Ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх хүрээнд хэрэгжүүлэх шаардлагатай үйл ажиллагаа

Яам	Газар, агентлаг	Аймаг нийслэлийн газар, агентлаг	Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар	Сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар
1.Ажилтнуудад мэдээлэл өгөх, сургалт 2.Хууль эрх зүйн орчныг	1.Хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах (байгууллагын дотоод журамд	1.Мэдлэг олгох сургалт зохион байгуулах Камержуулах 2.Хууль эрх зүйн	1.Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар	1.Хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах 2.Ажилтнуудад ойлголт

<p>сайжруулах 3.Хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах 4.Хохирогчийг хамгаалах, нууц хадгалах</p>	<p>тусгах) 2.Сургалт зохион байгуулах, мэдээлэл өгөх 3.Төрийн албан хаагч ёс зүйтэй байх 4.Хуулийг чангатгах 5.Байгууллагын соёл бий болгох 6.Ял шийтгэлийг нэмэгдүүлэх 7.Нийгмийн хандлагыг өөрчлөх 8.Зөвлөгөө өгдөг нэгжтэй болох (сэтгэл зүйч) анхааруулах 9.Асуудлыг шударгаар шийдвэрлэх</p>	<p>орчныг сайжруулах (хариуцлагын зохицуулалт, хуулийн санкцыг чангатгах) 3.Төрийн албан хаагчдын ёс зүйг сайжруулах 4.Ёс зүйн хороо, салбар зөвлөл байгуулах 5.Удирдах албан тушаалд ёс зүйтэй хүн томилдог байх 6.Хувь хүний нууцыг хангаж хамгаалах 7.Судалгаа авах</p>	<p>мэдлэгийг түгээж ойлголтыг сайжруулах 2.Хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах 3.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг баримтлах 4.Гомдол барагдуулах асуудлаар комисс байгуулах 5.Хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах</p>	<p>мэдээлэл өгөх/сургалт зохион байгуулах 3.Ёс зүйн асуудалтай удирдах ажилтныг ажлаас халах арга хэмжээ авах 4.Нөлөөллийн үйл ажиллагаа 5.Судалгаа авах</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ДҮГНЭЛТ

1. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг ойлголтын талаар

- Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтын ялангуяа бэлгийн дарамтын илрэх үйлдлийн талаарх ойлголт мэдлэг харилцан адилгүй байна. Судалгаанд оролцсон 7 албан хаагчийн 1 нь бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийн талаар мэдлэг ойлголт сул байна.
- Бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих, хүсээгүй байхад нь удаа дараа болзоонд урих, гэр, машин, өрөөнд урих, дуудах бэлэг өгөх, халамжлах зэргээр илрэх бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийг бэлгийн дарамт биш гэж үзэх хандлага төрийн захиргааны албан хаагчид дунд цөөн бус байна.
- 50-иас дээш болон 30 хүртэлх насны төрийн захиргааны албан хаагчдын бэлгийн дарамтын үйлдлүүдийн талаар мэдлэг ойлголт сул байна.
- Бэлгийн дарамтын илрэх үйлдлүүдийн талаарх мэдлэг, мэдээлэлтэй байдал төрийн захиргааны албан хаагчдын ажилладаг байгууллага болон оршин сууж буй газар (хот, хөдөө)-аас хамаарсан онцгойлох ялгаа ажиглагдаагүй ч сум, дүүргийн төрийн захиргааны албан хаагчид бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг ойлголт сул гэж дүгнэхүйц байна. Судалгааны дүнгээс харахад яаманд ажилладаг 5 албан хаагч тутмын 1 нь бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах, өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих зэрэг бэлгийн дарамтын үйлдэл гэж үзэхгүй байна. Ялангуяа хэл амаар, үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамтын талаарх мэдээлэл дутмаг байна.
- Судалгаанд оролцсон 6 төрийн захиргааны албан хаагч тутмын 1 нь бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн тухай мэдээлэлгүй, 5 албан хаагч тутмын 1 нь бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргахаа мэдэхгүй байгаа нь анхаарал татаж байгаа юм.

2. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хандах хандлагын талаар

- Төрийн захиргааны албан хаагчдын олонх нь ажлын байрны бэлгийн дарамтыг маш ноцтой асуудал хэмээн үзэж, ажлын байрны бэлгийн дарамт гарах шалтгааныг үл хүлээн зөвшөөрөх, үл зөвтгөх хандлага зонхилж буй хэдий ч ажлын байрны бэлгийн дарамтын илрэх үйлдлүүдийг ажлын байрны бэлгийн дарамт биш эсвэл дарамт мөн эсэхэд эргэлзэх хандлага давамгайлсан үр дүн үзүүлж байна. Ажлын орчин дахь бэлгийн дарамтын асуудалд анхаарал хандуулах байдал нь албан хаагчдын боловсролын түвшнээс хамаарч байгаа нь боловсролын түвшин ахих тутам маш ноцтой асуудал мөн гэх хандлага давамгайлах төлөвтэйг судалгааны баримт харуулж байв.
- Ажлын байрны дарамтын шинжийг илэрхийлж буй үйлдэл бүртэй “огт санал нийлэхгүй буюу 100 хувь байх ёсгүй” гэсэн байр суурьтай төрийн захиргааны албан хаагчдын эзлэх хувь хангалтгүй байна. Ялангуяа ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг эмэгтэй хүний хувцаслалт, зан үйл, зан авиртай холбон буруутгах хандлага зонхилох төлөв байдал судалгааны дүнгээр илэрч байгаа юм. Ажлын орчинд түгээмэл тохиолддог бэлгийн сэдэлтэй явган яриа, хошигнолыг огт дэмжихгүй байгаагаа илэрхийлсэн хариулт харьцангуй бага хувьтай илэрч байгаа нь анхаарал

- татаж байна. Эндээс дүгнэхэд ажлын байрны бэлгийн дарамтын аливаа шалтгааныг үл тэвчих, үл зөвтгөж буй зөв хандлага давамгайлсан ч бэлгийн дарамтын шинжтэй үйлдлүүдийг хүлээн зөвшөөрсөн, эмэгтэй хүнийг буруутгасан хандлага давамгайлж буй дүр төрх ажиглагдсан юм.
- Ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага, тархалтын судалгааны дүнгээр төрийн захиргааны албан хаагч ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд айж түгших, санаа зовох, уурлаж бухимдах, хямрах, цочрох зэрэг сэтгэл зүйн шинжтэй дарамт, таагүй мэдрэмж бий болгодог байна.
 - Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хандах хандлагыг судлагдсан байгууллагаар шинжлэхэд, яам, агентлагийн албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтыг үл хүлээн зөвшөөрөх байдал аймаг нийслэлийн газар, агентлаг, сум дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын албан хаагчидтай харьцуулахад ялимгүй илүү байх хандлага ажиглагдаж байна.
 - Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль батлагдаад даруй 10 жил болж байгаа ч хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллах үүрэгтэй төрийн захиргааны бүх шатны байгууллага, төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл, нийслэл дүүрэг, аймаг, суманд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хариуцдаг Жендэрийн салбар хорооноос бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг байдал хангалтгүй байгаа нь баримтаар нотлогдож байна. Яам, газар агентлаг, бүх шатны Засаг даргын Тамгын газрын түвшинд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг түүнийг үл тэвчих соёлыг бий болгох, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны хэрэгжилт сул байна. Судалгаанд оролцсон төрийн захиргааны албан хаагчдын олонх нь ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хэрэгждэггүй, энэ талын мэдээлэл байхгүй байна хэмээн үзлээ.

3. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртөж буй байдлын талаар

- Судалгаанд хамрагдсан 4 төрийн захиргааны албан хаагч тутмын 1 нь (хэлэхийг хүсэхгүй байгааг нийлүүлж тооцвол 3 албан хаагч тутмын 1) нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын 1 болон түүнээс дээш төрлийн үйлдэлд өртдөг байна. Энэ нь тухайн байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамт хэр түгээмэл болох талаар санал асуулгын дүнгээр давхар баталгаажиж байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын төрлүүдээс хэл амаар илрэх бэлгийн дарамтад өртсөн гэсэн хариулт хамгийн олон байсан бол бие махбодод халдах бэлгийн дарамтын үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамтад өртөх явдал цөөнгүй байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын ямар үйлдэлд өртдөг талаар хариулж буй байдал нь ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг ойлголтоос хамаарч байна. Түүнчлэн өөрийгөө ямар нэг төрлийн бэлгийн дарамтад өртөж байгаагаа тодорхойлж буй байдал нь мөн боловсролын түвшингээс шалтгаалж байна гэж үзэхээр байна.
- Ажлын байрны бэлгийн дарамт байгууллагын дотоодод илүүтэй тохиолддог, албан тушаал, эрх мэдлээр далайлган бэлгийн дарамт гардаг болохыг судалгаанд оролцогчдын хариулт нотолж байна. Гэхдээ байгууллагын гадна буй субъектүүд болох хамтран ажиллагч, үйлчлүүлэгчдийн зүгээс ажлын байрны бэлгийн дарамт гарч байгааг орхигдуулж болохгүй юм.
- Төрийн захиргааны албан хаагчид бэлгийн дарамтад өртсөн ч нэр төр, нууцыг хадгалж, асуудлыг шударгаар шийднэ гэдэгт итгэдэггүй, мөн ажлаар дарах, хов живэнд оруулах, заналхийлэх, одоогийн үйлчилж буй

хууль тогтоомж хохирогчийг хангалттай хамгаалж чадахгүй хэмээн үздэг нь гомдол гаргахгүй байхад хүргэдэг нэг шалтгаан болж байна.

