



**ТОГТВОРТОЙ
УУЛ УУРХАЙН
ТӨЛӨӨ**



МОНГОЛЫН УУЛ УУРХАЙН
ҮНДЭСНИЙ АССОЦИАЦИ

**ТЭГШ БА ОЛОН ЯНЗ БАЙДАЛ,
ОРОЛЦООТОЙ АЖЛЫН
БАЙРНЫ ПРОТОКОЛ**



ТУУТ/TSM СТАНДАРТЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ПРОТОКОЛ

Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны гүйцэтгэлийг үнэлэх арга хэрэгсэл

Зорилго

ТУУТ стандартын энэхүү протоколын үндсэн зорилго нь тэгш ба олон янз байдал болон оролцоог хэрэгжүүлдэг ажлын байртай холбоотой гүйцэтгэлийг байнга сайжруулахад туслах явдал юм. Үүнийг холбогдох стратеги, үүрэг амлалт, хөтөлбөр болон зорилтуудыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх, мөн оролцоог хангах замаар хангана. Зарим компаниудын хувьд энэхүү аяныг төлөөлөл багатай тодорхой бүлэгт төвлөрөхөөс эхэлж болох ба үндсэн гол зорилго нь тэгш байдал ба оролцоог хангасан ажлын байр бий болгоход оршино.

Гүйцэтгэлийн үзүүлэлтүүд

Гүйцэтгэлийг үнэлэх, ахиц дэвшлийг хэмжихийн тулд ТУУТ стандартын тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны протокол нь дараах гурван үзүүлэлттэй холбоотой шалгууруудыг тодорхойлдог:

1. Манлайлал ба стратеги (компанийн түвшинд хэмжих)
2. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоонд ахиц гаргах (уурхайн түвшинд хэмжих)
3. Мониторинг, гүйцэтгэл ба тайлагнал (уурхайн түвшинд хэмжих)

Гүйцэтгэлийг үнэлэх аливаа арга хэрэгслийн нэгэн адил үзүүлэлт тус бүр нь холбогдох шалгуур бүртэй нийцэж байгааг үнэлэхийн тулд мэргэшсэн шүүлт хийх шаардлагатай. Иймээс энэхүү протоколыг хэрэглэхийн тулд аудит, системийн үнэлгээ, холбогдох сэдэв болон эрх зүйн хэм хэмжээ ба шаардлагын талаарх мэдлэг ба туршлага шаардана. Энэхүү протокол нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг бий болгоход чиглэсэн компанийн хүчин чармайлтын үр нөлөөний баталгаа болохгүй, харин амжилт гаргахад шаардагдах мэдлэг ойлголт, дадал болон компанийн соёлыг бүрдүүлэх зорилготой. Ажилтнууд болон холбогдох Сонирхлын бүлэгтэй хамтран компаниуд нь үйл ажиллагаагаа явуулж буй улс орны эрх зүй, соёл, нийгмийн төлөв байдалд энэхүү протоколыг тохируулан хэрэгжүүлнэ.

Энэхүү протокол Орон нутгийн харилцааны протоколтой нягт уялдаа холбоотой бөгөөд эрх эзэмшигчдэд зориулсан ажил, сургалт, боловсрол эзэмших боломжийг нэн тэргүүнд тавих, түүнчлэн төлөөлөл багатай бүлгүүдийн оролцоог хангахыг шаарддаг. ТУУТ стандартын тэгш ба олон

янз байдал, оролцоотой ажлын байрны протокол нь эдгээр шаардлагуудыг улам өргөжүүлэн тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг бий болгох компанийн арга барилд нутгийн малчин иргэд болон төлөөлөл багатай бүлгүүдийн оролцоог хангахыг шаардах замаар эдгээр шаардлагыг улам өргөжүүлдэг. Энэхүү протоколыг хэрэгжүүлж буй компаниуд нь бусад сэдвүүд болон сонирхолын бүлгүүдийг тодорхойлох, тэдгээртэй харилцах, түүнчлэн нутгийн эрх эзэмшигчид болон бага төлөөлөлтэй бүлгийн гишүүдэд боломж олгох талаар нэмэлт зааварчилгаа авахын тулд ТУУТ стандартын нутгийн малчин иргэд болон орон нутгийн харилцааны протоколыг эшлэхийг зөвлөж байна.

