
Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын ЖЕНДЭРИЙН УДИРДАМЖ



Дизайн, хэвлэлийн эх бэлтгэсэн
Касиа Попиопек

Нүүр хуудас

Дээд эгнээний зүүн талаас

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр - Зимбабве улс

Unsplash-д зориулсан Морган Лайний зураг

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр, Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох хөтөлбөр

Доод эгнээний зүүн талаас

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр - Украин улс

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр, Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох хөтөлбөр

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр - Евроази

Энэхүү товхимол нь Бизнес ба Хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчмууд: “Хамгаалах, Хүндлэх, Сэргээх” хэмээх Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэх тухай (Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын хэвлэл, Борлуулалтын №13.XIV.5) баримт бичгийн Удирдах зарчмуудад хамаарах үг хэллэг, НҮБ-ын албан ёсны баримт бичигт багтсан “Бизнес ба Хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчмуудын жендэрийн удирдамж” (A/HRC/41/43), Бизнес ба Хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчмуудын жендэрийн удирдамж: хүний эрх, үндэстэн дамнасан компаниуд болон бизнесийн бусад байгууллагууд хариуцсан Ажлын хэсгийн тайлангийн үг хэллэгийг агуулсан болно.

Энэхүү товхимлыг НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр (НҮБХХ) болон НҮБ-ын Бизнес ба Хүний эрхийн асуудал хариуцсан ажлын хэсэг хамтран үнэ төлбөргүй тараах зорилгоор гаргасан болно. Худалдан борлуулахыг хориглоно.

Энэхүү товхимолд зөвхөн зохиогчдын үзэл санаа тусгагдсан бөгөөд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага / НҮБ-ын Хүний эрхийн Дээд Комиссарын газар / Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр болон Европын Холбооны албан ёсны бодлого, байр суурийг илэрхийлээгүй болно.

Шведийн Засгийн газрын дэмжлэгтэйгээр бэлтгэв.



Энэхүү товхимлыг Европын Холбооны санхүүгийн дэмжлэгээр НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрөөс хэрэгжүүлж буй “Бизнес ба хүний эрх” төслийн хүрээнд Монгол хэл рүү орчуулав. Энэ нь албан бус орчуулга бөгөөд зөвхөн лавлагааны зорилгоор бэлтгэв.



Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын ЖЕНДЭРИЙН УДИРДАМЖ



АГУУЛГА

Удиртгал

5

Бизнес ба Хүний эрхийн Удирдах зарчмуудын жендэрийн удирдамж

7-63

Хүний эрх, үндэстэн дамнасан корпорацууд болон бусад бизнесийн байгууллагууд хариуцсан Ажлын хэсгийн Хүний эрхийн зөвлөлд хүргэсэн тайлан

64-69

УДИРТГАЛ

Хүний эрхийн зөвлөлөөс 2011 оны 6 дугаар сард санал нэгтэй баталсан Бизнес ба хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах НҮБ-ын Удирдах зарчмууд (UNGPs) нь бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүсэж буй хүний эрхийн ноцтой зөрчлийг илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, бууруулахад чиглэсэн дэлхийн томоохон стандарт юм. Хүний эрх, үндэстэн дамнасан корпорацууд болон бизнесийн бусад байгууллагуудын асуудал хариуцсан НҮБ-ын Ажлын хэсэг нь НҮБ-ын Удирдах зарчмуудыг түгээн дэлгэрүүлэх, хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй. Ажлын хэсэг нь жендэрийн үзэл баримтлалыг бүх үйл ажиллагаандаа тусгах шаардлагатай.

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн ноцтой зөрчил, сөрөг нөлөөлөл нь охид, эмэгтэйчүүдэд ялгаатай бөгөөд тэгш бус байдлаар нөлөөлдөг нь олонтаа нотлогдсон. Мөн зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үр дүнтэй арга замыг эрэлхийлэхэд эмэгтэйчүүдэд нэмэлт саад бэрхшээлүүд тулгардаг. Түүнчлэн, ялгаварлан гадуурхах олон хэлбэр, давхарга байгаа бөгөөд тэдгээрийн хоорондын уялдаа холбоотой шинж чанараас шалтгаалан бизнесийн үйл ажиллагаа эмэгтэйчүүдэд өөр өөр байдлаар нөлөөлөх боломжтой байдаг. Үүнд тэдний нас, арьсны өнгө, нийгмийн бүлэг буюу каст, нийгмийн гарал, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, хэл соёл, бичиг үсэгт тайлагдсан байдал, эдийн засгийн харилцаанд эрх тэгш, хүртээмжтэй байдлаар оролцох боломж, гэр бүлийн байдал, бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, хөдөө орон нутагт оршин суух, шилжин суурьших, уугуул эсвэл цөөнхийн статустай байх зэрэг өөр өөр хүчин зүйлүүд хамаарна. Иймд НҮБ-ын Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхийн тулд улс орнуудын төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудын авч буй арга хэмжээ нь жендэрийн мэдрэмжтэй байх нь чухал юм.

Үүнтэй холбогдуулан Ажлын хэсэг нь 2017 онд НҮБ-ын Удирдах зарчмуудад “жендэрийн линз”-ийг тусгах төслийг хэрэгжүүлсэн. Энэхүү төслийн зорилго нь НҮБ-ын Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх шаардлага байгаатай холбогдуулан бүх оролцогч талуудыг чадавхжуулах, мөн төр засаг болон бизнесийн байгууллагуудад зориулсан практик удирдамж боловсруулах юм. Одоогоор мөрдөгдөж буй стандартууд болон бүс нутгийн зөвлөлдөх хурал уулзалтуудаас гарсан санал санаачилгад үндэслэн Ажлын хэсэг нь 2019 оны 6 дугаар сард НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлд өөрийн тайлангаа (A/HRC/41/43) хүргүүлсэн. Энэхүү тайланд НҮБ-ын Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны туршид жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай улс орнуудын төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудад чиглэсэн заавар зөвлөмжийг тусгасан болно.

2019 оны 6 дугаар сард гаргасан тайлан нь гурван үр дүнг авчирсан. Нэгдүгээрт, бизнесийн үйл ажиллагааны хүрээнд охид, эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй ялгаварлан гадуурхалт болон сөрөг нөлөөллийн ялгаатай байдлыг тоймлон харуулж, мөн одоо мөрдөгдөж буй жендэрийн тэгш байдлын тодорхой стандартуудад дүн шинжилгээ хийсэн. Хоёрдугаарт, жендерийн тэгш байдлыг бодитойгоор хангахын тулд төр засаг, бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд болон бусад оролцогч талууд хэрэгжүүлэх боломжтой гурван үе шаттай жендэрийн бодлогын хүрээг боловсруулсан. Үүнд жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар үнэлгээ хийх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээ хэрэгжүүлэх, зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээ авахдаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг анхаарах зэрэг хамаарна. Гуравдугаарт, уг жендэрийн бодлогын хүрээний дагуу 31 удирдах зарчим тус бүрд тусгайлан жендэрийн удирдамж (мөн хэрэгжүүлэх жишээ арга хэмжээ) боловсруулжээ.

НҮБ-ын Удирдах зарчмуудыг үр дүнтэйгээр сурталчлан таниулах, хэрэгжүүлэх үүргээ биелүүлэхийн тулд Ажлын хэсэг нь олон төрлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж байна. Ноён Ливио Сарандреа тэргүүтэй Ази дахь НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр (цаашид НҮБХХ гэх)-ийн Бизнес ба Хүний эрхийн багтай хамтран ажилласан нь энэхүү хамтын ажиллагааны нэг тод жишээ юм. Хамтын ажиллагааныхаа хүрээнд бид төрөл бүрийн арга хэмжээ зохион байгуулах, бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулахад төрийн байгууллагуудад зөвлөгөө өгөх, иргэний нийгмийн байгууллагуудыг чадавхжуулах сургалт семинаруудыг зохион байгуулах зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн. Цаашлаад, хамтын ажиллагааны хүрээнд НҮБ-ын Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн тэгш байдлыг ханган ажиллахад улс орнуудын төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгжүүдэд туслалцаа үзүүлэх зорилгоор НҮБХХ-ийн санхүүгийн дэмжлэгтэй энэхүү товхимлыг бэлтгэн гаргав.

Ажлын хэсгийн жендэрийн тайланг хэрэглэгчдэд хялбар байдлаар хүргэхийн тулд энэхүү товхимлыг бэлтгэсэн болно. Үүнд НҮБ-ын Удирдах зарчмуудын зарчим тус бүрийн бичвэрийг жендэрийн удирдамж, жишээ арга хэмжээний хамт багтаасан болно. Энэхүү товхимол нь НҮБ-ын Удирдах зарчмуудын жендэрийн удирдамжийг түгээн дэлгэрүүлэх Ажлын хэсэг болон НҮБХХ-ийн хамтын хүчин чармайлтын нэг хэсэг юм. Энэ баримт бичиг нь бизнес ба хүний эрхийн салбарт жендэрийн үзэл баримтлалыг илүү үр дүнтэй тусгахад хувь нэмэр оруулна гэдэгт итгэж байна.

Сурьяа Дева

НҮБ-ын Бизнес ба Хүний эрхийн асуудал хариуцсан
ажлын хэсгийн гишүүн

Бизнес ба Хүний эрхийн
Удирдах зарчмуудын

ЖЕНДЭРИЙН УДИРДАМЖ



УДИРДАХ ЗАРЧИМ 1

Төр засаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр гуравдагч тал, тэр дундаа аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хүний эрхийн зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлж хамгаалах ёстой. Үүний тулд энэ төрлийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг олж илрүүлэх, шийтгэх, холбогдох эрхийг сэргээн эдлүүлэхийн тулд үр дүнтэй бодлого, хууль тогтоомж, журмууд болон шүүх ажиллагааны тусламжтайгаар зохистой алхмуудыг хийх шаардлагатай байдаг.

Жендэрийн удирдамж

Төр засаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр үйл ажиллагаа эрхэлж буй бүх аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг эмэгтэй хүний эрхийг хүндэтгэж ажиллахад чиглэсэн зохих алхмуудыг хийх нь зүйтэй. Эмэгтэйчүүдийн эсрэг бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг олж илрүүлэх, шийтгэх, холбогдох эрхийг сэргээн эдлүүлэхэд чиглэсэн төрийн бүх бодлого, хууль тогтоомж, журмууд болон шүүх ажиллагаа нь Бизнес ба Хүний эрхийн Удирдах зарчмуудын жендэрийн баримтлах хүрээ, удирдамжийг агуулсан байх шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь үйл ажиллагаагаараа дамжуулан эмэгтэйчүүдийн эрхийг зөрчиж, бүх салбарт бодит тэгш байдлыг хангахад саад болж, ялгаварлан гадуурхалт бий болгож буй суурь шалтгаан, эрх мэдлийн бүтэц, тогтолцоог өөрчлөх шаардлагатай ба ингэхдээ мөн түр зуурын тусгай арга хэмжээг авах хэрэгтэй;
- Б. Төр засаг нь эмэгтэйчүүдийг шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах нөхцөлийг бүрдүүлж буй одоогийн хууль тогтоомжыг эргэн харах шаардлагатай. Эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийг арилгах үр дүнтэй арга хэмжээ авч, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг адил тэгш боломжоор хангах шаардлагатай.
- В. Төр засаг нь бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хувь нэмрээ оруулахыг дэмжиж, урамшуулах шаардлагатай. Энэ нь аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад эмэгтэй хүний эрхийг хүндэтгэх үүргээ хэрэгжүүлэхэд түлхэц болно.

- Г. Төр засаг нь Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхээр хууль эрх зүйн болон бодлогын арга хэмжээ авахдаа, тухайлбал үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө болон бусад арга хэмжээгээр дамжуулж эмэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн байгууллагын оролцоог хангах шаардлагатай.
- Д. Төр засаг нь ханган нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх орчин үеийн боолчлол, ил тод байдал зэрэг асуудлуудтай холбоотой хүний эрхийн магадлан шинжилгээ заавал хийх тухай холбогдох хууль тогтоомжид жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах шаардлагатай;
- Е. Төр засаг нь төрд суурилсан шүүхийн болон шүүхийн бус механизмууд нь бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үр дүнтэй арга замыг эрэлхийлэхэд эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй нэмэлт саад бэрхшээлүүдийг харгалзан үзэж урьтач байдлаар ажиллах шаардлагатай.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 2

Төрзасаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр бүртгэгдсэн бүх аж ахуйн нэгж, байгууллагууд үйл ажиллагааныхаа туршид хүний эрхийг хүндэтгэдэг байхыг ойлгомжтой байдлаар илэрхийлэн тогтоосон байх шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Төрзасаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр бүртгэгдсэн бүх аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг үйл ажиллагааныхаа туршид, тэр дундаа ханган нийлүүлэлтийн шатлал бүртээ эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэдэг байхыг хөхиүлэн дэмжихийн тулд зааварчилгаа өгөөд зогсохгүй, урамшуулал болон хязгаарлалтуудыг тогтоох шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Улс орнуудын төр засаг нь бизнесийн байгууллагуудыг эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэн, үйл ажиллагаа эрхэлж буй байршлаас үл хамааран ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийг таслан зогсоохыг шаардсан олон улсын тогтолцоог байгуулахад хамтран ажиллах шаардлагатай;
- Б. Төр засаг нь бизнесийн байгууллагуудыг төлөөлөн удирдах зөвлөлийн тодорхой хувийг эмэгтэйчүүдээс бүрдүүлж, үйл ажиллагааныхаа

туршид жендэрт суурилсан цалингийн зөрүүг тайлагнахад нь хөхиүлэн дэмжих шаардлагатай;

- В. Төр засаг нь гадаадад үйл ажиллагаа явуулж буй бизнес эрхлэгчдэд дипломат болон худалдааны төлөөлөгчийн газраар дамжуулан ялгаварлан гадуурхах хэм хэмжээ, практик тогтсон нөхцөлд эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хэрхэн хүндэтгэх талаар зааварчилгаа өгч, дэмжлэг үзүүлэн ажиллах шаардлагатай;
- Г. Төр засаг нь үйл ажиллагааныхаа туршид жендерийн тэгш байдлыг бодитойгоор хангахын тулд хэмжигдэхүйц алхмуудыг хэрэгжүүлэн, манлайлж буй бизнес эрхлэгчдийг урамшуулах боломжийг судлан ажиллах шаардлагатай;
- Д. Төр засаг нь өөрсдийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр бүртгэгдсэн бүх аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас үйл ажиллагааныхаа туршид эмэгтэй хүний эрхийг хамгаалагч, шүгэл үлээгчдийн эрхийг хүндэтгэхийг шаардах хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 3

Хүний эрхийг хүндэтгэх үүргээ биелүүлэхийн тулд төр засгийн зүгээс дараах арга хэмжээг авах шаардлагатай:

1. Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хүний эрхийг хүндэтгэдэг байхыг шаардсан хүчин төгөлдөр хууль тогтоомжуудыг хэрэгжүүлэх, ийм төрлийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт нь хэр хангагдаж байгаа эсэхийг тогтмол үнэлж, аливаа цоорхой байгаа тохиолдолд анхаарал хандуулан ажилладаг байх;
2. Компанийн тухай хууль гэх мэт аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг үүсгэн байгуулах, тэдгээрийн бизнесийн үйл ажиллагааг зохицуулдаг бусад хууль тогтоомж, бодлого нь бизнес хүний эрхийг хүндэтгэдэг байхыг хязгаарлах бус харин дэмждэг байх явдлыг хангах хэрэгтэй;
3. Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагааныхаа туршид хүний эрхийг хэрхэн хүндэтгэх талаар үр дүнтэй зааварчилгаа өгөх;
4. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхэд үзүүлсэн нөлөөллөө хэрхэн шийдвэрлэснээ мэдээллэхийг уриалах, шаардлагатай бол мэдээлж, тайлагнахыг шаардах.

Жендэрийн удирдамж

Төр засаг нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхэд шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах нөлөө үзүүлж буй хүчин төгөлдөр хууль тогтоомж, бодлого журмыг үнэлж, аливаа цоорхой байгаа тохиолдолд анхаарал хандуулан ажиллах шаардлагатай. Төр засаг нь бизнесийн байгууллагуудад үйл ажиллагааныхаа туршид хүний эрхийг хэрхэн хүндэтгэх талаар зааварчилгаа өгөхдөө Удирдах зарчмуудын жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийг харгалзан үзэх шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийг хүндэтгэх явдлыг хөхиүлэн дэмжих, хангах үүргийг тусгасан бүхий л хууль тогтоомж, бодлого дүрэм журмыг боловсруулах, шинэчлэн найруулах, үнэлэхдээ жендерийн үзэл баримтлалыг тусгаж оруулах шаардлагатай.
- Б. Төр засаг нь хууль тогтоомж, бодлого боловсруулах, шинэчлэн найруулахдаа эмэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн байгууллагын бодит оролцоог хангахад чиглэсэн урьдач алхмуудыг хийх шаардлагатай;
- В. Төр засаг нь аливаа хууль тогтоомжийн эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх нөлөөллийг анхааралдаа авч, шаардлагатай тохиолдолд өөрчлөх хэрэгтэй. Үүнд тухайлбал, хэрэглэгчийн аюулгүй байдал, компани, ажил хөдөлмөр, хүний эрх, байгаль орчин, сурталчилгаа, үзвэр үйлчилгээ, хөрөнгө оруулалт, банк, санхүү, татвар, шударга бус өрсөлдөөний эсрэг хууль тогтоомж эмэгтэйчүүдэд хэрхэн нөлөөлж буйг судлах зэрэг багтана.
- Г. Засгийн газрын бодлого, тэр дундаа Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой бодлого нь жендэрийн асуудлыг шийдвэрлэх чиг хандлагыг баримтлах хэрэгтэй. Тухайлбал, ядуурал, эрүүл мэнд, орон сууц, боловсрол, ариун цэврийн байгууламж, зохистой хөдөлмөр, газар нутаг, уур амьсгалын өөрчлөлттэй холбоотой бодлого нь эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхахад нөлөөлж буй суурь шалтгааныг шийдвэрлэхэд чиглэсэн байх шаардлагатай.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 4

Төр засгийн зүгээс экспортын зээлийн агентлагууд, албан ёсны хөрөнгө оруулалтын даатгалын буюу баталгаа гаргадаг агентлагууд зэрэг засгийн газрын яам, агентлагуудаас томоохон дэмжлэг, үйлчилгээ авдаг, эсвэл төрийн өмчит буюу төрөөс хянадаг аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийг зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэхийн тулд хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхийг шаардах зэргээр хүний эрхийг хамгаалах нэмэлт арга хэмжээг авах нь зүйтэй юм.