- Судалгааны хэд хэдэн асуултын хариултаас үзэхэд төрийн захиргааны байгууллагын орчинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх таатай орчин бүрдээгүй болохыг харуулж байна. Учир нь судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн 10 хүрэхгүй хувь нь асуудлыг шийдүүлэхээр албан ёсны субъектэд гомдол гаргасан бөгөөд тэдний гомдлын дийлэнх хувийг шийдээгүй, эсрэгээрээ буруутгагдсан гэсэн хариултыг өгсөн байна. Зохих арга хэмжээ аваагүй байдалтай дийлэнх эмэгтэйчүүд эвлэрэхээс аргагүй байдалд хүрч, буруутай этгээдийг өөрөө анхааруулах зэрэг хувийн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байна. Ийнхүү гомдлыг шийдэлгүй хайнга хандах, цаашлаад өөрийг нь буруутгасан үр дагавар үзүүлж байгаа нь бэлгийн дарамтын асуудлыг үл тоох, байх зүйл гэж үзэх байгууллагын соёл байгаатай холбоотой. Энэхүү орчин нөхцөл нь хохирогч эмэгтэйчүүдийг эрхээ хамгаалахаар санал санаачилгатай байхыг үгүйсгэж, нөхцөл байдалд дасан зохицохоос аргагүй байдалд оруулж байна.

4. Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны талаар

- Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хэрэгждэггүй, төрийн захиргааны албан хаагчдын дунд энэ талын мэдээлэл дутмаг байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Төрийн албаны тухай болон холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулсан арга хэмжээний хэрэгжилт сул байна.
- Төрийн захиргааны төв байгууллага, газар агентлагийн түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа харьцангуй сул байгааг төрийн захиргааны албан хаагчдын өгсөн хариулт харуулж байна. Судалгааны дүнгээр ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны талаар ямар ч мэдээлэлгүй, мэдэхгүй гэж хариулагчдын дотор яамд, агентлаг, газрын төрийн захиргааны албан хаагчдын эзлэх хувийн жин өндөр байна. Төрийн байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хангалтгүй түвшинд байна. Төрийн захиргааны байгууллагын шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалттай бүрдээгүй нөхцөл байдал нөлөөлж буйг үгүйсгэхгүй юм.

ОИХ.МН
СУДАЛГААНЫ САН

ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны үр дүнг үндэслэн дараах зөвлөмжийг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж, төрийн захиргааны байгууллагууд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх бодлого, төлөвлөгөөг гарган хэрэгжүүлж, ажилтан, албан хаагчдын мэдлэг ойлголтыг сайжруулах сургалтыг тогтмол зохион байгуулдаг байх шаардлагатай байна. Үүний тулд:

- Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс жишиг сургалтын бодлого, төлөвлөгөөг гаргаж, сургалтын хөтөлбөр, түүнийг хэрэгжүүлэх зөвлөмж, гарын авлагаар хангаж ажиллах нь зүйтэй.
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4 дэх хэсэгт ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх хүрээнд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг барагдуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэхээр тусгажээ. Иймээс хуульд заасан дээрх үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх үүднээс байгууллагын төсөвт зохих зардлыг төсөвлөх, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг хянаж үнэлэх шаардлагатай байна.
- Удирдлагын ойлголт, хандлагыг өөрчлөх, байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамтыг ямар ч тохиолдолд хориглох соёлыг төлөвшүүлэхэд манлайлал үзүүлэх чадамжийг хөгжүүлэх, үүний тулд бүх түвшний удирдах албан тушаалтан, шинээр томилогдсон албан тушаалтнуудад төрийн албаны ёс зүй, ажлын байрны дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар сургалтыг тогтмол зохион байгуулах;
- Тухайн байгууллагын дэргэдэх ёс зүйн зөвлөл, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын хүлээж авсан гомдол мэдээлэл, шүүхээр шийдвэрлэсэн кейс дээр тулгуурлан чадавх бэхжүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах;
- Мэдлэг мэдээллээр хангах, сургалт зохион байгуулах үйл ажиллагаанд 20-30, 50-с дээш насны эмэгтэй төрийн захиргааны албан хаагчдыг түлхүү оролцуулах, тэдний ойлголтын зөрүүтэй байдлыг харгалзан сургалтын хөтөлбөр, мэдээлэл олгох үйл ажиллагааг зохион байгуулах;
- Шинэ ажилтны сургалтын бодлого, хөтөлбөрт ажлын байрны бэлгийн дарамтын бодлого, зохицуулалтын тухай агуулгыг тусгах;
- Эрүүгийн хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай, Төрийн албаны тухай, Зөрчлийн тухай, Хөдөлмөрийн тухай, Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай, Хувь хүний нууцын тухай зэрэг хуулиудын хүрээнд бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулж буй талаар мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргах талаар чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж, оролцооны аргуудад тулгуурлан үр дүнтэй зохион байгуулах;
- Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь эрх мэдлийн харилцаатай холбоотойгоор дээд, удирдах шатны албан тушаалтнаас доод албан тушаалтнаа дарамтлах, сэтгэл зүйн дарамтыг давхар үзүүлж хохироох асуудал гарах боломжтой байгааг судалгааны дүн харуулж байгаа тул мэдээлэх, хүний эрхийн ноцтой зөрчил, эрхээ хангаж хамгаалуулах ёстой

