

Таны байгууллага хүний эрхийн зөрчлөөс хэрхэн хамгаалах вэ?

БИЗНЕС БА ХҮНИЙ ЭРХ: ЖЕНДЭРИЙН УДИРДАМЖ

НҮБ-ын Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэх практик удирдамж

Яагаад энэ чухал вэ?

Бизнесийн үйл ажиллагаа эмэгтэйчүүдэд ялгаатай, тэгш бус нөлөөлдөг бол аж ахуйн нэгжид хариуцлага үүснэ.

Тэгш бус нөлөөлөл

①

Нас, угсаа, хөгжлийн бэрхшээл зэрэг давхар хүчин зүйлс эмэгтэйчүүдийг илүү өртөмтгий болгодог

Нэмэлт саад бэрхшээл

②

Эрхээ сэргээлгэхэд эмэгтэйчүүд хүйсийн хэм хэмжээ, санхүүгийн хязгаарлалтаас болж илүү бэрхшээлтэй тулгардаг

Олон улсын үүрэг

③

НҮБ-ын Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд жендэрийн мэдрэмжтэй байх нь заавал шаардлагатай

НҮБ-ын Удирдах зарчмуудын хэрэгжилтэд дараах гурван үе шатыг баримтална.

1

Жендэрийн мэдрэмжтэй үнэлгээ

Хүйсээр ангилсан өгөгдөл
цуглуулж, эмэгтэйчүүдэд учрах
бодит ба болзошгүй эрсдэлийг
тодорхойлж

2

Жендэрийн тэгш байдлын арга хэмжээ

Ялгаварлан гадуурхалтыг
бууруулах, эрх тэгш байдлыг
хангах бодлого, механизмыг
хэрэгжүүлэх

3

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх

Жендэрийн мэдрэмжтэй гомдол
барагдуулах механизмаар
дамжуулан хохирогчид
хүртээмжтэй шийдэл санал болгох

Удирдах зарчмуудын 1-10 дугаар зарчим: Хамгаалах тулгуур, Төрийн үүрэг



Хуульчилсан хамгаалалт

Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалсан хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлж, цоорхойг нөхнө.



Бизнес шаардлага тавих

Аж ахуйн нэгжүүдийг жендэрийн тэгш байдлыг хангахад уриалж, хязгаарлалт тогтооно.



Худалдааны гэрээнд тусгах

Худалдаа, хөрөнгө оруулалтын гэрээнд эмэгтэйчүүдийн эрхийг хүндэтгэх үүргийг заана.



Зөрчилт нутагт онцгой анхаарах

Зөрчилтэй нөхцөлд бэлгийн хүчирхийллийн эсрэг нэмэлт арга хэмжээ авна.

Удирдах зарчмуудын 11-24 дүгээрр зарчим: Хүндэтгэх тулгуур , Бизнесийн үүрэг



Бодлогын үүрэг амлалт

Удирдлагын баталсан, хэмжигдэхүйц зорилттой жөндөрийн тэгш байдлын бодлого гаргана.



Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ

Эмэгтэйчүүдэд учрах тодорхой эрсдэлийг тусгайлан тодорхойлж, үнэлгээ хийнэ.



Ажлын байрны орчин

Бэлгийн дарамт, жөндөрт суурилсан цалингийн ялгаа, саад бэрхшээлийг арилгана.



Нийлүүлэлтийн сүлжээнд хяналт

Бизнесийн бүх түншүүдэд жөндөрийн тэгш байдлын шаардлагыг дамжуулна.

Магадлан шинжилгээ нь жендэрийн үзэл баримтлалыг бүхий л үе шатдаа агуулсан байна.

01

Тодорхойлох

Хүйсээр ангилсан өгөгдөл цуглуулж, эмэгтэйчүүдэд ялгаатай нөлөөлж буй эрсдэлийг илрүүлнэ.

02

Урьдчилан сэргийлэх

Эрсдэлийг бууруулах бодлого журам боловсруулж, хэрэгжүүлнэ.

03

Хяналт тавих

Жендэрийн мэдрэмжтэй үзүүлэлтээр хэрэгжилтийг хянаж, тайлагнана.

04

Зөвлөлдөх

Эмэгтэйчүүдийн байгууллага, жендэрийн мэргэжилтнүүдийг оролцуулна.

Гомдол барагдуулах механизм нь жендэрийн мэдрэмжтэй байж, эмэгтэйчүүдэд хүртээмжтэй байх ёстой.

Хүртээмжтэй байдал



Гомдол гаргах явцад эмэгтэйчүүдэд тулгардаг нэмэлт саад бэрхшээлийг тодорхойлж арилгана.

Нууцлал ба аюулгүй байдал



Хохирогчийн хэн болохыг нууцалж, айлган сүрдүүлэлт, хэлмэгдүүлэлтээс хамгаална.

Үр дүнтэй шийдэл



Нөхөн олговор, уучлал, баталгаа зэрэг цогц арга хэмжээг жендэрийн онцлогт нийцүүлнэ.

Дараах баримт бичгүүдийг байгууллагын бодлого, үйл ажиллагаандаа тусгана.

CEDAW

Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц

ОУХБ

Жендэрийн тэгш байдлын хөдөлмөрийн конвенцууд (100, 111, 156)

НҮБ-ын УЗ

Бизнес ба Хүний эрхийн Удирдах зарчмууд (2011)

ТХЗ

Тогтвортой хөгжлийн 5-р зорилго - жендэрийн тэгш байдал

ЭЗХАХБ

Хариуцлагатай бизнесийн магадлан шинжилгээний зөвлөмж

ЭЧЗ

Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах зарчмууд (WEPs)

ДАРААГИЙН АЛХАМУУД

Байгууллагын манлайлал: Яг одоо хийх зүйлс

1 Жендэрийн тэгш байдлын бодлогын үүрэг амлалтыг дээд удирдлагын түвшинд баталж нийтэлнэ.

2 Жендэрийн мэдрэмжтэй хүний эрхийн магадлан шинжилгээг 6 сарын дотор гүйцэтгэнэ.

3 Эмэгтэй ажилтнуудыг оролцуулсан гомдол барагдуулах механизмыг байгуулна.

ХАМТДАА СЭРГИЙЛЬЕ

Аж ахуйн нэгж, байгууллага хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх нь эрсдэлийг бууруулаад зогсохгүй байгууллагын нэр хүндийг бэхжүүлнэ.

"Жендэрийн тэгш байдлыг хангах нь зөвхөн эмэгтэйчүүдийн асуудал биш - бүхий л байгууллагын тогтвортой хөгжлийн суурь юм."