Жендэрийн удирдамж

Төр засаг нь төрийн өмчит буюу төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгжүүд болон төрийн байгууллагуудыг жендэрийн тэгш байдлыг бодитойгоор хангахад жишиг тогтоогоод зогсохгүй тэдгээр нь мөн бизнесийн түншүүддээ ч тухайн жишгийг дагаж мөрдөхөд уриалж буй эсэхийг баталгаажуулна.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэг түгээх, холбогдох оролцогч талуудыг чадавхжуулах зорилгоор санхүүгийн болон бусад төрлийн дэмжлэг авч буй боловсролын байгууллагуудыг зорилгодоо хүрч, бодит үр дүн гаргахыг шаардах нь зүйтэй;
- Б. Төр засаг нь төрийн өмчит буюу төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгжид хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх, хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулахдаа жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийг дагаж мөрдөхийг шаардах хэрэгтэй;
- В. Төр засаг нь хөгжлийн тусламж, экспортын зээл, тэтгэвэр, хөрөнгө оруулалтын сангуудыг хариуцдаг харьяа агентлагуудад жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогыг үйл ажиллагаандаа тусгаж, хэрэгжүүлэхийг шаардах хэрэгтэй;
- Г. Төр засаг нь төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад төлөөлөн удирдах зөвлөлийн тодорхой хувийг эмэгтэйчүүдээс бүрдүүлэхийг, хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангахад гаргасан ахиц дэвшлийн талаарх мэдээллийг жил бүр тайлагнахыг шаардах хэрэгтэй;
- Д. Төр засаг нь төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас эмэгтэйчүүдийн бэлгийн болон нөхөн

үржихүйн эрүүл мэнд, эрхийг хамгаалахад чиглэсэн үр дүнтэй арга хэмжээ авахыг шаардах хэрэгтэй;

- Е. Төр засаг нь засгийн газрын яам агентлагууд болон төрийн өмчит, төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, жирэмслэлт болон эх/эцэг болсонтой холбоотой ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан цалингийн зөрүү зэрэг асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн бодлого, механизмыг хэрэгжүүлэхийг шаардах нь зүйтэй;
- Ё. Төр засаг нь засгийн газрын яам агентлагууд болон төрийн өмчит, төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгжүүдээс жендэрийн мэдрэмжтэй, үр дүнтэй гомдол барагдуулах механизмыг бий болгохыг шаардах нь зүйтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 5

Төр засаг нь хүний эрхийг хөндөж болохуйц үйлчилгээ үзүүлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудтай гэрээ хийх, эсвэл тэдэнд зориулсан хууль тогтоохдоо олон улсын хүний эрхийн хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлэх үүднээс зохих хяналт шалгалтыг тавих шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Төр засаг нь төрийн ажил үйлчилгээг хувийн хэвшлийн байгууллагад шилжүүлэх, төр-хувийн хэвшлийн түншлэл байгуулах зэрэг бизнесийн байгууллагуудтай хийх гэрээ хэлэлцээрт жендэрийн үзэл баримтлалыг уялдуулж буй эсэхийг баталгаажуулан ажиллах шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь төрийн үйлчилгээг хувийн хэвшлийн байгууллагад шилжүүлэхийн өмнө жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээг хийж, тус шийдвэр нь эмэгтэйчүүдэд хэрхэн нөлөөлөх боломжтойг үнэлж дүгнэх шаардлагатай;
- Б. Төр засаг нь төрийн ажил үйлчилгээг хувийн хэвшлийн байгууллагаар гүйцэтгүүлэх гэрээ байгуулахдаа үйл ажиллагааныхаа туршид жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга хэмжээ авч байсан туршлагатай бизнес эрхлэгчдэд давуу эрх олгох шаардлагатай;
- В. Төр засаг нь төрийн ажил үйлчилгээг хувийн хэвшлийн байгууллагад

шилжүүлэхээр байгуулж буй гэрээний нөхцөлд жендэрийн тэгш байдлыг хүндэтгэх тухай заалтыг тусгах шаардлагатай. Мөн эдгээр заалтыг зөрчсөн тохиолдолд авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг багтаах нь зүйтэй.

- Г. Төр засаг нь эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхийг нэмэгдүүлэхийн тулд төр болон хувийн хэвшлийн түншлэлийг өргөжүүлэхэд анхааран ажиллах шаардлагатай. Жишээлбэл, эмэгтэйчүүдийг шинэ бизнес эхлүүлэх эсвэл дээд боловсрол эзэмшихэд нь санхүүжилт хүсэх боломжийг нь хялбар, хүртээмжтэй болгохын тулд банкуудтай хамтран ажиллах зэрэг үүнд хамаарна.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 6

Төр засаг нь арилжааны гүйлгээ хийдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хүний эрхийг хүндэтгэх явдлыг хөхиүлэн дэмждэг байхыг шаардах нь зүйтэй юм.

Жендэрийн удирдамж

Төр засаг нь бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудтай хийх арилжааны гүйлгээ, тэр дундаа төрийн худалдан авалтыг зохицуулах хууль тогтоомж, бодлогодоо жендэрийн үзэл баримтлалыг уялдуулан тусгах шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг, түүнчлэн засгийн газар хоорондын байгууллагууд бүтээгдэхүүн, үйлчилгээнийхээ тодорхой хувийг эмэгтэй удирдлагатай аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас авах хэрэгтэй;
- Б. Төр засаг нь аливаа бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, жирэмслэлт болон эх/эцэг болсонтой холбоотой ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа, удирдах албан тушаал, шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн хангалтгүй төлөөлөл зэрэг асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн бодлого, механизмыг хэрэгжүүлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудтай зөвхөн бизнесийн харилцаа байгуулах хэрэгтэй.
- В. Төр засгийн зүгээс экспорт боловсруулах бүс, эдийн засгийн тусгай бүс нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг зөрчих бус харин тэдний эрхийг хөхиүлэн дэмжиж, эдийн засгийн чадавхийг нь нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулахад анхаарч ажиллах нь зүйтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 7

Зөрчилт мөргөлдөөн гарсан газар нутагт хүний эрхийн ноцтой зөрчил гарах эрсдэл ихэсдэг тул төр засгийн зүгээс ийм нөхцөлд бизнес эрхэлж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг үүнтэй холбоотойгоор аливаа зөрчил гаргахгүй байхад нь дэмжлэг үзүүлэн ажиллах нь зүйтэй. Үүнд:

1. Аль болох эхний үе шатанд тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудтай хамтран тэдгээрийн бизнесийн үйл ажиллагаа, бизнесийн харилцаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн эрсдэлүүдийг олж тогтоох, урьдчилан сэргийлэх, бууруулахад нь дэмжлэг үзүүлэн ажиллах;
2. Хүний эрх зөрчигдөх томоохон эрсдэлүүдийг үнэлэх, тэдгээрийг бууруулахад нь аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад шаардлагатай дэмжлэг тусалцааг үзүүлэх, ингэхдээ жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болон бэлгийн хүчирхийлэл аль алинтай нь холбоотой асуудалд онцгой анхаарал хандуулж ажиллах;
3. Тухайн улсын төр засгийн зүгээс хүний эрхийн ноцтой зөрчилд оролцсон, гарсан зөрчил, хүндрэлийг шийдвэрлэхэд хамтран ажиллахаас татгалзсан аж ахуйн нэгж, байгууллагад аливаа төрийн дэмжлэг, үйлчилгээ үзүүлэхээс татгалзах;
4. Төр засгийн зүгээс хүний эрхийг ноцтой зөрчиж болохуйц үйл ажиллагаанда аж ахуйн нэгж, байгууллагын оролцох эрсдэлийг тооцож, арга хэмжээ авах үүднээс одоогийн хүний эрхийг хамгаалах тухай хууль тогтоомж, бодлого, журмууд болон албадан хэрэгжүүлэлтийн арга хэмжээнүүдийг үр дүнтэй байлгах зэрэг багтана.

Жендэрийн удирдамж

Төр засгийн зүгээс зөрчилт мөргөлдөөн гарсан газар нутагт бизнес эрхэлж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагууд эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг зөрчихгүй байх, тэр дундаа бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл үйлдэхгүй байхад нь анхаарч, нэмэлт арга хэмжээ авч ажиллах шаардлагатай. Түүнчлэн төрийн зүгээс энх тайвныг бэхжүүлэх, шударга ёсыг хангах шилжилтийн үйл явцад эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих хэрэгтэй. Эдгээр арга хэмжээг төр засгууд дангаараа болон хамтран хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийг тэвчиж, хэвийн үзэгдэл гэж үзэж, зөвтгөдөг нийгмийн хэм хэмжээг өөрчлөхийн тулд олон талт оролцогч талуудыг хамарсан хамтын ажиллагааны түншлэлийг дэмжих хэрэгтэй;
- Б. Төр засаг нь бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн болзошгүй эрсдэлийг илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, бууруулахтай холбогдуулан бизнесийн байгууллагууд, ялангуяа зөрчилт мөргөлдөөн гарсан газар нутагт бизнес эрхэлж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын чадавхыг бэхжүүлэх шаардлагатай;
- В. Бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах боломжгүй байх тохиолдолд төр засаг нь өөрсдийн нутаг дэвсгэрт болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр бизнес эрхэлж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг зөрчилт мөргөлдөөн гарсан газар нутагт үйл ажиллагаа явуулахгүй байх сэрэмжлүүлэг өгөх хэрэгтэй.
- Г. Төр засаг нь өөрсдийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр үйл ажиллагаа эрхэлж буй бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг зөрчилт мөргөлдөөн гарсан болон бусад газар нутагт бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл үйлдэх, үүнд шууд бусаар нөлөөлөх, эсвэл шууд холбогдохоос урьдчилан сэргийлэхийн тулд эдийн засгийн дипломат хамтын ажиллагаа, санхүүгийн дэмжлэгийг зогсоох зэрэг хязгаарлалтуудыг тогтоох хэрэгтэй.
- Д. Төр засаг нь бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртөж буй эмэгтэйчүүдэд зориулан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үр дүнтэй механизм байгуулах шаардлагатай. Мөн бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл үйлдсэн, үүнд хувь нэмэр оруулсан, эсвэл шууд холбогдсон аж ахуйн нэгжүүдэд даруй хариуцлага тооцох асуудалд анхаарч ажиллах шаардлагатай.
- Е. Төр засаг нь зөрчилт мөргөлдөөнийг шийдвэрлэх, энх тайвныг сахин хамгаалах, бэхжүүлэх үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудад голлох үүрэг оролцоог олгох хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 8

Төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагааны хэм хэмжээг тодорхойлдог засгийн газрын харьяа газар, агентлагууд болон бусад төрийн байгууллагуудыг үүрэг хариуцлагаа хэрэгжүүлэх явцдаа төр засгийн хүний эрхийг хангахтай холбоотой хүлээсэн үүргийн талаар мэдлэг мэдээлэлтэй байж, даган мөрдөхөд анхааран, холбогдох мэдээлэл, сургалт, бусад дэмжлэгээр хангах хэрэгтэй.

Жендэрийн удирдамж

Улс орнуудын төр засаг нь олон улсын хүний эрхийг хангахтай холбоотойгоор хүлээсэн үүрэг хариуцлагын дагуу жендэрийн эрх тэгш байдлыг бизнесийн үйл ажиллагааны хэм хэмжээг тодорхойлогч төрийн бүх яам, газар, агентлаг, байгууллагуудын стратеги, бодлого журам, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд тусгах шаардлагатай салбар хоорондын асуудал гэж үзэх шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь олон улсын хүний эрхийн тухай хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичгийн дагуу жендэрийн эрх тэгш байдлыг төрийн бүх байгууллагад дорвитой хэрэгжүүлж, хөхиүлэн дэмжих, тэдгээрийн уялдааг хангах яам хоорондын байгууллага байгуулах боломжийг судлах хэрэгтэй.
- Б. Төр засаг нь төрийн албан хаагчид болон бодлого боловсруулагчдын жендэрийн мэдрэмжийг дээшлүүлэх зорилгоор семинар болон харилцан суралцах сургалтуудыг зохион байгуулах хэрэгтэй.
- В. Төр засаг нь татварын болон төсвийн холбогдолтой ба бусад бүхий л хууль тогтоомж, бодлого журамдаа жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийх шаардлагатай;
- Г. Төр засаг нь орон нутаг, хотын захиргааны түвшинд ажиллаж буй төрийн эрх баригчид нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн талаар мэдлэг ойлголттой, мөн эмэгтэйчүүдийн эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах, хангах чадавхтай байхад анхаарч ажиллах шаардлагатай.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 9

Улсорнуудын төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой бодлогын зорилтын хүрээнд бусад улс орон эсвэл бизнесийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж байгаа тохиолдолд (үүнд хөрөнгө оруулалтын гэрээ хэлэлцээрийн дагуу хамтарч ажиллах багтана) өөрийн улсын хүний эрхийг хүндэтгэхтэй холбоотойгоор хүлээсэн үүргээ биелүүлэхэд шаардлагатай дотоодын бодлого журмын орон зайг тодорхой хэмжээнд хадгалж байх нь зүйтэй.

Жендэрийн удирдамж

Төр засаг нь худалдаа, хөрөнгө оруулалтын гэрээ хэлэлцээрийг байгуулахдаа жендэрт үзүүлэх нөлөөллийг харгалзан, тэдгээрийг хэрэгжүүлэхийн өмнө болон дараах үе шатуудад тогтмол үнэлгээ хийх шаардлагатай. Энэ төрлийн гэрээ хэлэлцээрт үндэсний болон олон улсын хууль тогтоомжийн дагуу эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэх тухай хөрөнгө оруулагчдын зайлшгүй биелүүлэх үүргийг тусгайлан тусгах хэрэгтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- A. Төр засаг нь худалдаа, хөрөнгө оруулалтын гэрээ хэлэлцээр байгуулахын өмнө болон хэлэлцээр хийх үе шатанд эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллагын үр дүнтэй оролцоог хангахад анхаарч ажиллах шаардлагатай;
- Б. Төр засаг нь худалдаа, хөрөнгө оруулалтын гэрээ хэлэлцээрийг эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хамгаалах, хөхиүлэн дэмжих, тэдний эдийн засгийн харилцаанд оролцох боломжийг нэмэгдүүлэх стратегийн хэрэгсэл болгон ашиглах хэрэгтэй;
- В. Төр засаг нь худалдаа, хөрөнгө оруулалтын гэрээ хэлэлцээрт бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас зөрчигдсөн х аливаа эрхийг сэргээн эдлүүлэх гомдлын механизмын хүртээмжийн асуудлаар тусгайлан заасан заалтуудыг оруулах шаардлагатай.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 10

Төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлыг зохицуулдаг олон улсын байгууллагын гишүүний үүрэг гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд дараах зүйлсийг анхааралдаа авах нь зүйтэй:

1. Олон улсын байгууллагууд нь тухайн гишүүн болсон улс орны хүний эрхийг хүндэтгэхтэй холбоотой үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхэд нь мөн бизнесийн үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хүний эрхийг хүндэтгэх үйл ажиллагаа явуулахад нь аливаа төрлийн саад хийдэггүй болохыг баталгаажуулан ажиллах;
2. Тухайн олон улсын байгууллагын гишүүн болсон улс орнуудын төр засаг нь өөрсдийн эрх мэдэл, хүчин чадлын хүрээнд бизнесийн үйл ажиллагаанд хүний эрхийг хүндэтгэх явдлыг сурталчилан таниулах, мөн хэрэв шаардлагатай тохиолдолд бусад улс орнуудад техникийн тусламж дэмжлэг үзүүлэх, чадавхижуулах болон мэдлэг ойлголт нэмэгдүүлэх зэрэг арга замаар дамжуулан бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын гаргаж буй хүний эрхийн зөрчлөөс хамгаалах үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэн ажиллах;
3. Бизнесийн ба хүний эрхийн тулгамдсан асуудлуудыг зохицуулахад хамтын ойлголцол, олон улсын хамтын ажиллагааг ахиулах зорилгоор эдгээр Удирдах зарчмуудыг ашиглах.

Жендэрийн удирдамж

Төр засаг нь засгийн газар хоорондын байгууллагуудыг өөрсдийн бүрэн эрх, үйл ажиллагааны хүрээнд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхийг дэмжих хэрэгтэй. Түүнчлэн төр засаг нь олон талт хамтын ажиллагааны хүрээнд хэлэлцэн тохиролцсон гэрээ хэлэлцээр, бодлого журам нь жендерийн эрх тэгш байдлыг бодитойгоор хангаж, эмэгтэйчүүдэд тулгардаг ялгаварлан гадуурхалтыг хурцатгах бус бууруулахад чиглэсэн байхад анхаарах шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь хөдөлмөр, аж үйлдвэр, санхүү, хөрөнгө оруулалт, оюуны өмч, хөгжил, эрчим хүч, байгаль орчин, уур амьсгалын өөрчлөлт, эрүүл мэнд, хүн ам, галт зэвсэг, энх тайван, аюулгүй байдал зэрэг холбогдох бүхий л салбарт баталсан олон улсын гэрээ хэлэлцээр, бодлогын жендэрийн нөлөөллийг харгалзан үзэх хэрэгтэй;

- Б. Төр засаг нь Засгийн газар хоорондын байгууллагуудын удирдах албан тушаал, шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалтгүй байгаа асуудлыг шийдвэрлэхэд анхаарч ажиллах хэрэгтэй;
- В. Төр засаг нь ажилд авах үйл явц, ажлын орчин, худалдан авалттай холбоотой бодлогоор дамжуулан Засгийн газар хоорондын байгууллагуудыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжихийг уриалах нь зүйтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 11

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийг хүндэтгэх шаардлагатай бөгөөд энэ нь тухайн байгууллагууд нь хүний эрхийг зөрчихөөс зайлсхийх мөн өөрийн үйл ажиллагааны улмаас үүссэн хүний эрхийг зөрчлийг нэн даруй олж илрүүлэхийг хэлнэ.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг зөрчихөөс зайлсхийх, мөн өөрсдийн үйл ажиллагааны улмаас үүсэж буй аливаа хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэх үүрэгтэй. Энэхүү үүрэг хариуцлагыг хэрэгжүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд жендерийн тэгш байдлыг бодитойгоор хангахад хувь нэмрээ оруулж, үйл ажиллагааныхаа туршид эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулж, цаашид үүнийг дэвэргэхгүй, дахин давтагдахаас урьдчилан сэргийлэх хэрэгтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст эрх, тэгш боломж олгож, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид ажлын таатай орчныг бүрдүүлэх хэрэгтэй. Тухайлбал, бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа, ариун цэврийн байгууламжын хомсдол, хувийн ариун цэврийг сахихад тохиромжгүй ажлын орчин зэрэг хүчин зүйлүүд нь эмэгтэйчүүдийг ажилд орохоос зайлсхийх, ажлаас гарах шалтгаан болдог.
- Б. Бизнесийн байгууллагууд эмэгтэй ажилчдыг үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, үйлдвэрчний эвлэлийн удирдах албан тушаалд ажиллахад нь дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээ авах хэрэгтэй;

- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд эмэгтэйчүүдийн эрхийг хөхиүлэн дэмжих шинэлэг арга замыг эрэлхийлж, ялгаварлан гадуурхах агуулга бүхий хууль тогтоомж, нийгмийн хэм хэмжээг өөрчлөхөд чиглэсэн өмгөөллийн ажилд хувь нэмрээ оруулах хэрэгтэй;
- Г. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд эмэгтэйчүүдэд зээл олгох, тэдний санхүүгийн харилцаанд эрх тэгш оролцох хүртээмжийг нэмэгдүүлэх арга замыг судлах хэрэгтэй. Тухайлбал, ялгаварлан гадуурхах агуулга бүхий хууль тогтоомж, нийгмийн хэм хэмжээний улмаас өмч хөрөнгө эзэмших эрх нь хязгаарлагдсан эмэгтэйчүүд үүнд хамаарна;
- Д. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын газар эзэмших, газрын нөхөн олговор олгох үйл явц нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан газар өмчлөлийн арга барилыг дэмжихгүй байх, эсвэл эмэгтэйчүүдийн амь, амьжиргаанд сөргөөр нөлөөлөхгүй байхыг баталгаажуулан ажиллах хэрэгтэй;
- Е. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг дэмжих, мөн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээтэй холбоотой борлуулалт, маркетингийн үйл ажиллагаа зэрэг аливаа үйл явцад эмэгтэйчүүдийн биеийг “эд зүйл” гэж үзэх, зохисгүй байдлаар сурталчилан харуулахаас зайлсхийх хэрэгтэй;
- Ё. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд боловсон хүчний бүх түвшинд, тэр дундаа ТУЗ-д эмэгтэйчүүдийн тэгш төлөөллийг хангахын тулд олон төрлийн арга хэмжээг (тухайлбал, ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, мэргэжлийн хөгжлийг дэмжих зэрэг үйл ажиллагаа) хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Тэд мөн бизнесийн түншүүдээ энэ санаачилгадаа татан оролцуулж, ижил төстэй үйл ажиллагаа явуулахыг идэвхтэй дэмжиж, урамшуулан ажиллах нь зүйтэй;
- Ж. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд цахим орчинд эмэгтэйчүүдийг дарамтлах, дээрэлхэх, айлган сүрдүүлэхээс урьдчилан сэргийлэх үр дүнтэй арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Мөн эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхагдах, аливаа хүчирхийлэлд өртөх айдасгүйгээр социал медиа платформыг ашиглах боломжоор хангах нь чухал юм;
- З. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд эмэгтэйчүүдийн бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, хүний эрхийг хүндэтгэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Жишээлбэл, хүүхэд асрах цалинтай чөлөө олгох, шинэ эцэг эхчүүдэд ажлын уян хатан цагаар ажиллахыг санал болгох эсвэл гэрээр ажиллах боломж олгох, ажлын байранд хүүхэд хөхүүлэх өрөө байгуулах зэрэг санаачилга үүнд хамаарна. Мөн жирэмсний тестийг ажилд сонгон авах журмын хүрээнд заавал хийлгэдэг үйл явцыг таслан зогсооход анхаарах шаардлагатай.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 12

Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг гэдэг нь Хүний эрхийн Олон улсын Билл болон Олон улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал зэрэг хууль тогтоомж, баримт бичигт тусгагдсан олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн эрхүүдийг хэлнэ.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэхийн тулд Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц зэрэг баримт бичгүүдийг бусад санаачилгын адилаар үйл ажиллагааныхаа туршид бүх нөхцөл байдалд хэрэгжүүлэн ажиллах хэрэгтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэн, жендэрийн тэгш байдлыг хангах, үйл ажиллагааныхаа норматив зарчим болгон ажиллах хэрэгтэй. Цаашлаад энэ төрлийн хүчин чармайлт гаргах шаардлага, үндэслэл нь бизнесийн байгууллагуудад ч гарч болно.
- Б. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэх үүргээ биелүүлэхийн тулд бүх хэлтсийн хүрээнд, үйл ажиллагааныхаа туршид жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого, журмыг нэвтрүүлэх шаардлагатай. Үүний тулд эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлын талаар боловсон хүчин болон бизнесийн түншүүдийн чадавхыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх шаардлага тулгарч болзошгүй;
- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцыг дотоод дүрэмдээ тусгах, эш татаж хэрэглэх нь зүйтэй. Ингэснээр Хүний эрхийн олон улсын биллд тусгагдсан хүний эрхийн асуудлыг ойлгож хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн асуудлыг орхигдуулахгүй байх боломжтой;
- Г. Хувь хүний болон нийгмийн харилцан уялдаатай шинж чанар, хүчин зүйлүүдийн улмаас эмэгтэйчүүд янз бүрийн байдлаар ялгаварлан

гадуурхалтад өртдөг болохыг бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд анхаарах нь зүйтэй. Нас, арьсны өнгө, нийгмийн бүлэг буюу каст, нийгмийн гарал, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, хэл соёл, бичиг үсэгт тайлагдсан байдал, эдийн засгийн харилцаанд эрх тэгш, хүртээмжтэй байдлаар оролцох боломж, гэр бүлийн байдал, бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, хөдөө орон нутагт оршин суух, шилжин суурьших, уугуул эсвэл цөөнхийн статустай байх зэрэг өөр өөр хүчин зүйлүүдээс шалтгаалан бизнесийн үйл ажиллагаа нь эмэгтэйчүүдэд өөр өөр байдлаар нөлөөлөх боломжтой байдаг.

- Д. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь уугуул эмэгтэйчүүдэд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй шийдвэр гаргах үед Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Уугуул ба омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр конвенц болон НҮБ-ын Уугуул иргэдийн эрхийн тухай тунхаглалд заасны дагуу тэдний өөрөө засан тохинох эрхийг хүндэтгэж, холбогдох мэдээллээр хангаж, албадан шахалтгүйгээр, урьдчилан зөвшөөрөл авсны үндсэн дээр үйл ажиллагаа явуулахад анхаарах хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 13

Хүний эрхийг хүндэтгэх үүргээ биелүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас дараах зүйлсийг биелүүлэхийг шаарддаг. Үүнд:

1. Өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагаагаараа дамжуулан хүний эрх зөрчих, эсвэл хүний эрх зөрчихөд дам нөлөө үзүүлэхээс зайлсхийх, хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үүссэн тохиолдолд түүнийг бууруулах, арилгах арга хэмжээ авах;
2. Өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагаагаараа дамжуулан хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үүсэхэд дам нөлөө үзүүлээгүй ч бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн эсвэл үйлчилгээнээс шууд үүдэлтэйгээр үүссэн хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, эсвэл уг зөрчлийн нөлөөллийг бууруулах, арилгахын тулд хүчин чармайлт гаргах.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд эмэгтэйчүүдийн хүний эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэхээс зайлсхийх, ийм нөлөөлөл үүссэн үед шийдвэрлэх арга хэмжээ авах ёстой. Мөн бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, бизнесийн харилцаагаараа дамжуулан эмэгтэйчүүдийн хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхээс урьдчилан сэргийлэх, бууруулахад чиглэсэн зохих арга хэмжээг авах хэрэгтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг зөрчихөөс зайлсхийж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлогыг үйл ажиллагааныхаа туршид баталж, хэрэгжүүлэх замаар эрх тэгш байдлыг дэмжиж ажиллах хэрэгтэй;
- Б. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд бизнесийн бүх түншүүдээ эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэхийг уриалж, тэдэнд түлхэц үзүүлэх хэрэгтэй. Тухайлбал, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаарх өөрсдийн хүлээлтээ хэлж мэдэгдэх, эсвэл хангаж буй арга хэмжээнд үндэслэн гүйцэтгэлийг үнэлэх, тэдэнд зохих удирдамж, зөвлөгөөг өгөх, чадавхыг нэмэгдүүлэх, урамшуулал олгох гэх мэт үүнд хамаарна;
- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хиймэл оюун ухаан, автоматжуулалт зэрэг шинэ технологиудыг эмэгтэйчүүдийн хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхгүй байх тал дээр анхаарч ажиллах нь зүйтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 14

Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг нь бизнесийн хэмжээ, чиглэл, үйл ажиллагааны нөхцөл байдал, өмчлөлийн хэлбэр, бүтэц зохион байгуулалтаас үл хамааран бүгдэд нь хамаарна. Гэхдээ энэхүү үүргийг биелүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын ашиглах арга хэрэгсэл нь эдгээр хүчин зүйлс, хүний эрхийн зөрчлийн цар хүрээнээс хамаарч харилцан адилгүй байж болно.

Жендэрийн удирдамж

Бичил, жижиг, дунд үйлдвэр зэрэг бүх төрлийн бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд Удирдах Зарчмуудын дагуу эмэгтэйчүүдийн, тэр дундаа албан бус эдийн засагт хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэхэд чиглэсэн зохих арга хэмжээг хэрэгжүүлэн ажиллах шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийн ноцтой байдал, зөрчлийн цар хүрээг Удирдах Зарчмуудын дагуу үнэлж, тодорхойлохдоо жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах хэрэгтэй;
- Б. Бизнесийн байгууллагууд нь бизнесийн түншүүддээ үзүүлэх нөлөөлөл, эрх мэдэл буюу хөшүүргээ ашиглан эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэхийг уриалах хэрэгтэй.
- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд өөрсдийн нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх албан бус эдийн засагт ажил хөдөлмөр эрхэлж буй ажилчдыг тогтоож, жендэртэй холбоотой онцлог асуудлуудыг тодорхойлон шийдвэрлэх зохих арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.
- Г. Бизнесийн холбоод, тэр дундаа бичил болон жижиг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг төлөөлдөг байгууллагууд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахын тулд гишүүдийнхээ мэдлэгийг дээшлүүлж, чадавхыг бэхжүүлэхэд анхаарч ажиллах шаардлагатай.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 15

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийг хүндэтгэх үүргээ биелүүлэхийн тулд өөрсдийн байгууллагын хэмжээ, бизнесийн үйл ажиллагаа эрхэлж буй нөхцөл байдалд тохирсон бодлого журам, үйл ажиллагааны шатлалтай байх шаардлагатай. Үүнд:

- А. Хүний эрхийг хүндэтгэх үүргээ биелүүлэх тухай үүрэг амлалт бүхий бодлогын баримт бичигтэй байх;
- Б. Бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүсч буй хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг тогтоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд хариуцлага тооцох зорилгоор хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийж байх;

- В. Бизнесийн үйл ажиллагаагаар дамжуулан эсвэл дам байдлаар хүний эрх зөрчсөн тохиолдолд зөрчсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх.**

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь Удирдах зарчмуудын дагуу хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хариуцлагаа хэрэгжүүлэхийн тулд гаргасан бүх бодлого, үйл явцдаа жендэрийн үзэл баримтлал, удирдамжийг уялдуулан тусгах шаардлагатай. Тухайлбал бодлогын үүрэг амлалт өгөх, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх, хүний эрхийг зөрчсөн эсвэл зөрчихөд дам нөлөө үзүүлсэн тохиолдолд зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх зохих арга хэмжээг авах зэрэг хамаарна.

Жишээ арга хэмжээ

- А.** Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд үйл ажиллагааныхаа туршид жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэр, цар хүрээ, мөн жендэрийн тэгш байдлыг хангах арга хэмжээний үр нөлөөг үнэлэхийн тулд Эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх зарчим – Жендэрийн зөрүүг шинжлэх хэрэгсэл гэх зэрэг арга хэрэгслийг ашиглах нь зүйтэй;
- Б.** Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь жендэрийн тэгш байдлыг зөвхөн хүний нөөцийн хэлтэст л хамаарах ажилчдын олон талт байдлыг хангахад чиглэсэн асуудал гэж үзэхээс илүүтэйгээр бүх хэлтсийн бодлого, үйл явц, стратегид нэвтрүүлэх шаардлагатай өргөн хүрээг хамарсан асуудал болохыг онцлох хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 16

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийг хүндэтгэх үүргээ бүхий л түвшинд хэрэгжүүлэхийн тулд угүүрэг амлалтаа бодлогын баримт бичигт тусгаж илэрхийлэх хэрэгтэй бөгөөд уг бодлогын баримт бичиг нь:

- А.** Аж ахуйн нэгж, байгууллагын дээд шатны удирдлагын түвшинд батлагдсан байх;
- Б.** Байгууллагын дотоод хийгээд/эсвэл хөндлөнгийн мэргэжлийн зөвлөгөө, туршлага дээр үндэслэсэн байх;
- В.** Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын зүгээс түүний ажиллагсад, болон бизнесийн түншүүд, мөн бизнесийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн

эсвэл үйлчилгээтэй шууд хамааралтай бусад этгээдүүдэд тавих хүний эрхийг хүндэтгэх хүлээлт, шаардлагуудыг тусгасан байх;

- Г. Олон нийтэд ил тод хүртээлтэй байх бөгөөд, бүх ажиллагсад, бизнесийн түншүүд, бусад холбогдох этгээдэд бүхий л хэлбэрээр мэдээлсэн байх;
- Д. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын бүхий л түвшинд хэрэгжүүлэхийн тулд бизнесийн үйл ажиллагааны бодлого, журамд тусгагдсан байх шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэж, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад бодитой хувь нэмэр оруулна гэсэн үүрэг амлалтаа жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай бодлогодоо тусгах хэрэгтэй. Энэхүү бодлогыг доороос дээш, олон нийтийн оролцоотойгоор боловсруулж, байгууллагын дээд түвшинд батлах хэрэгтэй. Энэхүү бодлого нь бие даасан баримт бичиг эсвэл байгууллагын хүний эрхийн үндсэн бодлогын нэг хэсэг байж болно.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллага, эмэгтэй хүний эрхийн хамгаалагчид, жендэрийн мэргэжилтнүүдтэй өргөн хүрээнд зөвлөлдсөний үндсэн дээр жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого журмыг боловсруулж, тогтмол хянах хэрэгтэй;
- Б. Жендэрийн тэгш байдлын бодлого, журамд дараах зүйлсийг агуулна. Үүнд:
 - I. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц зэрэг холбогдох олон улсын тодорхой жишиг, стандартад нийцсэн байх, мөн Удирдах Зарчмуудын хүрээнд тодорхойлсон жендэрийн үзэл баримтлал, удирдамжид тулгуурлах;

Ялгаварлан гадуурхалтын харилцан уялдаатай шинж чанарыг авч үзэх;

- II. Хэмжигдэхүйц зорилт, шалгуур үзүүлэлтүүдийг тусгаж, бизнесийн түншүүдэд тавих хүлээлтийг тодорхой зааж өгөх;
- III. Эмэгтэй ажилчдыг оролцуулан бүх дотоод болон гадаад оролцогч талуудад ойлгомжтой, хүртээмжтэй хэл, хэлбэрээр мэдээлэх;
- IV. Бүх хэлтсүүдийн үйл ажиллагааны процесст нэвтрүүлсэн байх;

- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого, журмыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө мөнгийг төсөвт хуваарилж, мөн хэрэгжилтийг хариуцан ажиллах хүмүүсийг томилох шаардлагатай;
- Г. Бизнесийн аж ахуйн нэгжүүд нь жендэрийн тэгш байдлын бодлого, журамд тусгасан шалгуур үзүүлэлтүүдийн дагуу үйл ажиллагааныхаа хүрээнд гарсан ахиц дэвшлийн талаарх хүйсээр нь ангилсан мэдээллийг жил бүр тайлагнах хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 17

Хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг тогтоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд хариуцлага тооцохын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийж байх шаардлагатай. Энэхүү үйл ажиллагаа нь хүний эрхийн бодит болон болзошгүй нөлөөлөлд үнэлгээ өгөх, тогтоосон нөлөөллийг бууруулж арилгахын тулд нэгдсэн зохих арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх, авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний мөрөөр хяналт тавих, сөрөг нөлөөллийг хэрхэн бууруулж, арилгасан талаар мэдээлэх зэрэг үйл ажиллагааг хамруулсан байвал зохино. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь:

- А. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаатай шууд болон шууд бусаар хамааралтай үүссэн хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, эсвэл тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн эсвэл үйлчилгээтэй шууд холбоотой хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг хамруулах хэрэгтэй;**
- Б. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээ, хүний эрх ноцтойгоор зөрчигдөх эрсдэл, бизнесийн чиглэл, үйл ажиллагааны онцлог нөхцөл байдлаас хамааран харилцан адилгүй байдлаар зохион байгуулагдах шаардлагатай,**
- В. Байнга хийгдэж байх хэрэгтэйн зэрэгцээ тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаа, нөхцөл өөрчлөгдөхийн хэрээр хүний эрхийн зөрчлүүд нь цаг хугацааны явцад өөрчлөгдөж болохыг тооцсон байвал зохино.**

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгжүүд Удирдах зарчмуудын дагуу хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх бүх үе шатанд жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгайлан тусгах хэрэгтэй. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийхдээ эмэгтэйчүүдийн хүний эрхэд нөлөөлж болзошгүй бодит болон болзошгүй эрсдэлүүдийг анхаарч үзэх хэрэгтэй. Үүнд бизнесийн аж ахуй нэгжийн шууд болон шууд бусаар учруулж болзошгүй зөрчил, мөн үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, бизнесийн харилцаатай шууд холбоотой сөрөг нөлөөллүүд хамаарна.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь жендэрийн тэгш байдалд суурилсан зарчим баримтлахаас нааш үйл ажиллагаагаараа дамжуулан эмэгтэйчүүдэд ямар сөрөг нөлөөлөл, ялгаварлан гадуурхах хандлага үзүүлж байгаагаа үнэлж дүгнэх боломжгүй;
- Б. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь жендэрийн асуудлыг хүний эрхийн магадлан шинжилгээний хүрээнд шалгаад өнгөрөх нэмэлт ажил гэж үзэх, эсвэл “бөглөх даалгавар” мэтээр харахгүй харин тэгш эрхийн асуудал хэмээн дотооддоо тогтоох хэрэгтэй;
- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь сөрөг нөлөөллийн эрсдэл хамгийн их байдаг тэргүүлэх чиглэлүүдийг тодорхойлох шаардлага тулгарч буй тохиолдолд энэ үйл явцад өртөж болзошгүй олон нийт, тэр дундаа эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудын оролцоог хангах хэрэгтэй.
- Г. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийг үргэлж хүний эрхийн ноцтой зөрчил гэж үзэх хэрэгтэй. Тэд үйл ажиллагааныхаа хүрээнд энэ төрлийн зөрчлийг тэвчих ёсгүй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 18

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн эрсдэлийг үнэлэхийн тулд өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас эсвэл бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагааны улмаас үүсэж буй бодит болон болзошгүй хүний эрхийн аливаа сөрөг нөлөөллийг тогтоож, үнэлгээ хийх хэрэгтэй.