гэдгийг ойлгуулахад чиглэсэн сургалт нөлөөллийн арга хэмжээг хуулийн хүрээнд зохион байгуулах нь зүйтэй.

2. Байгууллагын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамтын тухай гомдлыг хүлээн авах, хариу арга хэмжээ авах, мэдээллийг нэгтгэх тогтолцоог төлөвшүүлэх үүднээс холбогдох зохицуулалт бүтцийг төлөвшүүлж хөгжүүлэхэд тууштай анхаарч ажиллаж, ахиц дэвшил гаргах шаардлагатай байна. Үүний тулд:

- Жендэрийн үндэсний хорооноос гаргасан “ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж”-ийг төрийн захиргааны байгууллага бүрт хүргэж, зөвлөмжийг байгууллагын дотоод журамд тусгах чиглэлд анхаарч ажиллах;
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад заасан ажлын байрны дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхахыг хориглох заалт, энэ талаар байгууллага дотоодын хэм хэмжээнд тусгах, энэ талаар зөрчсөн гомдлыг хүлээн авч хянан шийдвэрлэх нэгж, бүтэц ажиллуулах талаар зохицуулалтад нийцүүлэн үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэх;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Төрийн албаны тухай болон холбогдох хуульд заасан сургалт сурталчилгаа, гомдол барагдуулах бүтцийг бий болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд Жендэрийн салбар зөвлөл/хороо, Төрийн албаны зөвлөл, удирдлагын баг, ёс зүйн зөвлөл болон холбогдох нэгж, мэргэжилтэн хуулиар олгогдсон чиг үүргээ хэрэгжүүлж ажиллах шаардлагатай.

3. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад холбогдох судалгааны ажлыг гүнзгийрүүлсэн, нарийвчилсан асуудлын хүрээнд нэмж гүйцэтгэх, энэ чиглэлийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлж ажиллахад анхаарах шаардлагатай. Үүний тулд:

- Төрийн захиргааны байгууллага дахь ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах орчин хэр бүрдсэн болохыг судлах;
- Судлагдсан байгууллагуудын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх, холбогдох хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа тул энэ талын асуудал хариуцсан эрх бүхий албан тушаалтан, жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, Жендэрийн салбар хороо/зөвлөл, удирдах албан тушаалтнуудад хууль биелүүлэх үүргийг сануулах, энэхүү үүргийн хэрэгжилтийн биелэлтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх шаардлагатай байна.

4. Судалгаанд оролцсон яам, газар агентлаг, аймаг нийслэлийн газар агентлаг, аймаг нийслэл, сум дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын төрийн захиргааны албан хаагчдын өгсөн дараах саналыг хэрэгжүүлэхэд анхаарах шаардлагатай. Үүний тулд:

- Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах, хуулийн үйлчлэлийн хэрэгжилтийг сайжруулах, ялангуяа ажлын байрны бэлгийн дарамтад оногдуулах хариуцлага, ял шийтгэлийн бодлогыг чангатгах;

- Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаарх байгууллагын түвшинд салбар зөвлөл комисс, гомдол хүлээн авах, барагдуулах механизм нь үр дүнтэй, шударгаар шийдэх нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Тухайн асуудлаар хандаж буй ажилтны нэр төр, нууцлалыг хадгалж буй байдлыг сайжруулах;
- Бүх шатанд төрийн албаны ёс зүйг сайжруулах.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, (2011).
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль, (1999).
3. Төрийн албаны тухай хууль, (2017).
4. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, (2019).
5. ЖҮХ (2020), Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж.
6. Baseline Study (2018) EU Support to CSOs - Promoting Feminist leadership to Combat Sexual and Gender Based Violence in Jordan (PFL).
7. ХЗДХЯ, ШХА, Иргэдийн оролцоо II төсөл (2019), Төрийн алба ба ажлын байрны бэлгийн дарамт.
8. ХЭҮК, Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэл.
9. УУХҮЯ, СЕСМИМ төсөл, НБХСХ (2018) Эрдэс баялгийн салбарын жендэрийн дүн шинжилгээ.
10. МОНЭС (2016) Ажлын байрны бэлгийн дарамтын цахим судалгаа.
11. А.Анударь: Бэлгийн дарамтыг сүржигнэлээ гэх нь хүчирхийллийн хөрсийг бэлдэж буй хэрэг юм. <https://gogo.mn/r/77y8o>.