Тус протокол нь мөн биеийн болон сэтгэл санааны аюулгүй байдлыг дэмжих, хамгаалах, төлөвшүүлэх талаар уурхайн түвшний шаардлагыг багтаасан Аюулгүй, эрүүл, хүндлэлтэй ажлын байрны протоколтой мөн нягт холбоотой. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны протокол нь аюулгүй, хүндлэлтэй ажлын байрыг бий болгохын чухал үндэс суурь болдог, эсвэл эсрэгээр ч байж болно. Хоёр протоколыг хамтгасан арга барилаар хэрэгжүүлэхийн тулд компаниуд нь аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, хүний нөөц болон бусад чиглэлийн дотоодын мэргэжилтэнүүдийг хоёуланг нь татан оролцуулж болох юм.

ҮЗҮҮЛЭЛТ 1: МАНЛАЙЛАЛ БОЛОН СТРАТЕГИ (КОМПАНИЙН ШАЛГУУР)

Зорилго

Компани нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны стратеги боловсруулахаар ажиллаж байгааг нотлох.

Үнэлгээний шалгуур:

Түвшин	Шалгуур
С	Компани нь В түвшний бүх шалгуурыг хангаагүй.
В	- Компани нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрын талаарх үүрэг амлалтаа илэрхийлсэн. - А түвшний бүх шаардлагыг хангах арга хэмжээний төлөвлөгөөтэй.
А	- Компанийн үүрэг амлалт нь ТУУТ стандартын тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны бүтэцтэй нийцсэн байх. - Олон янзын үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийг татан оролцуулж компанийн стратегийг боловсруулсан. Үүнд хөдөлмөрчдийн эсвэл ажилчдын бүлэг ба уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй бүлгийн төлөөлөл-хувь хүмүүс багтана. Стратегид дараах зүйлс орсон: - Дотоод зорилтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө. - Сургалт эсвэл мэдлэг ойлголт олгох хөтөлбөр. - Стратеги ба дотоод зорилтууд биелүүлэх талаарх ахиц дэвшилд жил тутам удирдлагын дүн шинжилгээ хийдэг, үр дүнг нь компанийн манлайлах удирдлагад тайлагнадаг. - Үүрэг, хариуцлага ба эгэх хариуцлага болон нөөц тодорхой. - Компанийн стратегийг ажилтнууд болон шаардлагатай бол Сонирхогч талуудад мэдээлж харилцдаг. - Удирдах Зөвлөл нь компанийн стратегийн талаар мэддэг, хэрэгжилтэд гарч буй ахиц дэвшлийн талаарх мэдээлэл хүлээн авдаг. - Байгууллагын мэдээлэл ба хариу арга хэмжээний механизмд мэдээлсэн асуудлын тоо, төрөл, түүнчлэн эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх, арилгах талаарх болон хариу арга хэмжээтэй холбоотой нэргүй мэдээллийн талаар компанийн манлайлалд тайлагнах үйл явц бий болсон.

АА	1. А түвшинд боловсруулсан стратеги хэрэгждэг. 2. Компанийн стратегид дүн шинжилгээ ба шинэчлэл хийхэд зориулсан оролцоог хангах үйл явцтай. 3. Компанийн стратегийн хэрэгжилт ба байгууллагын мэдээлэл ба хариу арга хэмжээний механизмын хүрээнд мэдээлсэн асуудлын тоо, төрлийн талаар ажилчдад мэдээлдэг. 4. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдалд үндэслэн ажилд авах, ажиллуулах, компанийн удирдлага дунд төлөөлөл бий болгох талаар зорилтууд тогтоосон, эдгээр зорилтуудыг биелүүлэхэд гарч буй ахицын талаар нийтэд тайлагнадаг.
ААА	1. Дараах зүйлст гурван жил тутамд хараат бус дүн шинжилгээ хийдэг: a. Хамрах хүрээ нь компанийн стратегид нийцсэн, удирдлага ба ажилчдын тодорхойлсон тэргүүлэх чиглэлд үндэслэсэн ажлын байрны соёл. Үр дүнг нь компанийн стратегид оролцуулах ба шинэчлэхэд шаардагдах мэдээлэл болгон ашигладаг. b. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой компанийн удирдлагын чадамж. 2. Компанийн стратеги нь энэхүү протоколын 2, 3 дугаар үзүүлэлтийн шаардлагыг бүх алба ба уурхай дээрх хэрэгжих асуудлыг багтаасан. 3. Удирдах зөвлөл ба удирдлагын бүтэц, үүрэг хариуцлага болон эгэх хариуцлага, түүнчлэн тэгш, олон янз ба оролцоотой байдлын засаглалтай холбоотой тайлагналын үйл явц бий болсон. 4. Байгууллагын мэдээлэх ба хариу арга хэмжээний механизмд мэдээлсэн асуудлуудын тоо болон төрлийг нийтэд мэдээлдэг. 5. АА түвшинд тогтоосон тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдалд үндэслэн ажилд авах, ажиллуулах, компанийн удирдлага дунд төлөөлөл бий болгох талаарх зорилтууд биелэгдэж байгаа, түүнчлэн биелэлтийг байнга сайжруулах төлөвлөгөөний хамтаар нийтэд тайлагнадаг.