Энэхүү үйл ажиллагаа нь:

- А. Байгууллага доторх болон/ эсвэл хөндлөнгийн мэргэжлийн шинжээчдийн байр суурь дээр үндэслэсэн байх;
- Б. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээ, бизнесийн үйл ажиллагааны чиглэл, нөхцөл байдалд тохирсон, хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөлд өртөх магадлалтай бүлгүүд, бусад холбогдох оролцогч талуудыг утга учиртайгаар оролцуулах зөвлөлдөх уулзалтыг хийх шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Хүний эрхийн аливаа бодит болон болзошгүй зөрчил, сөрөг нөлөөллийг тодорхойлж, үнэлэхдээ аж ахуйн нэгж, байгууллагууд жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар зохих арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Үүнд жендэрийн мэргэжилтнүүдийн туршлагад тулгуурлах, нөлөөлөлд өртөж болзошгүй эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллага (түүний дотор анхан шатны байгууллага) болон эмэгтэй хүний эрхийн хамгаалагчидтай зөвлөлдөх уулзалт хийх зэрэг орно.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Нөлөөлөлд өртөж болзошгүй эмэгтэйчүүдийг нөлөөллийн үнэлгээний үйл явцад оролцоход нь саад учруулж болох бодит саад бэрхшээл, тухайлан эцгийн эрх давамгайлсан хэм хэмжээ, хүчирхийлэл үйлдэх заналхийлэл зэргийг арилгахын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд шинэлэг санал санаачилга, урьдач арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Тухайлбал, уулзалтын үеэр хүүхэд асрах үйлчилгээг санал болгох эсвэл эмэгтэйчүүдэд зориулсан тусдаа уулзалт хийх боломжтой юм;
- Б. Төсөл эхлэхээс өмнө тухайн төслийн талаарх иж бүрэн мэдээллийг хүртээмжтэй байдлаар, цаг алдалгүй хүргэж, иргэдийн санал хүсэлтийг нухацтай авч үзэж, шийдвэрлэж, тасралтгүй, ил тод харилцаа тогтоох хэрэгтэй. Зөвхөн ингэж чадсан тохиолдолд л сөрөг нөлөөлөлд өртсөн ард иргэд хэлэлцүүлэгт утга учиртайгаар оролцсон гэж үзэж болно.
- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн үйл ажиллагааны эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх бодит нөлөөг үнэлэхийн тулд хүйсээр ангилсан өгөгдөл, үр дүнгийн үзүүлэлтүүдийг ашиглах хэрэгтэй.
- Г. Төслийн хэлэлцүүлгийн үйл явцад эмэгтэйчүүдийн байгууллага ба/ эсвэл үйлдвэрчний эвлэлүүдийг оролцуулах нь бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд болон нөлөөлөлд өртсөн иргэдийн эрх мэдлийн тэгш бус байдлыг шийдвэрлэхэд тусална.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 19

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, сөрөг нөлөөллийг бууруулахын тулд дотоодын бүх нэгж, үйл ажиллагааны чиглэлүүдээр хийсэн хүний эрхийн нөлөөллийн үнэлгээний үр дүнгийн мөрөөр холбогдох арга хэмжээ авах шаардлагатай.

- А. Үнэлгээний үр дүнгийн мөрөөр үр дүнтэй арга хэмжээ авахын тулд:**
- i. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагын зохих түвшин, чиг үүрэг тус бүрт эдгээр нөлөөллийг бууруулах үүрэг ногдуулах;
 - ii. Шийдвэр гаргах, төсөв мөнгө хуваарилах, хяналт тавих зэрэг байгууллага доторх үйл ажиллагааны зохицуулалт нь эдгээр сөрөг нөлөөллийг бууруулахад үр дүнтэй байх шаардлагатай.
- Б. Авбал зохих арга хэмжээнүүд нь дараах зүйлээс хамаарч харилцан адилгүй байх болно. Үүнд:**
- i. Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь сөрөг нөлөөлөл үзүүлж байгаа эсвэл ийм нөлөөлөл үүсэхэд хувь нэмэр оруулж байгаа эсэх, эсвэл дангаараа бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээтэй шууд холбоотойгоор уг сөрөг нөлөөллийг бий болгосон эсэхээс хамаарна;
 - ii. Сөрөг нөлөөллийг бууруулахад тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ашиглах нөөц бололцоот хөшүүргээс хамаарна.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн гүйцэтгэсэн сөрөг нөлөөллийн үнэлгээний үр дүнг байгууллагын холбогдох бүх үйл явцад тусгаж, Удирдах зарчмуудын дагуу хүний эрхийн сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, бууруулахын тулд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих олон төрлийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Үнэлгээний үр дүнгээс хамааран жендэрийн тэгш эрхийг дэмжих дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх боломжтой. Үүнд:**
- i. Эмэгтэйчүүдийн хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөлөлтэй холбоотой тогтолцооны асуудлуудыг тусгайлан шийдвэрлэхийн

тулд жендэрийн тэгш байдлын тухай бодлого, журам, удирдлагын үйл явц, практикийг шинэчлэн найруулах;

- ii. Эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах зорилгоор хэрэгжиж буй төсөл хөтөлбөрийг хянаж өөрчлөх;
- iii. Бүх нэгж, ажилтнуудын жендэрийн мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх, жендэрийн тэгш эрхийг баримтлах зарчимд нийцсэн удирдлагын тогтолцоог хөгжүүлэхэд бизнесийн түншүүдийг уриалан дэмжих;
- iv. Бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй үрдүнтэйгээр тэмцэх, шийдвэрлэх зорилгоор байгууллагын боловсон хүчин болон бизнесийн түншүүдийн чадавхыг бэхжүүлэх;
- v. Удирдах албан тушаал, ТУЗ-д эмэгтэйчүүдийн төлөөллийн дутмаг байдлыг арилгахад чиглэсэн түр тусгай арга хэмжээний бодлогыг хэрэгжүүлэх;
- vi. Эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудтай хамтын ажиллагааны түншлэлийг хөгжүүлэх;
- vii. Аль хэдийн үүссэн сөрөг нөлөөллийг арилгахын тулд зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх жендэрийн мэдрэмжтэй, үр дүнтэй арга хэмжээг санал болгох эсвэл энэ төрлийн арга хэмжээг хамтран хэрэгжүүлэх.

Б. Шаардлагатай тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлыг сурталчлан таниулах, хөхиүлэн дэмжих хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 20

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг зохих байдлаар бууруулж чадаж байгаа эсэхээ нягтлахын тулд сөрөг нөлөөллийг бууруулахаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний мөрөөр хяналт тавьж, үнэлгээ хийж байвал зохино. Энэхүү үнэлгээ нь:

А. Холбогдох тоон болон чанарын үзүүлэлтүүдэд суурилсан байх;

Б. Дотоод болон гадаад эх үүсвэр, тэр дундаа сөрөг нөлөөлөлд өртсөн оролцогч талуудын хариу санал, мэдээлэлд суурилсан байх шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг бууруулахаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний үр дүнд хяналт тавихын тулд хүний эрхэд суурилсан хандлагаар цуглуулсан хүйсээр ангилсан өгөгдөл мэдээлэл, мөн сөрөг нөлөөлөлд өртсөн эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллага, жендэрийн мэргэжилтнүүдтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр боловсруулсан үр дүнгийн үзүүлэлтүүдийг ашиглах хэрэгтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь шалгуур үзүүлэлтүүдийг жендэрийн мэдрэмжтэй байлгахад анхаарах нь зүйтэй. Эс тэгвээс сөрөг нөлөөллийг бууруулахаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээг хянах явцад эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх нөлөөллийн ялгаатай байдлыг тодорхойлох боломжгүй;
- Б. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь ханган нийлүүлэлтийн сүлжээ зэрэг үйл ажиллагааныхаа бүхий л түвшинд сөрөг нөлөөллийг бууруулахаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний мөрөөр хяналт тавьж, үнэлгээ хийж байвал зохино;
- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь жендэрийн мэдрэмжтэй хариу арга хэмжээний мөрөөр хяналт тавьж, үнэлгээ хийхийн тулд эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллага, орон нутгийн олон нийтийн бүлгүүдийг татан оролцуулах хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 21

Ажахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн нөлөөллийг хэрхэн бууруулсан тухайгаа тайлагнаж тайлбарлахын тулд авсан арга хэмжээнүүдийнхээ талаар нийтэд мэдээлэл өгөхөд бэлэн байх шаардлагатай, ялангуяа хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийн талаар нөлөөлөлд өртсөн оролцогч талууд, эсвэл тэдгээрийн нэрийн өмнөөс гомдол гаргасан бол дээрх байдлаар заавал тайлагнаж байх хэрэгтэй. Бизнесийн үйл ажиллагаа, эсвэл бизнес эрхэлж байгаа нөхцөл байдал нь ихээхэн хэмжээний хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл дагуулах эрсдэлтэй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хувьд эдгээр нөлөөллийг хэрхэн шийдэх талаар албан ёсны тайлан гаргах хэрэгтэй.

Аль ч тохиолдолд энэхүү мэдээлэл, тайлан нь:

- А. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөллийг харуулсан хэлбэр, давтамжтай, мөн зорилтот бүлгүүдэд хүртээмжтэй байх;**
- Б. Тухайн хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг бууруулахад авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ хэр үр дүнтэй байсан эсэхийг дүгнэхэд хангалттай мэдээлэл агуулсан байх;**
- В. Нөлөөлөлд өртсөн оролцогч талууд, байгууллагын ажиллагсад, эсвэл бизнесийн нууцад хамаарах мэдээлэлд тавигдах хууль ёсны шаардлагад эрсдэл учруулахааргүй байвал зохино.**

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь нөлөөлөлд өртсөн оролцогч талуудад иж бүрэн мэдээллийг, хялбар бөгөөд хүртээмжтэй байдлаар тогтмол хүргэх хэрэгтэй. Ингэхдээ жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, мөн эмэгтэйчүүдэд тулгардаг ялгаатай нөлөөллийг харгалзан үзсэний үндсэн дээр мэдээлэл түгээж харилцаа холбооны тохирсон сувгуудыг ашиглах нь зүйтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь мэдээлэл дамжуулах харилцаа холбооны сувгуудыг хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөлд өртөж болзошгүй эмэгтэйчүүдэд хүртээмжтэй байлгахын тулд зохих арга хэмжээг авах хэрэгтэй;**
- Б. Бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй холбоотой мэдээллийг гаргахдаа бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хохирогчдын хувийн нууцыг хамгаалах хэрэгтэй. Тэднийг нийгэмд гутаан доромжлох, нэмэлт хохирогч болохоос урьдчилан сэргийлэхийн тулд хохирогчийн хэн болохыг эсвэл түүнийг таньж болох бусад хувийн мэдээллийг задруулахгүй байхад анхаарч ажиллах хэрэгтэй;**
- В. Шаардлагатай тохиолдолд хүйсээр ангилсан өгөгдлийг мэдээлэлдээ ашиглах нь зүйтэй;**
- Г. Мэдээллийг нуун дарагдуулах нь нөхцөл бололцоо тааруу бөгөөд ялгаварлан гадуурхагдсан, эсвэл эмзэг бүлгийн хувь хүн болон олон нийтийн нөхцөл байдлыг улам дордуулж болзошгүйг харгалзан үзсэний үндсэн дээр аж ахуйн нэгжүүд байгууллагын арилжааны мэдээллийн нууцлалыг хадгалах асуудалд тодорхой хязгаарлалтуудыг тогтоох хэрэгтэй.**

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 22

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь шууд болон шууд бусаар сөрөг нөлөөлөл үзүүлсэн гэдгээ тогтоосон бол хууль ёсны үйл ажиллагааны дагуу зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээ авах, эсвэл эрхийг нь сэргээн эдлүүлэхэд хамтран ажиллах хэрэгтэй.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үзүүлсэн эсвэл үүнд нөлөөлсөн гэдгээ тогтоосон тохиолдолд зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх жендэрийн мэдрэмжтэй арга хэмжээ авах, эсвэл зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэхэд хамтран ажиллах хэрэгтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Хүний эрх, үндэстэн дамнасан корпорациуд болон бизнесийн бусад байгууллагуудын асуудал хариуцсан Ажлын хэсгийн боловсруулж, НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн далан хоёрдугаар хуралдаанд хүргүүлсэн тайлангийн (А/72/162) дагуу бизнесийн байгууллагууд нь сөрөг нөлөөллийг арилгах цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Ингэхдээ тэд эдгээр арга хэмжээний эмэгтэйчүүдийн хүний эрхэд үзүүлэх харилцан адилгүй, ялгаатай нөлөөллийг харгалзан үзэх ёстой.
- Б. Бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн эсрэг бизнесийн байгууллагуудын санал болгож буй арга хэмжээг эмэгтэйчүүдийн туршлага, нөхцөл байдалд нийцүүлэн тохируулах шаардлагатай. Үүнд нөхөн олговор олгосон тохиолдолд ч шүүхийн болон шүүхийн бус механизмд хандах эрх нээлттэй хэвээр байх, мөн эмэгтэйчүүд хүсэлт гаргаснаас бусад тохиолдолд нууц хадгалах тухай гэрээг ашиглахгүй байх зэрэг хамаарна.
- В. Мөн удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл дутмаг байгаагаас үүдэн үйлдвэрүүдэд гарч буй бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг нухацтай авч үзэхгүй байгаа тохиолдолд энэ асуудлыг шийдвэрлэж, тэгш эрхийг хангах тал дээр анхаарч ажиллах хэрэгтэй.
- Г. Бизнесийн аж ахуйн нэгжийн ханган нийлүүлэгчид эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн аливаа зөрчилтэй шууд холбогдсон тохиолдолд тухайн аж ахуйн нэгж нь Удирдах зарчмуудын дагуу зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээг өөрөө хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээгээгүй ч гэсэн ханган нийлүүлэгчдээсээ үр дүнтэй арга хэмжээ авахыг шаардаж, уриалан дэмжих шаардлагатай;

Д. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хууль ёсны үйл явцаар дамжуулан зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үйл ажиллагаанд хамтран ажиллах үүргээ тууштай биелүүлэх хэрэгтэй. Тухайлбал, тэд хууль ёсны арга хэмжээний үр дүнд гарсан шийдвэрийг дагаж мөрдөх, мөн хууль ёсны арга хэмжээ авахыг эрэлхийлж буй хүний эрхийг хамгаалагч эмэгтэйчүүд, үйлдвэрчний эвлэлийн удирдагчид зэрэг нөлөөлөлд өртсөн иргэдийг бай болгохгүй, тэдний эсрэг хариу арга хэмжээ авахаас зайлсхийх хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 23

Аль ч агуулгаар аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь:

- А. Бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй улс орон, газар нутагт холбогдох бүх хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөн олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхийг хүндэтгэх;**
- Б. Өөр хоорондоо зөрчилдсөн шаардлагатай тулгарсан тохиолдолд олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхийг хүндэтгэхэд чиглэсэн бүхий л арга замыг эрэлхийлэх;**
- В. Бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй улс орон, газар нутгаас үл хамааран хүний эрхийг ноцтойгоор зөрчих эсвэл тийнхүү зөрчигдөхөд нөлөөлж болзошгүй эрсдэлтэй байдлын талаар арга хэмжээ авч ажиллах нь хууль эрх зүйг сахин биелүүлж буй явдал хэмээн үзэж ажиллах.**

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн талаарх холбогдох бүхий л үндэсний хууль тогтоомж, бүс нутгийн болон олон улсын стандартыг дагаж мөрдөн, ямар ч нөхцөлд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад дорвитой хувь нэмрээ оруулах хэрэгтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Аливаа улс оронд тогтсон хэм хэмжээ, нийгмийн үзэл баримтлалд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах хандлага оршиж байгаа бол бизнесийн байгууллагууд нь олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэхийн тулд шинэлэг санал**

санаачилга, арга замыг судалж, өөрсдийн эрх мэдэл, нөлөөг ашиглан эдгээр ялгаварлан гадуурхах хэм хэмжээг эергээр өөрчлөхөд анхаарч ажиллах хэрэгтэй.

- Б. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл үйлдсэн, эсвэл үүнд дам нөлөө үзүүлсэн тохиолдолд хуулийн хариуцлага хүлээх ёстой болохыг анхаарах хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 24

Хүний эрхийн бодит болон болзошгүй сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг эрэмбэлэх шаардлагатай тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн хамгийн ноцтой зөрчлүүд, эсвэл шуурхай арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх боломжгүй хүний эрхийн эрсдэлүүдээс эхэлж урьдчилан сэргийлэх, бууруулах арга хэмжээ авахад нэн тэргүүнд анхаарах хэрэгтэй.