ХАВСРАЛТ

Асуулгын хуудас

Сайн байна уу? Хүний эрхийн Үндэсний Комиссоос явуулж буй энэхүү судалгаагаар бүхий л салбар, орон нутгийн төрийн захиргааны эмэгтэй албан хаагчдаас санамсаргүйгээр сонгож тус судалгаанд хамруулж байгаа бөгөөд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголт, хандлага, тархалтын өнөөгийн байдлыг тодруулах зорилготой юм. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, тайлан боловсруулах ажлыг судалгааны хараат бус байгууллага болох Нийгмийн бодлого, хөгжлийн судалгааны хүрээлэн гүйцэтгэж байна. Цахим хэлбэрээр зохион байгуулж буй энэхүү судалгаанд таны нэр бүртгэгдэхгүй бөгөөд асуулгын хариултуудыг зөвхөн манай судлаачид нэгтгэж, хувийн мэдээллийг гадагш задруулахгүй. Бид Дэлхийн социологичдын холбооноос баталсан Нийгэм судлаачдын ёс зүйн хэм хэмжээ, Монгол Улсын Стандарт, хэмжил зүйн газраас баталсан Монгол Улсын стандарт MNS ISO 20252: 2019-ыг баримтлан ажиллана. Хувь хүний нууцлалыг Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасны дагуу хадгалах, хамгаалах үүргийг хүлээн ажиллах болно.

Нэг. Ерөнхий мэдээлэл

1. Таны нас:
2. Боловсрол:
 1. Бүрэн дунд
 2. Дипломын болон тусгай дунд
 3. Бакалавр
 4. Төгсөлтийн дараах (магистр, доктор)
3. Гэрлэлтийн байдал
 1. Гэрлээгүй
 2. Гэрлэсэн
 3. Бэлэвсэн
 4. Гэрлэлтээ цуцлуулсан
4. Нийслэл, аймгийн нэр (цахимд сонгохоор оруулах):
5. Сум, дүүргийн нэр: (бичиж хариулна)
6. Байгууллагын нэр: (төрөлжүүлж оруулна)
 1. Яам
 2. Газар, агентлаг
 3. Аймаг/ нийслэлийн газар, агентлаг
 4. Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ
 5. Сум, дүүргийн ЗДТГ

ОИН.МН
СУДАЛГААНЫ САН

Хоёр. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх ойлголт мэдлэг

7. **Та дараах үйлдлүүдээс алийг нь “бэлгийн дарамт” гэж бодож байна вэ?** Хэрэв та тухайн үйлдлийг бэлгийн дарамт мөн гэж үзэж байгаа бол “тийм”, биш гэж бодож байгаа бол “үгүй”, аль нь болохыг мэдэхгүй эсвэл хэлж чадахгүй байгаа бол “мэдэхгүй”-г сонгож хариулаарай.

№	Үйлдлийн төрөл	Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй
1	Бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол,	2	1	0

	онигоо ярих, дуу авиа гаргах			
2	Өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих	2	1	0
3	Бэлгийн санаархал бүхий эсвэл бэлгийн харилцаанд орох тухай захидал, мессэж илгээх	2	1	0
4	Бэлгийн харилцаанд орохыг шаардах, дарамтлах, сүрдүүлэх, мөрдөж мөшгих,	2	1	0
5	Хүсээгүй байхад нь удаа дараа болзоонд урих, гэр, машин, өрөөнд урих, дуудах бэлэг өгөх, халамжлах	2	1	0
6	Бэлгийн дур сонирхлоо далдуур сануулсан зураг, шог зураг, хөдөлгөөн үзүүлэх,	2	1	0
7	Бэлгийн агуулга бүхий эд зүйлс, зураг, бичлэг үзүүлэх	2	1	0
8	Бие махбодод нь хүрэх, хэт ойртох, наалдах	2	1	0
9	Илэх, үнсэх, таалах оролдлого хийх	2	1	0
10	Таагүй санагдуулахаар хэт удаанаар ширтэх	2	1	0
11	Бэлгийн харилцаанд орохоор завдах, дайрах	2	1	0
12	Хүчиндэх	2	1	0

8. Та бэлгийн дарамтын асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомжийн талаар хэр мэддэг вэ?
1. Огт мэдэхгүй
 2. Бага зэрэг мэднэ
 3. Сайн мэднэ
9. Бэлгийн дарамтын тохиолдол гарах үед хаана, хэнд гомдол гаргах талаар хэр мэдэх вэ?
1. Огт мэдэхгүй
 2. Бага зэрэг мэднэ
 3. Сайн мэднэ
10. Таны ажилладаг байгууллагад бэлгийн дарамтын эсрэг авч хэрэгжүүлж буй зохицуулалтын талаар хэр мэдээлэлтэй вэ?
1. Огт мэдэхгүй
 2. Бага сага зүйл мэднэ
 3. Маш сайн мэднэ.
 4. Бодлого, зохицуулалт байхгүй

УИИ.МН
СҮДАЛГААНЫ САН

Гурав. Хандлага

11. Та бэлгийн дарамттай холбоотой дараах бодомжуудтай хэр санал нийлж байна вэ?

(5 - бүрэн санал нийлж байна, 4-зарим талаар санал нийлж байна, 3 – эргэлзэж байна, 2- зарим талаар санал нийлэхгүй байна, 1-огт санал нийлэхгүй байна, 0- мэдэхгүй)

Бодомж	5	4	3	2	1	0
1. Ажлын газрынхан инээж наргихдаа бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих байдаг л зүйл.	5	4	3	2	1	0
2. Эмэгтэй хүн өөрөө хэт задгай хувцас өмссөнөөс бэлгийн дарамтад өртдөг	5	4	3	2	1	0
3. Эмэгтэй хүний ааль авир нь бэлгийн дарамтад өртөхөд хүргэдэг	5	4	3	2	1	0
4. Таалагдсан эмэгтэйгээ дургүй байсан ч удаа дараа болзоонд урьж, халамж, анхаарал тавих нь хайр дурлал тул байж болох зүйл	5	4	3	2	1	0
5. Бэлгийн харилцаанд хүчилж ороогүй тул тэврэх, үнсэх байх л зүйл	5	4	3	2	1	0
6. Дотно байх сонирхлоо илэрхийлж, бэлгийн сонирхол бүхий захидал, мессэж илгээж, утсаар ярьж болно	5	4	3	2	1	0
7. Эмэгтэй хүнийг бэлгийн объект болгон үзэх хандлага бол бэлгийн дарамтын шалтгаан	5	4	3	2	1	0
8. Эрх мэдлээрээ давамгайлах, эрэгтэй гэдгээрээ түрэмгийлэх хандлага нь бэлгийн дарамтын шалтгаан	5	4	3	2	1	0
9. Бэлгийн дарамтын эсрэг хохирогчийг хамгаалах тогтолцоо хангалттай бүрдээгүй байдал бэлгийн дарамтын гол шалтгаан	5	4	3	2	1	0

12. Та төрийн албан дахь бэлгийн дарамтын асуудлыг хэр ноцтой асуудал гэж бодож байна вэ?

1. Маш ноцтой асуудал
2. Эргэлзэж байна
3. Ноцтой асуудал биш
4. Хэлж мэдэхгүй байна.

13. Танай байгууллага бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэр зэрэг хэрэгжүүлдэг вэ?

1. Сайн хэрэгжүүлдэг
2. Бага зэрэг хэрэгжүүлдэг
3. Ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй
4. Мэдэхгүй байна

14. Танай орон нутгийн удирдлагаас бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэр зэрэг хэрэгжүүлдэг вэ?

1. Сайн хэрэгжүүлдэг
2. Бага зэрэг хэрэгжүүлдэг
3. Ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй
4. Мэдэхгүй байна

15. Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс бэлгийн дарамтын эсрэг арга хэмжээг хэр зэрэг хэрэгжүүлдэг вэ?

UIN.MN
СУДАЛГААНЫ САН

1. Сайн хэрэгжүүлдэг
2. Бага зэрэг хэрэгжүүлдэг
3. Ямар ч арга хэмжээ хэрэгжүүлдэггүй
4. Мэдэхгүй байна

16. Хэрэв та бэлгийн дарамтад өртвөл танд ямар мэдрэмж төрөх вэ?

1. Хэвийн, байдаг л зүйл
2. Ийм байдалд аль хэдийн дассан
3. Ичиж санаа зовно
4. Уурлаж бухимдана
5. Сэтгэл санаа хямарч, цочролд орно
6. Айна, түгшинэ.
7. Тайван ажиллаж, хөдөлмөрлөж чадахаа болино.
8. Ажилдаа явахаас дургүй хүрнэ
9. Ажлаас гарах талаар бодно
10. Бусад (бичнэ үү)
11. Мэдэхгүй

Дөрөв. Бэлгийн дарамтын тохиолдол

17. Ажлын орчиндоо та дараах төрлийн үйлдлүүдэд өртдөг үү?