Жендэрийн удирдамж

Хүний эрхийн хамгийн ноцтой зөрчлүүдийг тодорхойлох, эсвэл сэргээн эдлүүлэх боломжгүй болох зөрчил, сөрөг нөлөөллийг шийдвэрлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг эрэмбэлэх шаардлагатай тохиолдолд бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл зэрэг нь маш ноцтой бөгөөд засаж залруулах боломжгүй, урт хугацааны үр дагавартай болохыг анхааралдаа авах нь зүйтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд нь жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийг нэн тэргүүнд урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, шийдвэрлэх шаардлагатай эрсдэл гэж үзэх хэрэгтэй;
- Б. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь аливаа арга хэмжээг эрэмбэлэхтэй холбоотой аливаа шийдвэр нь нөлөөлөлд өртөж болзошгүй эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудын оролцоонд тулгуурласан байх хэрэгтэйг анхаарах нь зүйтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 25

Бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотойгоор хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд улс орнуудын төр засаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр дээр болон/эсвэл эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутагт шүүхийн, захиргааны, хууль тогтоох, эсвэл бусад зохих арга хэрэгслээр дамжуулан эрх нь зөрчигдсөн этгээдэд эрхээ сэргээлгэхэд нь шаардлагатай үр дүнтэй механизмд хандах түүний хүртээмжийг сайжруулахад чиглэсэн бүхий л арга хэмжээг авах шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Улс орнуудын төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд шүүхийн, захиргааны, хууль тогтоох, эсвэл бусад зохих арга хэрэгслээр дамжуулан эрх нь зөрчигдсөн этгээдэд эрхээ сэргээлгэхэд нь шаардлагатай үр дүнтэй механизмд хандахад чиглэсэн бүхий л арга хэмжээг авах шаардлагатай. Мөн эдгээр арга хэмжээ нь жендэрийн мэдрэмжтэй байхад анхаарах нь зүйтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүссэн хүний эрхийн зөрчлийг арилгах үр дүнтэй механизмын хүртээмжийг сайжруулах зорилгоор хууль тогтоох, захиргааны болон шүүхийн тогтолцооны шинэчлэлийг хийх үйл явцад эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудын оролцоог хангах шаардлагатай;
- Б. Төр засаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр дээр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл гэх зэрэг бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүсч буй эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллийг олж илрүүлэх, шийтгэх, холбогдох эрхийг сэргээн эдлүүлэх үр дүнтэй арга хэмжээ авах шаардлагатай;
- В. Төр засаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр дээр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр үйл ажиллагаа эрхэлж буй бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын үйлдсэн эсвэл дам нөлөө үзүүлсэн хил дамнасан зөрчил, сөрөг нөлөөллийг шийдвэрлэхэд чиглэсэн механизм, арга хэмжээг байгуулах хэрэгтэй. Цаашилбал, үндэстэн дамнасан хэргүүд гарсан тохиолдолд хил дамнасан хамтын ажиллагааг сайжруулах шаардлагатай;

- Г. Төр засгийн зүгээс шүүхийн болон шүүхийн бус байгууллагууд жендэрийн тэгш байдлыг бодитоор хангахын тулд зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх жендэрийн мэдрэмжтэй арга хэмжээг авах чадвартай байхад анхаарах шаардлагатай;
- Д. Төр засаг нь шүүгч, прокурор, цагдаа болон бусад холбогдох талуудын ур чадварыг дээшлүүлэн чадавхжуулж, эдгээр талууд нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллийг шийдвэрлэх үед жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг баримталж, жендэрийн ялгаварлан гадуурхах үзэл суртал гаргахгүй байхад анхаарч ажиллах хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 26

Бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүссэн хүний эрхийн зөрчлийг арилгах явцдаа төр засгийн зүгээс шүүхийн үр дүнтэй механизмыг бүрдүүлэхэд шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь нэн чухал байдаг. Тэр дундаа зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэхийг хааж боогдуулсан хууль эрх зүйн болон бусад холбогдох хүндрэл бэрхшээлийг арилгах шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүссэн хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлүүлэхээр шүүхийн механизмд хандахад тулгардаг хууль эрх зүйн болон бусад холбогдох хүндрэл бэрхшээлийг арилгах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхдээ төр засаг нь зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх үр дүнтэй арга замыг хайж байгаа эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй нэмэлт саад бэрхшээлүүдийг онцгойлон авч үзэх шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг густгах хорооны боловсруулсан эмэгтэйчүүдийн шударгаар шүүлгэх эрхийн талаарх 33 дугаар (2015) ерөнхий зөвлөмжийн дагуу төр засаг нь хүний эрхийн зөрчил гаргасан бизнес эрхлэгчдэд хариуцлага тооцох явцдаа эмэгтэйчүүдэд тулгарч болох нэмэлт саад бэрхшээлийг бууруулахын тулд тодорхой урьдач арга хэмжээ авах хэрэгтэй. Ийм саад бэрхшээлийн жишээнд бичиг үсгийн түвшин доогуур байх, эдийн засгийн чадамж хязгаарлагдмал байх, жендэрийн хэвшмэл ойлголт, хууль тогтоомж дахь ялгаварлан гадуурхалт, эцгийн эрх давамгайлсан хэм хэмжээ, өрхийн үүрэг хариуцлага зэрэг багтана;

- Б. Бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүссэн хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэх үр дүнтэй арга замыг эрэлхийлэхэд эмэгтэйчүүдэд сөргөөр нөлөөлж буй жендэрийн хэвшмэл ойлголт, ялгаварлан гадуурхах хандлага бүхий эрх мэдлийн тогтолцоотой тэмцэхийн тулд улс орнууд системтэйгээр цогц шинэчлэл хийх шаардлагатай. Жишээлбэл, жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа нь эмэгтэйчүүдийн санхүүгийн чадамжид нөлөөлж, зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх арга замыг эрэлхийлэхэд саад учруулдаг.
- В. Төр засаг нь зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх арга замыг эрэлхийлж буй эмэгтэйчүүдийн (үүнд эмэгтэй хүний эрхийг хамгаалагч, үйлдвэрчний эвлэлийн удирдагч зэрэг хамаарна) эсрэг ямар нэгэн сөрөг, хариу шийтгэлийн арга хэмжээ авахгүй байхыг баталгаажуулахын тулд зохих шаардлагатай механизмыг бүрдүүлэх хэрэгтэй.
- Г. Төр засаг нь эмэгтэйчүүд шүүхэд хандахад тулгарч буй бодит саад бэрхшээлийг тухайлан биечлэн очиход тулгардаг асуудлууд болон давтан мэдүүлэг өгсний улмаас нэмэлтээр үүсэж болох хохирол зэрэг саад бэрхшээлүүдийг бууруулахын тулд технологийн шинэчлэлийг хэрхэн ашиглаж болохыг судлах хэрэгтэй.
- Д. Хууль зүйн туслалцааны тогтолцоо нь зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх арга замыг хайж буй хохирогч эмэгтэйчүүдэд санхүүгийн ялгаатай босго тогтоож болох ба энэ тогтолцоо нь бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртсөн бүх хохирогчдод хүртээмжтэй байх хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 27

Төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүссэн хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэхдээ төрд суурилсан цогц шийдлийн тогтолцооны нэгэн хэсэг болгож үр дүнтэй, зохистой шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизмыг шүүхийн механизмын зэрэгцээ санал болгох хэрэгтэй.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүссэн хүний эрхийн зөрчлийг тухайлан жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэхийн тулд төр засаг нь шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизмд шаардагдах бүрэн эрхийг олгож, тэднийг зохих эрх мэдэл, нөөцөөр хангах хэрэгтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизмд шаардлагатай эрх мэдлийг олгох хэрэгтэй. Үүнд бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагатай холбоотой гарсан жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт болон бэлгийн дарамт үзүүлсэн хэргүүдэд зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үр дүнтэй арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай эрх мэдэл хамаарна;
- Б. Хүний эрхийн үндэсний байгууллага, Үндэсний мэдээллэх нэгжүүд (national contact points) зэрэг шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизмд ажиллах хүчин томилохдоо төр засаг нь жендэрийн тэнцвэрт байдлыг харгалзан үзэх нь чухал юм;
- В. Хүний эрхийн үндэсний байгууллагуудын олон улсын болон бүс нутгийн холбоод нь үйл ажиллагааныхаа бүх салбарт, тэр дундаа гомдол барагдуулах арга хэмжээний хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг системтэйгээр хангахын тулд гишүүдийнхээ чадавхыг дээшлүүлэхээр зорин ажиллах хэрэгтэй;
- Г. Үндэсний мэдээллэх нэгжүүд (national contact points) нь гомдол гаргахад эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй нэмэлт саад бэрхшээлийг тодорхойлж, шийдвэрлэх хэрэгтэй. Тэд мөн гомдлыг хянан шийдвэрлэхэд жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг баримталж, талуудын хооронд эвлэрүүлэх, зуучлах, яриа хэлэлцээрийг хөнгөвчлөх, мөн эцсийн зөвлөмж гаргах үйл явцад жендэрийн эрх тэгш байдлыг баримтлах нь зүйтэй;
- Д. Улс орнуудын төр засгийн зүгээс уламжлалт шүүхийн буюу шударга ёсыг хангах тогтолцоо нь эмэгтэйчүүдийн олон улсын хүний эрхийн стандартын дагуу хэрэгжиж байгаа эсэхийг баталгаажуулан ажиллах нь зүйтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 28

Улс орнуудын төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүний эрхийн зөрчил, гомдол барагдуулах үр дүнтэй төрийн бус механизмуудын хүртээмжийг сайжруулахыг зорин ажиллах нь зүйтэй.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд, салбарын холбоод, олон талт оролцогч байгууллага эсвэл олон улсын санхүүгийн байгууллагуудын

хэрэгжүүлж буй бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүний эрхийн зөрчил, гомдол барагдуулах төрийн бус механизмууд нь Удирдах зарчмуудад заасан жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийг баримталж ажиллавал зохистой. Үүнийг хэрэгжүүлэхийн тулд Төр засаг нь дангаараа эсвэл хамтдаа шаардлагатай арга хэмжээг авах хэрэгтэй.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Төр засаг нь үйл ажиллагааны түвшний гомдол барагдуулах механизмыг байгуулж буй бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад чиглэл зааварчилгаа өгч ажиллах нь зүйтэй. Тэд мөн аж ахуйн нэгж болон нөлөөлөлд өртсөн бүлгийн (тэр дундаа эмэгтэйчүүдийн) хооронд үүссэн тэгш бус байдлыг арилгах үйл явцад хяналт тавих хэрэгтэй;
- Б. Олон улсын санхүүгийн байгууллагууд нь гомдол барагдуулах механизм байгуулахдаа нөлөөлөлд өртөж болзошгүй эмэгтэйчүүдэд эдгээр механизмын талаар мэдээлэл хүргэхэ д чиглэсэн зохих арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Тэд мөн эмэгтэйчүүдийн байгууллагын саналыг авч, гомдол барагдуулах бүх үе шатанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг баримталж, зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх жендэрийн мэдрэмжтэй арга хэмжээг санал болгох нь зүйтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 29

Гомдлыг аль болох эрт хүлээн авах, цаг алдалгүй барагдуулахын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн зөрчилд өртөх магадлалтай иргэд болон орон нутгийн иргэдийн гомдлыг үр дүнтэйгээр хүлээн авч шийдвэрлэх үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизмыг байгуулах эсвэл энэ үйл явцад оролцох шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудын байгуулсан үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизм нь Удирдах зарчмуудын жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийн дагуу жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан байх шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийн зөрчилд өртөж болзошгүй эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллага, эмэгтэй хүний эрхийг хамгаалагчдыг үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизмыг боловсруулах, удирдахад татан оролцуулах хэрэгтэй. Түүнчлэн өргөдөл, гомдлыг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүн хүйсийн тэнцвэртэй байх хэрэгтэй;
- Б. Үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизм байгуулахдаа нөлөөлөлд өртсөн эмэгтэйчүүд зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх арга зам хайх явцад тулгарч буй ялгаварлан гадуурхалтын олон төрлийн хэлбэр, сорилт, саад бэрхшээлийг харгалзан үзэж, эдгээр хязгаарлалтыг арилгахад чиглэсэн зохих арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй;
- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн зөрчлийн хохирогч болсон хувь хүн эсвэл олон нийтээс зөрчигдсөн эрхээ сэргээн эдлэх шүүхийн болон шүүхийн бус арга хэмжээ авах эрхээсээ татгалзахыг шаардах, албадах ёсгүй;
- Г. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь гомдол гаргасан эмэгтэйчүүд айлган сүрдүүлэлт, хэлмэгдүүлэлтэд өртөхгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэх хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 30

Хүний эрхийг хүндэтгэх стандартуудад суурилсан салбарын хэмжээний санал санаачилга мөн олон талт оролцогч талуудын болон хамтын ажиллагааны бусад санал санаачлагууд нь гомдол барагдуулах үр дүнтэй механизмыг бүрдүүлж байх шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Хүний эрхийг хүндэтгэх тухай стандартуудад суурилсан салбарын хэмжээний санал санаачилга, мөн олон талт оролцогч байгууллагуудын эсвэл хамтын ажиллагааны бусад санал санаачилгуудын хүрээнд байгуулсан гомдол барагдуулах механизмыг жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар хөгжүүлж, мөн зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр хөгжүүлэх шаардлагатай.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Гомдол барагдуулах механизм боловсруулан, үр дүнг нь үнэлэх бүхий л үе шатанд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг оролцуулах, эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн зөрчлийн талаарх хүйсээр ангилсан тоо баримт ашиглах, гомдол барагдуулах механизмд хандахад эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй нэмэлт саад бэрхшээлийг харгалзан үзэх шаардлагатай;
- Б. Салбарын эсвэл олон талт оролцогч талуудын байгуулсан гомдол барагдуулах механизмаар дамжуулан хэрэгжүүлж буй зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээнүүд нь зөвхөн хүний эрхийн тодорхой зөрчлүүдийг шийдэх бус эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхахад нөлөөлж буй тогтолцооны суурь шалтгааныг өөрчлөхөд чиглэгдэх хэрэгтэй.

УДИРДАХ ЗАРЧИМ 31

Төрд суурилсан болон төрийн бус, шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизм нь үр дүнтэй байхын тулд дараах шалгуур үзүүлэлт, шаардлагыг хангах хэрэгтэй. Үүнд:

- А. **Хууль ёсны байх:** уг механизмыг хэрэглэх оролцогч талуудын итгэлийг хүлээх, гомдол барагдуулах процедурыг шударгаар явуулахын төлөө хариуцлага хүлээх;
- Б. **Хүртээмжтэй байх:** уг механизмыг хэрэглэх оролцогч талууд үүний талаар ойлголт авсан байх, хүртээмж нь хязгаарлагдсан байж болох этгээдэд зохих туслалцаа үзүүлэх;
- В. **Урьдчилан таамаглах боломжтой байх:** гомдол барагдуулах үе шат бүрийн хугацаа тодорхой байх, үйл явц, үр дүнгийн хувилбарууд, хэрэгжилтийг хянах арга хэрэгсэл нь тодорхой байх;
- Г. **Шударга байх:** гомдол гаргасан талуудыг шударга, мэдээлэл дээр суурилсан, хүндэтгэлтэй байдлаар гомдол барагдуулах процесст оролцуулахын тулд мэдээллийн эх үүсвэрт хандах, мэдээлэл, мэргэжлийн зөвлөгөө авах зохих боломжоор хангах;
- Д. **Ил тод байх:** гомдол барагдуулах механизмд итгэх итгэлийг бий болгох, олон нийтийн эрх ашигт нийцсэн байдлыг хангах үүднээс гомдол гаргасан талуудад гомдлыг хянан шийдвэрлэх үйл явц болон механизмын үйл ажиллагааны талаар хангалттай мэдээллэх;

- Е. Эрхэд нийцсэн байх: гомдол барагдуулах үйл ажиллагааны үр дүн, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээнүүд нь олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхэд суурилсан байх;
- Ё. Тасралтгүй суралцах эх сурвалж болох: механизмыг сайжруулах, дахин гомдол гарах, хохирол учруулахаас урьдчилан сэргийлэх үүднээс холбогдох арга хэмжээнүүдээс сургамж авч байх;

Үйл ажиллагааны түвшин дэх механизмууд нь мөн:

- Ж. Оролцоо, харилцан яриа, хэлэлцээр дээр суурилсан байх: уг механизмыг хэрэглэх оролцогч талуудтай механизмыг хэрхэн бүрдүүлж хэрэгжүүлэх талаар зөвлөлдөх, мөн гомдлыг барагдуулахад гол арга хэрэгсэл болох харилцан яриа хэлэлцээр дээр анхаарлаа хандуулах шаардлагатай.

Жендэрийн удирдамж

Шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизмын үр нөлөөг үнэлэх явцад жендэртэй холбоотой хүчин зүйлүүдэд анхаарал хандуулах шаардлагатай. Ийм механизмд хандаж, бизнесийн байгууллагуудын эсрэг үр дүнтэй гомдол барагдуулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд эмэгтэйчүүдэд тулгардаг ялгаварлан гадуурхалтын харилцан уялдаатай шинж чанаруудыг харгалзан үзэх хэрэгтэй болдог.

Жишээ арга хэмжээ

- А. Шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизм нь дараах зорилтот арга хэмжээг авах хэрэгтэй:
 - I. Шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизм нь нөлөөлөлд өртөж болзошгүй эмэгтэйчүүдэд хүртээмжтэй байж, тэдний итгэлийг алдахгүй байх;
 - II. Нөлөөлөлд өртсөн олон нийт, тэр дундаа эмэгтэйчүүдийн эрх мэдэл, мэдээлэл, санхүүгийн эх үүсвэр, хууль эрх зүйн мэдлэгийн тэгш бус байдлыг арилгах;
- Б. Шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизм нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн зөрчил, гомдлыг жендэрийн мэдрэмжтэйгээр шийдвэрлэх хэрэгтэй ба зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээ нь олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн тодорхой стандартад нийцэж байх явдлыг хангаж ажиллах шаардлагатай;

В. Шүүхийн бус гомдол барагдуулах механизм нь хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулж, эмэгтэйчүүдийн байгууллага, эмэгтэй хүний эрхийг хамгаалагчдаас санал зөвлөгөө авч, жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар тасралтгүй суралцахад дэмжлэг үзүүлж, гомдол гаргагч нь ямар нэг айлган сүрдүүлэлт, хэлмэгдүүлэлтэд өртөхгүй байхад анхаарах шаардлагатай.

Хүний эрх, үндэстэн дамнасан корпорацууд болон бусад бизнесийн байгууллагуудын асуудал хариуцсан Ажлын хэсгийн Хүний эрхийн зөвлөлд хүргэсэн тайлан

I. ТАНИЛЦУУЛГА

A. Агуулга

1. Энэхүү тайлангийн зорилго нь Хүний эрх, үндэстэн дамнасан корпорацууд болон бусад бизнесийн байгууллагуудын асуудал хариуцсан Ажлын хэсгийн зүгээс “Бизнес ба Хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчмуудыг” хэрэгжүүлэх үйл явцад жендэрийн үзэл баримтлалыг хэрхэнтусгах, мөн бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүний эрхийн зөрчлийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн эрхийг хангахын тулд “Хамгаалах, Хүндэтгэх, Сэргээх” тогтолцоог хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар төр засаг болон бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад удирдамж өгөхөд оршино. Энэхүү тайланд “эмэгтэйчүүд” гэдэгт охид, трансжендэр болон интерсекс эмэгтэйчүүдийг ойлгоно.
2. Энэхүү тайлангийн агуулгыг гурван хүчин зүйл тодорхойлно. Нэгдүгээрт, Ажлын хэсгийн НҮБ-ын Ерөнхий Ассемблейн далан хоёр дахь удаагийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанд хүргүүлсэн тайланд дурдсанчлан эрх эдлэгчид гэдэг нь яг нэг төрлийн, ижил бүлэг этгээд биш юм. Иймд хууль тогтоомж, дүрэм журам, бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, шийдвэр зэрэг Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа нь эрх эдлэгчдийн ялгаатай байдалд нийцсэн байх хэрэгтэй. Бусад бүлгүүдтэй харьцуулахад бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй сөрөг үр дагавар, зөрчил нь эмэгтэйчүүдэд ялгаатай бөгөөд тэгш бус байдлаар нөлөөлдөг. Тэд мөн зөрчигдсөн эрхээ сэргээн эдлэх үр дүнтэй арга хэмжээг эрэлхийлэхэд нэмэлт саад бэрхшээлтэй тулгарч байдаг. Түүнчлэн, ялгаварлан гадуурхах олон хэлбэр, давхарга байгаа бөгөөд тэдгээрийн хоорондын уялдаа холбоотой шинж чанараас шалтгаалан бизнесийн үйл ажиллагаа нь эмэгтэйчүүдэд өөр өөр байдлаар нөлөөлөх боломжтой байдаг. Үүнд тэдний нас, арьсны өнгө, нийгмийн бүлэг буюу каст, нийгмийн гарал, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, хэл соёл, бичиг үсэгт тайлагдсан байдал, эдийн засгийн харилцаанд эрх тэгш, хүртээмжтэй байдлаар оролцох боломж, гэр бүлийн байдал, бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, хөдөө орон нутагт оршин суух, шилжин суурьших, уугуул эсвэл цөөнхийн статустай байх зэрэг өөр өөр хүчин зүйлүүд хамаарна.

3. Хоёрдугаарт, эмэгтэйчүүдийн хүний эрх бол салшгүй, хуваагдашгүй бөгөөд түгээмэл юм. Тиймээс ч улс орнуудын төр засаг болон бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд бүхий л нөхцөл байдалд жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, тэгш бус байдлыг илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх тодорхой арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Энэ ч утгаар доор тайлбарласны дагуу Удирдах зарчмуудад жендэрийн асуудал болон эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хэрхэн хүндэтгэх талаар зааж өгсөн байдаг. Гэсэн хэдий ч төр засаг, бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудын аль аль нь Удирдах зарчмуудын дагуу хүлээсэн үүрэг, хариуцлагаа биелүүлэхдээ жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хангалттай анхаарал хандуулаагүй байна. Бизнес ба Хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд жендэрийн үзэл баримтлалыг хязгаарлагдмал хүрээнд тусгасан бөгөөд орчин цагийн боолчлолын тухай хууль тогтоомжид жендэрийн асуудлыг нарийвчлан тусгаагүй байгаа зэргээс үүнийг харах боломжтой. Ажлын хэсгийн зөвлөлдөх санал асуулгаас харахад бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд нь тэгш бус байдлын суурь шалтгааныг үүсгэж буй бүтэц, тогтолцооны асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэж, бодитой ахиц дэвшил гаргахаас илүүтэй, энэ асуудалд өнгөцхөн байдлаар, шаардлага төдий хандаж байгааг тодорхойлсон. Иймээс төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд нь Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн энэхүү жендэрийн тодорхой, практик удирдамжыг ашигласнаар тэгш байдлыг хангах хүчин чармайлтын үр нөлөөг нэмэгдүүлэх боломжтой.
4. Гуравдугаарт, Хүний эрхийн зөвлөлийн 17/4 тоот тогтоолын дагуу Ажлын хэсэг нь үйл ажиллагааныхаа туршид жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах тодорхой үүрэг хүлээсэн. Энэ чиг үүргийн дагуу Ажлын хэсэг нь өөрсдийн илтгэл тайланд болон орон нутагт хийсэн айлчлалын үеэр жендэрийн тэгш байдлын асуудалд онцгой анхаарал хандуулж ирсэн. Энэхүү тайланг 2017 онд санаачлан эхлүүлсэн НҮБ-ын Удирдах зарчмуудад “жендэрийн линз” (Gender lens)-ийг тусгах төслийн үр дүнд боловсруулсан. Уг төслийн зорилго нь бизнес ба хүний эрх болон жендэрийн асуудлыг хамаатуулан ойлгож, хоорондын уялдаа холбоог таниулах юм.

Б. Зорилтууд

5. Энэхүү тайланд Ажлын хэсэг нь нэг үндсэн, хоёр дагалдах зорилтыг хэрэгжүүлэхээр зорьж байна. Баримт бичгийн үндсэн зорилт нь Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэх үйл явцад жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгахтай холбогдуулан төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудад удирдамж өгөхөд оршино. Ажлын хэсэг нь гурван үе шаттай жендэрийн бодлогын хүрээг санал болгож, уг бодлогын хүрээний дагуу 31 Удирдах зарчим тус бүрд тусгайлан жендэрийн удирдамж боловсруулсан (хавсралтыг үзнэ үү). Үүнд жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар үнэлгээ хийх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээ хэрэгжүүлэх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээ авахдаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг анхаарах зэрэг хамаарна.
6. Энэхүү тайлангийн харилцан уялдаатай хоёрдогч зорилтууд нь: (а) бизнес ба хүний эрхийн салбарт жендэрийн асуудлыг тусгах зайлшгүй шаардлагатай гэдгийг олон нийтэд таниулан, энэ сэдвийн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, (б) төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудын жендэрийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлж буй сайн туршлагыг онцлон харуулах.

В. Арга зүй

7. Энэхүү тайлан болон түүний хавсралтад танилцуулсан жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамж нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай холбогдох стандарт, баримт бичгүүдэд үндэслэсэн болно. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, Венийн тунхаглал, Үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Бээжингийн тунхаглал, түүний үйл ажиллагааны хөтөлбөр зэрэг баримт бичгүүдийг баталсаннь жендэрийн тэгш байдлыг бодитойгоор хангахын тулд тодорхой арга хэмжээ авах шаардлагатай байгааг харуулж байна. Бизнесийн ба хүний эрхийн салбарын стандартуудыг боловсруулахдаа жендэрийн тэгш байдал болон эмэгтэйчүүдийн эрхийн асуудалд илүү байна. Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах зарчмууд болон Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын (ЭЗХАХБ) Хариуцлагатай бизнесийн магадлан шинжилгээний зөвлөмж нь энэ чиг хандлагын жишээ юм.
8. Энэхүү тайлан, түүнчлэн үүнд багтсан сайн туршлагын эмхэтгэл нь дараах зүйлүүдэд үндэслэсэн болно. Үүнд:

(а) төрөл бүрийн олон улсын байгууллага, НҮБ-ын агентлагууд, гэрээний байгууллагууд болон тусгай илтгэгчдийн гаргасан тайлан зөвлөмж; (б) Ажлын хэсгээс санал авах нээлттэй уриалгын хариуд төр засаг, бизнес эрхлэгчид, салбарын холбоод, иргэний нийгмийн байгууллага, эрдэмтэн судлаачдаас ирүүлсэн санал; (в) Ажлын хэсгээс Бангкок, Женев, Мехико, Найроби, Шинэ Дели, Оттава, Сува, Сидней хотуудад зохион байгуулсан олон талт бүс нутгийн зөвлөлдөх уулзалтаас цуглуулсан санал санаачилга багтана.

Г. Хамрах хүрээ ба хязгаарлалт

9. Энэхүү тайланд Удирдах зарчмуудын гурван тулгууртай холбоотойгоор төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудад зориулсан жендэрийн удирдамжийг боловсруулсан болно. “Жендер” гэсэн нэр томъёо нь эрэгтэй, эмэгтэй, хүйсийн тодотголгүй /нонбайнари/ хүмүүсийн нийгэмд бий болсон үүрэг роль, эрх мэдлийн харилцааг хамардаг бөгөөд эдгээр бүх бүлгүүдэд бизнесийн үйл ажиллагаа өөр өөр байдлаар нөлөөлж болно. Уламжлалт эцгийн эрх давамгайлсан хэм хэмжээ, эрх мэдлийн бүтцээс улбаатайгаар эмэгтэйчүүд түүхэндээ ялгаварлан гадуурхалтад илүү өртөж байсан. Тийм ч учраас уг тайлангийн дагуу гаргасан жендэрийн бодлогын хүрээ нь эмэгтэйчүүд рүү голчлон чиглэсэн. Гэсэн хэдий ч санал болгож буй жендэрийн бодлогын хүрээг эдгээр бүлгүүдийн алинд ч хамаатуулан хэрэглэж болно. Уг удирдамжийг лесби, гей, бисексуал, трансжендер, интерсекс хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэхэд чиглэсэн НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газраас нийтэлсэн бизнесийн үйл ажиллагааны стандарт, Хүүхдийн эрх ба бизнесийн зарчмууд зэрэг холбогдох бусад тодорхой стандартуудтай хамтад нь ашиглах нь зүйтэй.
10. Энэхүү тайланд тусгасан жендэрийн удирдамж нь ерөнхий шинж чанартай: бизнесийн хэмжээ, салбар, байршил, үйл ажиллагааны нөхцөл байдал, өмчлөл, бүтцээс үл хамааран бүх улс орнуудын төр засаг болон бүхий л төрлийн бизнесүүдэд хамаарна. Гэсэн хэдий ч, бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудын (жишээлбэл, албан бус бизнес, жижиг, дунд үйлдвэр, үндэстэн дамнасан корпорацууд) онцлогт тохируулан тухайлсан удирдамжийг боловсруулах нь илүү давуу талтай. Үүний нэгэн адил өөр өөр салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд өөрсдөд нь тулгарч буй тодорхой сорилт, хэрэгцээ шаардлагад нь нийцсэн нэмэлт удирдамжийг хэрэглэх нь илүү тохиромжтой.

II. ЭМЭГТЭЙЧҮҮД, БИЗНЕС БА ХҮНИЙ ЭРХ: СОРИЛТУУД

11. Дэлхийн хүн амын бараг тал хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Олон улс оронд ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль тогтоомж, эрх зүйн зохицуулалтууд байдаг хэдий ч нийгэмд тогтсон ялгаварлан гадуурхах хэм хэмжээ, эцгийн эрх давамгайлсан эрх мэдлийн бүтэц, жендэрийн хэвшмэл ойлголтын улмаас бодит байдал дээр эмэгтэйчүүд амьдралын бүхий л нөхцөл байдалд, олон төрлийн хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэлд өртсөөр байна. Тухайлбал, Дэлхийн банкны судалгаагаар “Эмэгтэйчүүд, бизнес, хууль” индексийн дэлхийн дундаж оноо 74.71 байна гэж мэдээлсэн. Үүнээс харахад, судалгаа явуулсан бүс нутагт эрэгтэйчүүдэд олгодог хууль ёсны эрхийн дөрөвний гурвыг л эмэгтэйчүүдэд олгодог болохыг харуулж байна. 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний байдлаар дэлхийн парламентын гишүүдийн дөнгөж 24.3 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. 2018 оны байдлаар Fortune 500 компанийн гүйцэтгэх захирлуудын ердөө 4.8 хувь нь эмэгтэйчүүд байсан бол Холливудын хамгийн их ашиг олсон 250 киноны найруулагчид дунд ердөө 8 хувь нь эмэгтэй найруулагчид байсан. Дэлхийн хэмжээнд эрэгтэйчүүдийн 72 хувь нь банканд данстай байхад эмэгтэйчүүдийн 65 хувь нь банканд данс эзэмшиж байна, мөн эмэгтэйчүүд дэлхийн нийт газар нутгийн 20 хүрэхгүй хувийг эзэмшдэг. Дэлхий даяар 20-24 насны эмэгтэйчүүдийн 21 орчим хувь нь хүүхэд байхдаа гэрлэсэн бөгөөд орчин үеийн боолчлолд өртсөн хүмүүсийн 71 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Дэлхий даяар ухаалаг гар утас эзэмшиж, утсаараа интернэт ашиглах боломжтой эмэгтэйчүүд эрчүүдээс ойролцоогоор 327 саяар бага байна.
12. Эмэгтэйчүүдийн эдийн засагт оруулж буй хувь нэмрийг нэг талаар үнэлдэггүй (жишээ нь, өрхийн ажил) эсвэл дутуу үнэлдэг (жишээ нь, эмэгтэйчүүд давамгайлсан ажил мэргэжил, салбар) байна. Эмэгтэйчүүд асаргаа сувилгааны ажлыг (жишээлбэл, хүүхэд харах, гэр бүлийнхээ хүрээнд өндөр настан, өвчтэй болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг асрах гэх мэт) голчлон гүйцэтгэдэг боловч ихэнх нь цалин хөлс авдаггүй байна. Дэлхий даяар албан бус, энгийн болон хагас цагийн ажил, түүнчлэн мөлжлөг, хүчирхийлэлд өртөх магадлал ихтэй олон тооны үйлдвэрүүдийн нийлүүлэлтийн сүлжээнд эмэгтэй ажилчдын эзлэх хувь өндөр байна. Түүгээр ч зогсохгүй эмэгтэйчүүд жирэмслэлт, амаржсантай холбоотой ялгаварлан гадуурхалттай тулгарч байгаа бөгөөд удирдах албан тушаалд тэдний эзлэх хувь хангалтгүй байна. Мөн дэлхийн хэмжээнд эмэгтэй хүмүүс эрэгтэй хүмүүсээс дунджаар 20 орчим хувиар бага цалин авдаг.

13. Үйлдвэрчний эвлэлүүд эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, албан байгууллага, ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг тэмцэхэд гол үүрэг гүйцэтгэж чадна. Эцгийн эрх давамгайлсан нийгэм, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага зэрэг хэд хэд хүчин зүйлсээс шалтгаалан олон тооны эмэгтэй ажилчид үйлдвэрчний эвлэлд идэвхтэй оролцох боломжгүй байдаг.

Түүнчлэн, ихэнх үйлдвэрчний эвлэлийн шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй хэвээр байгаа тул тэдний хүний эрхийн асуудлыг байнга үл тоомсорлодог, эсвэл зохих ёсоор анхаарал хандуулдаггүй байна. Эдгээр хүчин зүйлүүдээс хамааран үйлдвэрчний эвлэлүүд ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад хангалттай хувь нэмрээ оруулж чадахгүй байна.

14. Бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл нь гэр орон, боловсролын байгууллага, ажлын байр, спорт, зах, нийтийн тээвэр, олон нийтийн цугларалт, цахим ертөнц, олон нийтийн дунд гээд нийгмийн бүхий л давхаргад газар авч байгааг Ажлын хэсгээс хийсэн зөвлөлдөх уулзалтуудаас харах боломжтой байна. Зөвлөлдөх уулзалтын үеэр ажлын байран дахь нөхцөлийг сайжруулахын тулд бэлгийн харьцаанд орохыг шаардах, мөн олборлох үйлдвэрлэлийн салбарын хамгаалалтын албаны ажилчид бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэх нь түгээмэл байдаг нь тогтоогдсон. Гэтэл судалгаанд хамруулсан 189 эдийн засгийн бүс нутгийн хүрээнд гэр бүлийн хүчирхийллийн тухай хууль болон эмэгтэйчүүдийг ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас хамгаалсан хууль тогтоомж хангалттай байдаггүй болохыг тодорхойлсон. Нийгмийн шүүмжлэл, ажилгүй болох эрсдэл, нэмэлт хохирол амсах магадлал зэрэг янз бүрийн айдас, саад бэрхшээлүүд нь эмэгтэйчүүдийг бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн талаар мэдээлэхээс зайлсхийхэд хүргэж байна.
15. Олон тооны бизнес эрхлэгчид бүтээгдэхүүн, үйлчилгээгээ борлуулахдаа жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг улам дэвэргэж, нийгмийн ялгаварлан гадуурхах хэм хэмжээг хэвийн үзэгдэл болгон хувиргаж, эмэгтэйчүүдийн биеийг бэлгийн харилцааны эд хэрэгсэл төдий байдлаар сурталчилж байгаа нь эмэгтэйчүүдийг бараа бүтээгдэхүүн мэт үзэхэд хүргэж байна. Зар сурталчилгаан дээрх эмэгтэйчүүдийн дүр төрхийг дижитал байдлаар хувиргаж, гоо сайхны бодит бус стандартыг бий болгох нь эмэгтэйчүүдэд дарамт үүсгэж байдаг. Үүний үр дүнд тэд хэт их гоо сайхны бүтээгдэхүүн хэрэглэх, эрүүл бус хооллох, гоо сайхны мэс засал хийлгэх гэх мэт үйлдэл хийхэд хүрдэг байна. Зарим ноцтой тохиолдолд бизнес эрхлэгчид

бэлгийн мөлжлөгийн зорилгоор, тэр дундаа порнографи зураг, бичлэгт оруулахын тулд эмэгтэйчүүдийг худалдаалж байна.

16. Бизнесийн аж ахуй нэгжүүдийн үйл ажиллагаа явуулж, хувь нэмрээ оруулж буй эсвэл үр шим хүртэж болох зөрчилт мөргөлдөөний нөхцөл байдал, түүний үр дагавар нь эмэгтэйчүүдийн хүний эрхэд харилцан адилгүй байдлаар сөрөг нөлөө үзүүлэх хандлагатай байдаг. Жишээлбэл, зөрчил мөргөлдөөний үед бэлгийн хүчирхийллийг эрэгтэй хүний хүч чадал, давамгайллыг харуулах хэрэгсэл болгон ашигладаг. Түүнчлэн, эмэгтэйчүүдийн туршлага, тэдэнд тулгардаг асуудлыг нь төдийлөн анхаардаггүй учир энхийг сахиулах, шударга ёсыг бэхжүүлэх арга хэмжээнд тэднийг оролцуулахгүй байх нь элбэг. Үүний үр дүнд зөрчилт мөргөлдөөний нөхцөл байдалд үүсэж буй эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллийг зохих ёсоор шийдвэрлэхэд анхаарлаа хандуулдаггүй байна.
17. Худалдаа, хөрөнгө оруулалтын бодлого нь ихэвчлэн жендэрийн онцлогийг харгалзан үздэггүй тул эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалтыг улам хурцатгах хандлагатай байдаг. Байгалийн баялгийг ашиглах, татвараас зайлсхийх, хэмнэлтийн арга хэмжээ авах, төрийн үйлчилгээг хувийн хэвшлийн байгууллагад шилжүүлэх зэрэг үйл ажиллагааны сөрөг үр дагавар нь эмэгтэйчүүдэд ялгаатай байдлаар нөлөөлж байдаг. Мөн төрийн зохицуулалтын арга хэмжээг хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн онцлог шинж чанарыг харгалзан үзэхгүй бол (эмэгтэйчүүдийн голлон гүйцэтгэж байгаа ажлыг автоматжуулах гэх мэт) “аж үйлдвэрийн дөрөв дэх хувьсгал”-ын нөлөөлөл эмэгтэйчүүдэд илүү их хор хохирол учруулж болзошгүй юм.
18. Хүрээлэн буй орчны бохирдол, уур амьсгалын өөрчлөлт, газар чөлөөлөх үйл ажиллагаа ч гэсэн эмэгтэйчүүдэд харилцан адилгүй нөлөөлөл үзүүлдэг. Хэрэв усны эх үүсвэр нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас болж бохирдсон бол хөдөө орон нутгийн гамшигт өртсөн бүс нутгийн эмэгтэйчүүд ундны ус авахын тулд өдөр бүр илүү урт замыг туулах шаардлагатай болдог. Үүний нэгэн адил, дэд бүтэц, уул уурхайн төсөл, далан барих зориулалтаар газар авах үед тус газар нутгаас хамааралтай эмэгтэйчүүдтэй зөвлөлдөх, шийдвэр гаргах үйл явцад тусгайлан оролцуулах нь ховор байдаг. Үүний үр дүнд тэд бүтээн байгуулалтын төслийн үр шимээс тэгш хүртэж чадахгүй, амьжиргаагаа алдсаны төлөө зохих нөхөн олговор авахгүй байх магадлалтай.

19. Бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүссэн хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэх үр дүнтэй арга замыг эрэлхийлэхэд эмэгтэйчүүдэд нэмэлт саад бэрхшээлүүд тулгардаг. Хүний эрхийн зөрчилтэй тулгарсан эмэгтэйчүүд шүүхийн болон шүүхийн бус, эсвэл үйл ажиллагааны түвшин дэх тодорхой механизмд хандах боломжтой байсан ч тэдгээр зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмууд нь жендэрийн зохицуулалтгүй байдаг, эсвэл бүр эцгийн эрх давамгайлсан хэм хэмжээний хүрээнд хэрэгждэг тул зохих арга хэмжээг хэрэгжүүлэх боломжгүй байдаг.
20. Бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас үүссэн хүний эрхийн зөрчлийг эсэргүүцэх, хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжиж, хамгаалах, тэр дундаа зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үр дүнтэй арга хэмжээ авахыг дэмжихэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг эмэгтэй хүний эрхийг хамгаалагчид нь бэлгийн хүчирхийлэл, олон нийтийн доромжлол, цахим орчны дарамт, гэр бүлийн хүчирхийлэл зэрэг олон эрсдэл, саад бэрхшээлтэй тулгардаг.
21. Дээр дурдсан ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрүүд нь хууль тогтоомж, дүрэм журам, бодлого, төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, үйл явц, шийдвэрт жендэрийн үзэл баримтлалыг хангалттай тусгаж чадаагүй болохыг харуулж байна. Жендэрийн онцлогийг харгалзахгүйгээр хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийдэг бизнесийн жишиг практик нь үүний нэг жишээ юм. Төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудын шийдвэр гаргах үйл явц нь жендэрийн мэдрэмжтэй байхын тулд ялгаварлан гадуурхалтын харилцан уялдаатай шинж чанарыг мөн харгалзан үзэх ёстой. Тухайлбал, өрх толгойлсон эх, цагаач, лесби, өнгөт арьст, хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд ажил дээрээ ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өөр өөр байдлаар өртөж болно.

III. АШИГЛАСАН ТОДОРХОЙ СТАНДАРТУУД

Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц

22. Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц нь Хүний эрхийн олон улсын билд тусгагдсан зарчмыг дэлгэрүүлж жендэрийн бодит эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн баримт бичиг юм. Конвенцийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах, мөн жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилгыг тодорхойлсон байдаг. Энэхүү конвенцид “эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах” гэх ойлголтыг өргөн хүрээнд тодорхойлсон (1-р зүйл). Энэхүү конвенцийн дагуу төр засаг нь аливаа хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагын талаас эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах хандлагыг арилгахад чиглэсэн зохих арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай (2-р зүйл). Үүнд бодит тэгш байдлыг хангахын тулд түр зуурын тусгай арга хэмжээ авах бодлого хэрэгжүүлэх зэрэг багтаж болно (4-р зүйл).
23. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын хэрэгжилтийг хариуцсан хорооноос (цаашид “Хороо” гэх) конвенцын хэд хэдэн заалтын талаар дэлгэрэнгүй тайлбарласан. Тус хороо нь адил үнэ цэнэ бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэнцүү цалин хөлс олгох тухай 13 дугаар ерөнхий зөвлөмжийн (1989) хүрээнд хөдөлмөрийн зах зээл дэх хүйсийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах арга замыг санал болгосон. Учир нь олборлох үйлдвэрлэлийн салбар зэрэг эрэгтэй ажилчид давамгайлсан зарим салбарт, эсвэл эмэгтэй ажилчид давамгайлсан оёдлын үйлдвэр гэх зэрэг бусад салбарт хүйсийн тэгш бус байдал санаа зовоосон асуудал хэвээр байна. Хорооноос гаргасан ерөнхий зөвлөмжид гэр бүлийн бизнесийн хүрээнд болон гэрийн ажлыг цалингүй эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг тусгасан болно. Тодруулбал, 16 дугаар ерөнхий зөвлөмж (1991) нь хөдөө орон нутаг, хот суурин газрын гэр бүлийн тодотголтой аж ахуйн нэгжүүдэд цалин хөлсгүй ажиллаж буй эмэгтэй ажилчдын нөхцөл байдалд чиглэсэн бол 17 дугаар ерөнхий зөвлөмж (1991) нь эмэгтэйчүүдийн гэртээ хийдэг гэрийн ажил буюу хөлсгүй хөдөлмөрийг хэмжих, тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэх, тэдний дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд хувь нэмэр оруулж байгааг хүлээн зөвшөөрөх асуудлыг тусгасан болно. Хорооны эмэгтэй цагаач ажилчдын тухай 26 дугаар зөвлөмжид (2008) дотоод болон гадаадад эмэгтэй цагаач ажилчдын эрхийг хамгаалахад чиглэсэн хэд хэдэн зөвлөмжийг тусгасан байна.

Хороонь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай 19 дүгээр ерөнхий зөвлөмж (1992), эмэгтэйчүүдийн эсрэг жендэрт суурилсан

хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай 35 дугаар ерөнхий зөвлөмжийг (2017) (19 дүгээр ерөнхий зөвлөмжийн шинэчилсэн найруулга) гаргасан. Эдгээр зөвлөмжид жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийг улс орнуудын төр засаг, тэр дундаа төрийн бус байгууллагуудад зөвлөж байна. Хороо нь эмэгтэйчүүдийн шударга шүүхээр шүүлгэх эрхийн талаарх 33 дугаар ерөнхий зөвлөмжид (2015) хүний эрхийн зөрчилтэй тулгарсан эмэгтэйчүүдийн шударга шүүхээр шүүлгэх хүртээмжийг сайжруулах олон төрлийн арга хэмжээг тодорхойлсон.

24. Конвенцид заасан стандартууд нь Удирдах зарчмуудын дагуу хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хариуцлагатай салшгүй холбоотой учраас бүх бизнесийн аж ахуйн нэгжид хамаарна. Конвенцийн заалтууд нь бизнес эрхлэгчдэд хэрхэн хамаарч болохыг энд товч тайлбарлаж болно. 5-р зүйлд нийцүүлэн үйл ажиллагаа явуулахын тулд бизнесийн аж ахуйн нэгжийн зар сурталчилгаа нь бэлгийн хэвшмэл ойлголтыг сурталчлахаас зайлсхийх ёстой бөгөөд 6-р зүйлд нийцүүлэн ажиллахын тулд бизнес эрхлэгчид эмэгтэйчүүдийг худалдаалах (түүний дотор бэлгийн мөлжлөгт ашиглах) үйл ажиллагааг дэмжихгүй байх ёстой. 10-р зүйлд нийцүүлэн ажиллахын тулд хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагууд нь эмэгтэйчүүдийг сургалт, мэргэжлийн боловсрол эзэмших тэгш боломжоор хангах ёстой. Бүх бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хөдөлмөр эрхлэлтийн бүхий л орчин нөхцөлд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах явдлыг арилгах хэрэгтэй. Тухайлбал, жендэрт суурилсан цалингийн зөрүү, жирэмслэлтээс шалтгаалсан ялгаварлан гадуурхалт, ажил болон гэр бүлийн амьдралын тэнцвэргүй байдал зэрэг үүнд хамаарна (11-р зүйл). Хэрэв эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс банкны болон бусад төрлийн зээлийг ижил тэгш авах боломжгүй бол энэ нь Конвенцийн 13 дугаар зүйлийг зөрчсөн хэрэг болж болох юм. Ажилд орох өргөдөл гаргасан эмэгтэйгээс жирэмсний тест өгөхийг шаардах, эсхүл ажил эрхлэх явцад гэрлэхийг хориглох зэрэг бизнесийн үйл ажиллагаа нь 16-р зүйлийг зөрчсөн хэрэг болно.

Бээжингийн тунхаглал, Үйл ажиллагааны хөтөлбөр

25. Бээжингийн тунхаглал, Үйл ажиллагааны хөтөлбөр нь засгийн газар, хувийн хэвшил болон иргэний нийгмийн байгууллагууд, тэр дундаа эмэгтэйчүүдийн бүлгүүдийг жендэрийн тэгш байдлыг хангах, нийгмийн амьдралын бүхий л салбарт эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах бодит арга хэмжээ авахыг уриалсан чухал ач холбогдолтой баримт бичиг юм. Бээжингийн тунхаглалд эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх, тэднийг нийгмийн бүх салбарт тэгш эрхтэйгээр

оролцуулах нь эрх тэгш байдал, хөгжил, энх тайванд хүрэх үндэс суурь болохыг тодотгосон байдаг (13-р зүйл). Мөн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн бүхий л хүчин чармайлт, үйл ажиллагаанд эрэгтэй хүмүүсийг идэвхтэй оролцохыг уриалсан байдаг (25-р зүйл).

26. Үйл ажиллагааны хөтөлбөрт (44-р зүйл) Засгийн газар болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудыг анхаарал хандуулах шаардлагатай асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд стратегийн арга хэмжээ авахыг уриалсан. Үүнд, эмэгтэйчүүдийн дунд өсөн нэмэгдэж буй ядуурлын дарамт; боловсрол, сургалтын хүртээмжийн тэгш бус, хангалтгүй байдал; эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл; эдийн засгийн бүтэц, бодлогын тэгш бус байдал; байгалийн баялгийн менежмент ба байгаль орчныг хамгаалах үйл ажиллагаан дахь жендэрийн тэгш бус байдал зэрэг хамаарна. Түүнчлэн бүс нутгийн хөгжлийн банкнууд, бүс нутгийн бизнесийн холбоод болон бусад бүс нутгийн байгууллагуудыг Үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг (351-р зүйл) хэрэгжүүлэхэд зориулж зээл эсвэл бусад үйл ажиллагаагаараа дамжуулан санхүүжилт олгож, уг санаачилгад хувь нэмэр оруулахыг уриалж байна.

Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах зарчмууд

27. Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах зарчмууд нь 2010 онд хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд ажлын байр, зах зээл, нийгэм дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн долоон зарчмаас бүрддэг. Дэлхий даяар үйл ажиллагаа явуулдаг төрөл бүрийн салбарын 2000 гаруй компанийн төлөөлөгчид тус зарчмуудыг дэмжих мэдэгдэлд гарын үсэг зурсан байна. Оролцогч компаниудын тоо хэдийгээр бага биш ч дэлхийн хэмжээнд харьцангуй багад тооцогдож байна.
28. 2017 оны 3-р сард Эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах зарчмуудын хүрээнд Жендэрийн зөрүүтэй байдлыг шинжлэх хэрэгслийг боловсруулан гаргасан. Энэхүү хэрэгслийн зорилго нь тус зарчмуудын хүрээнд бизнесийн аж ахуй нэгжийн бодлого, практикийг үнэлэхэд туслах, улмаар жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн цаашдын арга хэмжээг боловсруулах боломжийг олгох юм. 2018 оны дэлхийн чиг хандлагын талаарх тайланд уг хэрэгслийг ашиглаж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын 69 хувь нь жендэрийн тэгш байдлыг хүндэтгэх, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулахад манлайлах үүрэг амлалтаа илэрхийлсэн ч, тэдгээрийн ердөө 30 хувь нь уг зарчмуудаар дамжуулан жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд цаг хугацааны хязгаартай, хэмжигдэхүйц зорилго, зорилтуудыг тавьсан байна. Энэхүү хэрэгслийг ашиглаж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын дөнгөж 16 хувь нь олон нийтийн хэлэлцүүлэгт жендэрийн тэгш оролцоог хангадаг. Энэ нь

цаашид бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудын үйл ажиллагаанд уг зарчмуудыг илүү өргөн цар хүрээнд тусгаж оруулах шаардлагатайг харуулж байна.

Тогтвортой хөгжлийн зорилгууд

29. Тогтвортой Хөгжлийн Хөтөлбөр 2030-д жендэрийн асуудлыг нэг талаар бие даасан, нөгөө талаар харилцан уялдаатай асуудал гэж хоёр талаас нь авч үздэг. Уг хөтөлбөрт тусгагдсан гол зорилгуудын нэг бол хүн бүрийн эрхийг хангах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж, охид эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах байдаг. Хөтөлбөрийн 5 дахь зорилго нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах хамтын хүчин чармайлтыг хэрэгжүүлэхэд чиглэгддэг. Энэ зорилгын 5.1, 5.2-р зорилтууд нь төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага дахь эмэгтэйчүүд, охидын эсрэг бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, тэр дундаа хүний наймаа, бэлгийн мөлжлөгийг устгахад чиглэгдсэн тодорхой зорилтууд юм. Энэхүү зорилгын хүрээнд 5.4-р зорилтод эмэгтэйчүүд, охидын эрхэлдэг цалин хөлсгүй асаргаа, гэрийн ажлын үнэ цэнийг таниулах, 5.5-р зорилтод улс төр, эдийн засаг, нийгмийн шийдвэр гаргах бүх түвшинд эмэгтэйчүүдийн бүрэн, үр дүнтэй оролцоог хангах, тэдэнд манлайлах тэгш боломжийг бүрдүүлэх зэрэг багтана.
30. 5.а-аас 5.с хүртэлх зорилтууд нь эмэгтэйчүүд, охидыг чадавхжуулахын тулд хууль тогтоомж, бодлого, шинэчлэл, технологийг ашиглахыг дэмжсэн байдаг. Эдгээр арга хэмжээ нь жендэрийн тэгш байдлыг бодитоор хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах зорилготой юм. Тогтвортой Хөгжлийн Хөтөлбөр 2030-д бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Хэрэв улс орнуудын төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд Тогтвортой хөгжлийн зорилгуудыг хэрэгжүүлэхдээ аль нэг жендэрийг тухайлан авч үзэхгүй хандлагыг баримтлах эсвэл жендэрийн асуудлыг зөвхөн 5-р зорилгод хамаатуулан үзсэн тохиолдолд тэд дэлхийн хүн амын талд хамаарах асуудал, хэрэгцээг орхигдуулах эрсдэлтэй. Тиймээс Тогтвортой Хөгжлийн Хөтөлбөр 2030 хөтөлбөрт заасан бүх зорилго, зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг баримтлах шаардлагатай байдаг. Тухайлбал, ядуурал, өлсгөлөнг арилгах (Зорилго 1), хүн бүрийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжих (Зорилго 8), улс орнуудын дотоод болон хоорондын тэгш бус байдлыг бууруулах (Зорилго 10), уур амьсгалын өөрчлөлттэй тэмцэх (Зорилго 13), бүх нийтэд хүртээмжтэй шударга ёсыг цогцлоох (Зорилго 16) болон төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийг бэхжүүлэх (Зорилго 17)-д чиглэсэн арга хэмжээ нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангаж байх шаардлагатай.

Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын (ЭЗХАХБ) Хариуцлагатай бизнесийн магадлан шинжилгээний зөвлөмж

31. Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын (ЭЗХАХБ) Хариуцлагатай бизнесийн магадлан шинжилгээний зөвлөмж нь ЭЗХАХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорацуудад зориулсан удирдамжийн нэг хэсэг болох хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг практик зөвлөмжөөр хангадаг. Энэхүү зөвлөмж нь бизнес эрхлэгчдэд эрсдэлд суурилсан магадлан шинжилгээ хийхэд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах талаар зөвлөмж өгснөөрөө чухал ач холбогдолтой юм. ЭЗХАХБ-аас сөрөг нөлөөллийг үнэлэхдээ “эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст учирч болох эрсдэлийн ялгаатай байдалд” онцгой анхаарал хандуулахыг бизнес эрхлэгчдэд зөвлөж байна. Мөн бизнес эрхлэгчид “эмэгтэйчүүдэд ялгаатай байдлаар нөлөөлж болзошгүй нөхцөл байдлыг үнэлэхийн тулд жендэрийн асуудал, эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийн талаар” мэдлэгтэй байх хэрэгтэй. Цаашлаад ЭЗХАХБ-аас “зохих тохиолдолд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг магадлан шинжилгээ хийх үйл явцдаа тусгахыг” зөвлөж байна. Мэдээж жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд бүхий л нөхцөлд баримтлах нь зүйтэй гэдгийг онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй. Энэхүү зорилгын хүрээнд 5.4-р зорилтод эмэгтэйчүүд, охидын эрхэлдэг цалин хөлсгүй асаргаа, гэрийн ажлын үнэ цэнийг таниулах, 5.5-р зорилтод улс төр, эдийн засаг, нийгмийн шийдвэр гаргах бүх түвшинд эмэгтэйчүүдийн бүрэн, үр дүнтэй оролцоог хангах, тэдэнд манлайлах тэгш боломжийг бүрдүүлэх зэрэг багтана.
32. ЭЗХАХБ-аас бизнес эрхлэгчдэд жендэрийн мэдрэмжтэй олон төрлийн арга хэмжээ авахыг зөвлөж байна. Үүнд хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулах, жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого боловсруулан үнэлэх, жендэрийн ялгаатай бөгөөд харилцан уялдаатай шинж чанарыг харгалзан үзэх, гомдол барагдуулах механизмын жендэрийн мэдрэмжтэй байх зэрэг хамаарна. Мөн оролцогч талуудын оролцоог хангах төрөл бүрийн үйл ажиллагааны хүрээнд ялангуяа эмэгтэйчүүдийг илүү анхаарч үзэх шаардлагатайг онцолсон байдаг. Хэдийгээр Үндэсний мэдээллэх нэгжүүдтэй холбоотой жендэрийн тодорхой удирдамж байхгүй ч гэсэн хариуцлагатай бизнесийн ажлын хэсгээс жендэрийн сэдвээр зохион байгуулсан семинарын хүрээнд зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд жендэрийн хамаарлыг харгалзан үзэх нь чухал болохыг тодорхойлсон. Олон нийтийн мэдлэгийг дээшлүүлэх, чадавхийг бэхжүүлэх сургалт

семинарууд нь ЭЗХАХБ-ын удирдамжийн бүх бүрэлдэхүүн хэсгийг хэрэгжүүлэх үйл явцад жендэрийн тэгш эрхийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэхэд дөхөм болно.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) стандартууд

33. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага жендэрийн тэгш байдлын хэд хэдэн стандартыг боловсруулсан. Үүнд:
- А. Адил үнэ цэн бүхий ажилд ижил тэгш цалин хөлс олгох зарчим (Тэгш шан хөлс олгох тухай конвенц, 1951 (No100));
 - Б. Ялгаварлан гадуурхалтын бүх хэлбэр, тэр дундаа хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай (Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил хөдөлмөр эрхлэлт) тухай Конвенц (1958 (No. 111));
 - В. Гэр бүлдээ үүрэг хариуцлага хүлээсэн ажилчдад хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж, тэгш харилцааг хангах тухай заалт (Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай Конвенц, 1981 (No. 156));
 - Г. Эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн эрхийг хүндэтгэх тухай заалт (Эхчүүдийг хамгаалах тухай Конвенц (Шинэчилсэн найруулга), 1952 (No 103) болон Эхчүүдийг хамгаалах тухай Конвенц, 2000 (No. 183)).
34. Үндэстэн дамнасан корпорац, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглалыг (ILO Tripartite Declaration of Principles) хамгийн сүүлд 2017 онд шинэчлэн баталсан. Тунхаглал нь үндэстэн дамнасан корпорац болон засгийн газруудад чиглэсэн бөгөөд ажил эрхлэлт, сургалт, ажиллах, амьдрах орчин, аж үйлдвэрийн харилцаа холбоо зэрэг чиглэлээр удирдамж өгдөг. Хэдийгээр уг тунхаглалд жендэрийн үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа тусгахыг шаарддаггүй ч засгийн газруудаас “хөдөлмөрийн харилцаанд эрх тэгш байдал, тэгш боломжийг олгох”, болон “хүйсээр ялгаварлан гадуурхах зэрэг бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг таслан зогсоох” (28-р зүйл), “ижил үнэ цэнэ бүхий ажил хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс тогтоон олгох” (29-р зүйл), “эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эсрэг ажлын байрны хүчирхийлэлтэй тэмцэх алхмуудыг хийх” (43-р зүйл)-ийг шаарддаг. Мөн үндэстэн дамнасан корпорацууд нь “үйл ажиллагааныхаа туршид ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг баримтлах” хэрэгтэй (30-р зүйл) байна.
35. Түүнчлэн 2019 оны 6 дугаар сард болсон Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын 108 дугаар чуулганы үеэр ажлын байран дахь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн аль алинд нь чиглэсэн хүчирхийлэл, дарамтыг зохицуулахаар боловсруулж буй конвенцын агуулгын талаар хэлэлцэх юм.