№	Үйлдлийн төрөл	Тийм	Үгүй	Хэлэхийг хүсэхгүй байна
Хэл амаар үйлдэгдэх хэлбэр				
1	Бэлгийн агуулгатай асуулт тавих, хошигнол, онигоо ярих, дуу авиа гаргах	2	1	0
2	Өмссөн хувцас, биеийн хэлбэр, галбир, бэлгийн ажил, согог, эсвэл чадавхын тухай дүрслэн ярих	2	1	0
3	Бэлгийн санаархал бүхий эсвэл бэлгийн харилцаанд орох тухай захидал, мессэж илгээх, утсаар ярих	2	1	0
4	Бэлгийн харилцаанд орохыг шаардах, дарамтлах, сүрдүүлэх, мөрдөж мөшгих,	2	1	0
5	Хүсээгүй байхад нь удаа дараа болзоонд урих, гэр, машин, өрөөнд урих, дуудах, бэлэг өгөх, халамжлах	2	1	0
Үйлдлээр илрэх хэлбэр				
6	Бэлгийн дур сонирхлоо далдуур сануулсан зураг, шог зураг, хөдөлгөөн үзүүлэх,	2	1	0
7	Бэлгийн агуулга бүхий эд зүйлс, зураг хөрөг, бичлэг үзүүлэх	2	1	0
8	Таагүй санагдуулахаар удаан ширтэх, харах			

Бие махбодод халдах хэлбэр				
9	Бие махбодод нь хүрэх, хэт ойртох, наалдах	2	1	0
10	Илэх, үнсэх, таалах оролдлого хийх	2	1	0
11	Бэлгийн харилцаанд орохоор завдах, дайрах	2	1	0
12	Хүчиндэх	2	1	0

18. Хэрэв Та бэлгийн дарамтад өртсөн бол хэн нэгэнд хандсан уу? (17 дугаар асуултад 1 ба түүнээс дээш тохиолдолд тийм гэж хариулсан хүн хариулна)
1. Юу ч хийдэггүй
 2. Удирдлагадаа мэдэгддэг
 3. Хандаад нэмэргүй гэж боддог
 4. Нөхцөл байдлаасаа хамаардаг
 5. Хамт олны хурлаар уг асуудлыг хөндөж хэлэлцүүлдэг
 6. Найз, хамт ажилладаг итгэсэн хүндээ ярьдаг
 7. Цагдаа, хуулийн байгууллагад мэдэгддэг.
 8. Бусад (бичнэ үү)
 9. Мэдэхгүй байна.
19. Хэрэв Та бэлгийн дарамтын асуудлаар удирдлагадаа мэдэгдсэн бол ямар арга хэмжээ авсан бэ? (олон сонголттой)
1. Буруутай этгээдэд сануулах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсэн
 2. Буруутай этгээдийг ажлаас нь халсан
 3. Эсрэгээрээ би буруутгагдсан
 4. Асуудал шийдэгдээгүй
 5. Бусад.....(бичнэ үү?)
20. Хэрэв удирдлага тань хуульд заасан шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлээгүй бол та юу хийсэн бэ?
1. Юу ч хийлгүй орхисон.
 2. Дараагийн шатны байгууллагын удирдлагад гомдол гаргасан.
 3. Цагдаа, хуулийн байгууллагад гомдол гаргасан.
 4. Төрийн албан зөвлөлд гомдол гаргасан.
 5. Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдол гаргасан.
 6. Бусад (бичнэ үү)
21. Та 17 асуултад дурдсан бэлгийн дарамтын үйлдэлд өртөж байгаагүй (бүгдэд үгүй гэж хариулсан) бол тантай хамт ажилладаг эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтад өртдөг үү?
1. Тийм
 2. Үгүй
 3. Мэдэхгүй
22. Та эсвэл тантай хамт ажилладаг хэн нэгэн бэлгийн дарамтад өртсөн бол гол төлөв Хэний зүгээс үйлдэгддэг вэ?
1. Хамтран ажиллагч
 2. Удирдах албан тушаалтан
 3. Хамтран ажиллагч байгууллагын ажилтан
 4. Үйлчлүүлэгч
 5. Бусад (бичнэ үү)
23. Хэрвээ та бэлгийн дарамтад өртвөл байгууллагынхаа түвшинд юу хийх вэ? Заавар: хэл амаар илрэх, үйлдлээр илрэх, бие махбодод илрэх хэлбэр тус бүрээр хариулна уу. (цахимд шивэх үед тусдаа асуулт болж орно)

	Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамт	Үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамт	Бие махбодод халдах бэлгийн дарамт
1. Тоохгүй	1	1	1
2. Дарамт үзүүлэгчээс аль болох хол байхыг хичээнэ.	2	2	2
3. Дарамт үзүүлэгчид дургүйцлээ илэрхийлж, эсэргүүцэж тэмцэнэ.	3	3	3
4. Ёс зүйн хороонд гомдол гаргана.	4	4	4
5. Хүний нөөцийн ажилтан, албанд гомдол гаргана.	5	5	5
6. Удирдлагадаа мэдэгдэнэ.	6	6	6
7. Ажлаасаа гарна, ажлаа өөрчлөх хүсэлт гаргана.	7	7	7
8. Бусад	8	8	8
9. Мэдэхгүй	9	9	9