IV. УДИРДАХ ЗАРЧМУУДЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД ЗОРИУЛСАН ЖЕНДЭРИЙН УДИРДАМЖ

36. Удирдах зарчмуудад жендэр болон эмэгтэйчүүдийн талаар олон удаа дурдсан байдаг. Эдгээр дурдатгалыг гурван “жендэрийн хэсэг” болгон хувааж болно. Ялгаварлан гадуурхахгүй байх ерөнхий зарчим нь эхний хэсгийг бүрдүүлдэг. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст учирч болох янз бүрийн эрсдэлийг харгалзан үзэж ялгаварлан гадуурхахгүй байх үндсэн дээр Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэх ёстой. Энэхүү зарчим нь Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн асуудлыг харгалзан үзэхэд түлхэц өгөх чухал ач холбогдолтой юм.
37. Хоёр дахь хэсгийг тодорхой асуудлуудад жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах хэрэгцээг тусгайлан заасан заалтууд бүрдүүлдэг. Удирдах зарчим 3-н тайлбарт төр засаг нь эмэгтэйчүүдэд тулгарч болох тодорхой сорилтуудыг харгалзан үзэж, жендэрийн асуудлыг хэрхэн үр дүнтэй шийдвэрлэх талаар бизнес эрхлэгчдэд зохих зааварчилгааг өгөх хэрэгтэй гэж заасан байдаг. Удирдах зарчим 7-д төр засаг нь зөрчилт мөргөлдөөн гарсан газар нутагт үйл ажиллагаа эрхэлж буй бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудад хүний эрхийн ноцтой зөрчлүүдийг үнэлж, шийдвэрлэхэд зохих туслалцаа үзүүлэх хэрэгтэйг онцлон тэмдэглэсэн байдаг. Ингэхдээ жендэрт суурилсан болон бэлгийн хүчирхийллийн аль алинд нь онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатай. Удирдах зарчим 18-н тайлбарт хүний эрхийн аливаа ноцтой зөрчлийг тодорхойлохдоо бизнес эрхлэгчид эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тулгарч болох ялгаатай эрсдэлийг анхаарч үзэх хэрэгтэйг онцлон тэмдэглэсэн байдаг. Эцэст нь, Удирдах зарчим 20-н тайлбарт бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд нь тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалтад өртөх эрсдэл өндөртэй бүлэг эсвэл хувь хүмүүст зориулан хэрэгжүүлж буй хариу арга хэмжээний үр нөлөөг хянахын тулд онцгой хүчин чармайлт гаргаж, шаардлагатай тохиолдолд хүйсээр ангилсан өгөгдлийг ашиглахын ач холбогдлыг онцлон тэмдэглэсэн байна.
38. Жендерийн талаар дурдсан гурав дахь хэсэг буюу Удирдах зарчим 12-н тайлбарт заасанчлан нөхцөл байдлаас шалтгаалан бизнесийн байгууллагууд нэмэлт стандартуудыг авч үзэх шаардлагатай болдог. Тухайлбал, аж ахуйн нэгжүүд нь онцгой анхаарал хандуулах шаардлага бүхий тодорхой бүлэг эсвэл нийгэмлэгт харьяалагддаг хүмүүсийн хүний эрхийг хүндэтгэх хэрэгтэй. Үүнд эмэгтэйчүүдийн

эрхийн талаар илүү дэлгэрэнгүй тайлбарласан баримт бичгүүдийг тусгайлан дурдсан байна. Жендэрийн үзэл баримтлалыг баримтлах нь ямар ч нөхцөлд тохиромжтой байх тул Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц нь бизнес эрхлэгчдийн байнга анхаарч үзэх хэрэгтэй нэмэлт стандартуудын нэг байвал зохистой.

39. Эдгээр гурван жендэрийн дурдатгал болон III хэсэгт авч үзсэн эмэгтэйчүүдийн эрхийн талаарх олон улсын тодорхой стандартуудад үндэслэн Ажлын хэсэг нь Удирдах зарчмуудын бүх гурван тулгуурт хамаарах жендэрийн гурван үе шаттай хүрээг боловсруулсан. Үүнд жендэрийн мэдрэмжтэй байдлаар үнэлгээ хийх, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах арга хэмжээ хэрэгжүүлэх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээ авахдаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг анхаарах зэрэг хамаарна (зураг). Үнэлгээ нь эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй хүний эрхийн ялгаатай, харилцан уялдаатай, тэгш бус зөрчил, сөрөг нөлөөллүүдийг шийдвэрлэж, нийгмийн ялгаварлан гадуурхах хэм хэмжээ, эцгийн эрх давамгайлсан эрх мэдлийн бүтцийг өөрчлөхөд түлхэц өгч байх шаардлагатай. Үнэлгээний үр дүнд үндэслэн хэрэгжүүлэх хариу арга хэмжээ, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэрэгсэл нь ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, жендэрийн хэвшмэл ойлголтыг бэхжүүлж буй эцгийн эрх давамгайлсан хэм хэмжээ, эрх мэдлийн тэгш бус харилцаанд өөрчлөлт оруулж байх хэрэгтэй.

НЭГДСЭН ҮНДЭСТНИЙ БАЙГУУЛЛАГЫН БИЗНЕС БА ХҮНИЙ ЭРХИЙН УДИРДАХ ЗАРЧМУУДЫН

ЖЕНДЭРИЙН УДИРДАМЖ

- Сөрөг нөлөөлөл, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, арилгах, таслан зогсоох олон төрлийн арга хэмжээг санал болгох
- Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх зохих арга хэмжээг тодорхойлохын тулд эмэгтэйчүүдийн байгууллага, жендэрийн мэдрэмжтэй мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулах
- Хүний эрхийн тодорхой зөрчлүүдээс гадна эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхахад нөлөөлж буй тогтолцооны асуудлыг шийдвэрлэх
- Эрх мэдлийн тэгш бус динамикийг өөрчлөх, эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн хүчирхийллийн тохиолдлыг бууруулж чадах шийдлүүдийг санал болгох
- Ялгаварлан гадуурхах агуулга бүхий хуулиудыг шинэчлэн найруулахын тулд засгийн газрууд болон бусад оролцогч талуудтай хамтран ажиллах

**ЗӨРЧИГДСӨН
ЭРХИЙГ СЭРГЭЭН
ЭДЛҮҮЛЭХ
ЖЕНДЭРИЙН
МЭДРЭМЖТЭЙ
АРГА ХЭМЖЭЭ**

**ЖЕНДЭРИЙН
МЭДРЭМЖТЭЙ
БАЙДЛААР
ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ**

- Хууль тогтоомж, бодлого, хэм хэмжээ, стандарт, үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийг шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах агуулга байгаа эсэхийг хянаж шалгах
- Төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгжийн одоогийн болон ирээдүйн үйл ажиллагаа, эс үйлдэхүй нь эмэгтэй хүнд хэрхэн сөргөөр нөлөөлж болохыг үнэлэх
- Хүйсээр ангилсан мэдээлэл цуглуулах
- Харилцан уялдаатай шинж чанар, хүчин зүйлүүдийг анхаарч үзэх
- Үнэлгээний үйл явцад эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудыг татан оролцуулах
- Нөлөөллийн үнэлгээ хийхэд жендэрийн мэдрэмжтэй мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулах
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах болон зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээний үр дүнг үнэлэх

**ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ
ТЭГШ БАЙДЛЫГ
ХАНГАХ АРГА
ХЭМЖЭЭ**

- Жендэрийн тэгш байдлыг бодитойгоор хангахын тулд олон нийтэд амлалт өгөх
- Хүний эрхэд суурилсан хандлагаар эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах
- Тэгш байдлыг бодитойгоор хангах, эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхах, дарамтлах, хүчирхийлэх бүх хэлбэрийг устгах арга хэмжээ (түүний дотор түр тусгай арга хэмжээ) авах
- Хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний үр нөлөөг үнэлэхийн тулд жендэрийн мэдрэмжтэй мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулах
- Оролцогч талуудтай тогтмол харилцах
- Эмэгтэйчүүдийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах
- Шийдвэр гаргагчдын жендэрийн тэгш байдлын талаарх мэдлэгийг дээшлүүлж, чадавхжуулах
- Жендэрийн тэгш байдлыг сурталчлан таниулах

40. Төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд бүх төрлийн хууль тогтоомж, бодлого, хэм хэмжээ, практик, үйл ажиллагаандаа тогтмол үнэлгээ хийж жендэрийн тэгш байдлыг хангаж байгаа эсэхээ тодорхойлж байх нь зүйтэй. Энэ нь одоо байгаа жендэрийн тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалтыг тодорхойлох, түүнчлэн төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудын одоогийн болон ирээдүйн үйл ажиллагаа, эс үйлдлүүдийн үзүүлэх сөрөг нөлөөг үнэлэх зорилготой юм. Ийм үнэлгээний үйл явцад хүйсээр нь ангилсан өгөгдлийг ашиглах, жендэрийн мэдрэмжтэй мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулах, эмэгтэйчүүдийн байгууллага, тэр дундаа орон нутгийн болон олон нийтийн түвшинд үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудтай зөвлөлдөх шаардлагатай. Үнэлгээний үр дүнг ашиглан төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд нь бүхий л нөхцөл байдалд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх боломжтой болно. Хэрвээ хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнүүд нь энэ зорилтыг хангалттай биелүүлж чадахгүй бол жендэрийн тэгш байдалд үндэслэсэн зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээнүүд нь эмэгтэйчүүдэд хүртээмжтэй байхад анхаарах хэрэгтэй.
41. Ажлын хэсэг нь гурван үе шаттай жендэрийн бодлогын хүрээг боловсруулж, уг бодлогын хүрээний дагуу 31 Удирдах зарчим тус бүрд тусгайлан жендэрийн удирдамж боловсруулсан (хавсралтыг үзнэ үү). Удирдах зарчим бүрийн удирдамжид төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд үйл ажиллагааныхаа туршид жендэрийн тэгш эрхийг хэрхэн хангаж болохыг харуулсан жишээ арга хэмжээнүүдийг багтаасан болно. Ажлын хэсэг нь өөрийн вэбсайтад сайн туршлагын жишээг нэмэлтээр байршуулсан бөгөөд энэ нь цаашдаа уг үйл ажиллагааг практикт хэрэгжүүлэхэд дөхөм болох зорилготой.
42. Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн бүх санал санаачилга, тайлагнах хүрээ нь энэхүү тайлангаар танилцуулж буй жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийг тусгах шаардлагатай. Түүнчлэн, бизнес ба хүний эрхийн салбарт шинээр гаргах аливаа стандартыг эмэгтэйчүүдийн өргөн хүрээний оролцоотойгоор боловсруулах хэрэгтэй. Мөн Жендэрийн мэдрэмжтэй стандарт, стандарт боловсруулах тунхаглал (Declaration for Gender Responsive Standards and Standards Development)-н дагуу жендэрийн мэдрэмжтэй арга хэмжээг санал болгох шаардлагатай.

V. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Дүгнэлт

43. Жендэрийн тэгш байдлыг бодитойгоор ахиулахад тодорхой ахиц дэвшил гарсан ч одоог хүртэл олон сорилт тулгарсаар байна. Эмэгтэйчүүд амьдралын бүхий л нөхцөл байдалд ялгаварлан гадуурхалт, тэгш бус байдал, хүчирхийллийн олон хэлбэртэй тулгарсаар байна. Шийдвэр гаргах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл дутмаг бөгөөд бизнесийн үйл ажиллагааны сөрөг нөлөөлөл тэдэнд ялгаатай байдлаар нөлөөлж байна. Мөн зөрчигдсөн эрхээ сэргээн эдлэх үр дүнтэй арга замыг хайж байгаа эмэгтэйчүүд нэмэлт саад бэрхшээлтэй тулгарч байна. Үүнээс гадна шинээр гарч ирж буй технологиуд нь эмэгтэйчүүдэд сөргөөр нөлөөлөх боломжтой байна.
44. Сүүлийн жилүүдэд бизнес ба хүний эрхийн стандартад жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгах хандлага нэмэгдэж буйг зарим баримт, нотолгоо харуулж байна. Гэсэн хэдий ч олон улс орнуудын төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд нь Удирдах зарчмуудад тусгагдсан үүрэг, хариуцлагаа хэрэгжүүлэхдээ эмэгтэйчүүдийн олон талын туршлагыг харгалзан үздэггүй хэвээр байна. Энэхүү жендэрийн тэгш бус байдлыг өөгшүүлэх хандлагыг өөрчлөх зайлшгүй шаардлагатай. Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах, жендэрийн бодит тэгш байдлыг хангахын тулд улс орнуудын төр засаг болон бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагууд нь эмэгтэйчүүдийн байгууллага болон бусад холбогдох талуудтай хамтран ажиллах шаардлагатай. Энэхүү хамтын ажиллагааны хүрээнд эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг бүх салбарт тэгш хангахад саад болж буй ялгаварлан гадуурхах эрх мэдлийн бүтэц, нийгмийн хэм хэмжээ, дайсагнасан орчинд системчилсэн өөрчлөлтүүдийг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Үүнийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай тодорхой алхмуудыг тус тайланд танилцуулж буй энэхүү жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжид тусгасан болно.

Зөвлөмж

45. Ажлын хэсгээс дараах зөвлөмжийг хүргэж байна.

- А. Төр засаг нь боловсруулан хэрэгжүүлж буй бүх санал санаачилга, арга хэмжээндээ жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийг ашиглах хэрэгтэй. Үүнд Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө хамаарна;
- Б. Төр засаг нь бизнесийн аж ахуй нэгж, байгууллагуудыг Удирдах зарчмуудын дагуу хүлээсэн хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хариуцлагаа хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийг тусгахыг уриалах хэрэгтэй. Ингэхдээ олон төрлийн урамшуулах болон хязгаарлах үр дүнтэй арга хэрэгслийг ашиглах боломжтой;
- В. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хариуцлагынхаа хүрээнд жендэрийн удирдамжийг цогцоор нь хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Үүнд бодлогын шийдэмгий үүрэг амлалт өгөх, хүний эрхийн магадлан шинжилгээг бүрэн дүүрэн хийж гүйцэтгэх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үр дүнтэй механизмыг байгуулахад оролцох эсвэл дэмжих, мөн жендэрийн бодит тэгш байдлыг хангахад хувь нэмэр оруулах зэрэг орно.
- Г. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний бүх үе шатанд хүний эрхийн зөрчилд өртөж болзошгүй эмэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллага, эмэгтэй хүний эрхийг хамгаалагчид, жендэрийн мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулах хэрэгтэй;
- Д. Бизнесийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь бүх бизнесийн түншүүдээ жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийг үйл ажиллагаандаа тусган хэрэгжүүлж, эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг хүндэтгэх хүчин чармайлтад нэгдэхийг уриалж, үүнд дэмжлэг үзүүлэх хэрэгтэй;
- Е. Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэх талаар аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад зөвлөгөө өгдөг мэргэжилтнүүд, зөвлөхүүд нь жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг баримталж, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн арга хэмжээ авахыг зөвлөх нь зүйтэй;
- Ё. Хөрөнгийн биржүүд, салбарын холбоод, хөрөнгө оруулагчид нь жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамж болон холбогдох бусад стандартын дагуу жендэрийн бодит тэгш байдлыг хангахад хувь нэмрээ оруулахад бизнес эрхлэгчдийг уриалах, тэднийг дэмжих үр дүнтэй арга хэмжээ авах хэрэгтэй;

- Ж. Олон улсын санхүүгийн байгууллагууд жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийг үйл ажиллагаандаа тусгах хэрэгтэй. Үүнд хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх, энэ чиглэлээр хэрэгжиж буй аливаа төслийн санхүүжилтийг батлах, эдгээр төслүүдэд хяналт тавих болон төслүүдийн талаарх гомдлыг шийдвэрлэх зэрэг үйл ажиллагаанууд хамаарна;
- З. Хүний эрхийн үндэсний байгууллагууд, иргэний нийгмийн байгууллагууд, үйлдвэрчний эвлэлүүд, эмэгтэйчүүдийн байгууллагууд, хүний эрхийг хамгаалагчид, хуульчид, хуулийн фирмүүд, шүүгчид, сэтгүүлчид, эрдэмтэн судлаачид нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах, Удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийг тус тусын ажил үүрэгтээ ашиглавал зохистой;
- И. Төр засаг болон/эсвэл аж ахуйн нэгжүүд Удирдах зарчмуудыг түгээн дэлгэрүүлэх, хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зорилготой төслүүдийг санхүүжүүлж буй агентлаг, байгууллага, сангууд нь эдгээр төслүүдийн үйл ажиллагаанд энэхүү жендэрийн бодлогын хүрээ, удирдамжийн дагуу тусгайлан жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгахад анхаарах хэрэгтэй.