24. Хэрэв таныг байгууллагынхаа удирдлага, хүний нөөцийн алба, ёс зүйн хороонд мэдэгдэж гомдол гаргасны дараа хуульд заасан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд та юу хийх вэ? Заавар: хэл амаар илрэх, үйлдлээр илрэх, бие махбодод илрэх хэлбэр тус бүрээр хариулна уу. (цахимд шивэх үед тусдаа асуулт болж орно)

	Хэл амаар илрэх бэлгийн дарамт	Үйлдлээр илрэх бэлгийн дарамт	Бие махбодод халдах бэлгийн дарамт
1. Юу ч хийлгүй, орхино	1	1	1
2. Дараагийн шатны байгууллагын удирдлагад гомдол гаргана.	2	2	2
3. Ажлаасаа гарна, ажлаа өөрчлөх хүсэлт гаргана.	3	3	3
4. Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах байгууллагад хандаж тусламж хүснэ.	4	4	4
5. Цагдаа, хуулийн байгууллагад хандана	5	5	5
6. Хүний эрхийн үндэсний комисст хандана.	6	6	6
7. Төрийн албаны зөвлөлд хандана.	7	7	7
8. Хуульч, өмгөөлөгчид хандана	8	8	8
9. Бусад	9	9	9
10. Мэдэхгүй	10	10	10

25. Бэлгийн дарамтад өртсөн ч таны зүгээс гомдол гаргахгүй байхад хүргэдэг ямар шалтгаан байна вэ? (хэдийг ч сонгон хариулж болно)
1. Энэ асуудлыг би өөрөө л шийдсэн нь дээр гэж боддог
 2. Үүнийг их ноцтой зүйл гэж бодохгүй байна
 3. Гомдол гаргалаа гээд асуудал шийдэгдэнэ гэж бодогдохгүй байна
 4. Гомдол гаргалаа гэхэд надад итгэхгүй бол яах вэ?
 5. Эргэн тойрны хүмүүс дарамт үзүүлэгчийг биш намайг л буруутгана.
 6. Дарамт үзүүлэгч илүү эрх мэдэл, нөлөөтэй тул бий айж, санаа зовно.
 7. Ажлаасаа халагдах вий гэж санаа зовно
 8. Ажлаар дарах, хов живэнд оруулах, заналхийлэх зэргээр илүү дарамт үүснэ байх
 9. Миний нэр төр, нууцыг хадгалж асуудлыг шударгаар шийднэ гэдэгт итгэхгүй байна
 10. Одоогийн үйлчилж буй хууль тогтоомж хохирогчийг хангалттай хамгаалж чадахгүй
 11. Дарамт үзүүлэгчийн бурууг олж тогтоосон ч түүнд хүлээлгэх хариуцлага, шийтгэл хөнгөн
 12. Гэр бүл, хань нөхөр ойлгохгүй
 13. Гомдлыг хүлээн авч буй хувь хүн, нэгж, байгууллага нь намайг л буруутгана.
 14. Хэнд гомдол гаргахаа мэдэхгүй байна
 15. Энэ чиглэлээр зөвлөгөө өгдөг байгууллага, нэгж, газар гэж байхгүй
 16. Бусад (бичнэ үү)
 17. Мэдэхгүй
26. Танай байгууллагад бэлгийн дарамтын зөрчил гарвал хохирогч хаана хандах боломжтой гэж бодож байна вэ?
1. Хүний нөөцийн ажилтан, нэгжид
 2. Удирдлагадаа
 3. Ёс зүйн хороонд
 4. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудал хариуцдаг комисст
 5. Гомдол гаргаж, хандах нэгж, ажилтан байхгүй
 6. Цагдаа хуулийн байгууллагад
 7. Сайн мэдэхгүй байна
27. Танай байгууллага бэлгийн дарамтаас сэргийлэх ямар үйл ажиллагаа явуулдаг вэ? (олон сонголттой)
1. Бэлгийн дарамтын тухай мэдлэг ойлголтыг сайжруулах сургалт тогтмол зохион байгуулдаг
 2. Бэлгийн дарамтын эсрэг зохицуулалтыг маш тодорхой болгож сайжруулсан
 3. Гомдол гаргах, хамгаалах нэгж, комиссыг байгуулсан
 4. Юу ч хийгээгүй
 5. Сайн мэдэхгүй байна.
28. Таныхаар танай байгууллагад ажлын байрны бэлгийн дарамтын шинжтэй үйлдэл хэр түгээмэл гардаг вэ?
1. Түгээмэл
 2. Хааяа
 3. Огт гардаггүй
29. Та төрийн албан дахь бэлгийн дарамттай тэмцэхийн тулд юу хийх шаардлагатай гэж бодож байна вэ? (бичиж хариулна уу)

Судалгаанд оролцсон танд баярлалаа!