Түгээмэл асуултууд: Манлайлал болон стратеги (Компанийн шалгуурууд)

#	Түгээмэл асуултууд
1.	Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой ямар гол нэр томьёо ба тодорхойлолтууд байдаг вэ?
2.	“Жил тутмын удирдлагын дүн шинжилгээ” гэж юуг хэлэх вэ?
3.	“Хараат бус дүн шинжилгээ” гэж юуг хэлэх вэ?
4.	“Нийтэд тайлагнах” гэж юуг хэлэх вэ?
7.	Уул уурхайн салбарт төлөөлөл багатай ямар бүлгүүд байдаг вэ?
8.	“Тэгш байдал” болон “чадвар” хоёр ямар уялдаа холбоотой вэ?
9.	Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг бий болгох стратегийг боловсруулахдаа компаниуд нь юуг анхаарч үзэх вэ?
10.	Олон янзын үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийг, үүнд уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй бүлгийг төлөөлөх хувь хүн орно, компанийн стратегийг боловсруулахад хэрхэн үр нөлөөтэй татан оролцуулж болох вэ?
11.	Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлыг байрны талаарх компанийн манлайллын чадамжийг үнэлэх ямар арга замууд байж болох вэ?
12.	Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдалд үндэслэн ажилд авах, ажиллуулах, компанийн удирдлага дунд төлөөлөл бий болгох талаар компани ямар зорилтууд тогтоож болох вэ?
13.	Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой УЗ-ийн эгэх хариуцлагыг компани хэрхэн төлөвшүүлж болох вэ?
14.	Ажилчид ба удирдлагад ямар төрлийн сургалт эсвэл мэдлэг ойлголт олгох хөтөлбөрүүд илүү тохиромжтой байх вэ?

ҮЗҮҮЛЭЛТ 2: ТЭГШ БА ОЛОН ЯНЗ БАЙДАЛ, ОРОЛЦООНД АХИЦ ГАРГАХ (УУРХАЙД ТАВИГДАХ ШАЛГУУРУУД)

Зорилго

Ажлын байрны тэгш ба олон янз байдал, оролцооны соёлыг төлөвшүүлэх үр нөлөөтэй үйл явц бий болсон, түүнчлэн үйл явц бий болгохоос үнэлгээ хийх хүртэлх хугацаанд холбогдох бүлгүүд ба хувь хүмүүсийн оролцоог хангаж байсныг нотлох.

Үнэлгээний шалгуур:

Түвшин	Шалгуур
С	Уурхай нь В түвшний бүх шалгуурыг хангаагүй.
В	- Ажлын байрны тэгш ба олон янз байдал, оролцооны соёлыг төлөвшүүлэх зарим санаачилга эсвэл үйл явц хэрэгжиж байгаа. - Ажлын байрны мэдээлэл харилцаа нь хүртээмжтэй, оролцоотой, соёлын хувьд тохиромжтой. - Сонгогдсон бүлгийн гишүүдийн хувьд ажил эсвэл бизнес эрхлэх давуу эрх олгох гэрээ байгаа тохиолдолд, уурхай ба нутгийн олон хамтран нэр дэвшигчдийн хувийн болон байгууллагын эрх зүйн байдлыг шалгаж батламжлах үйл явц бий болгосон. - А түвшний бүх шаардлагыг хангах арга хэмжээний төлөвлөгөөтэй.
А	- Ажлын байран дээрх тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой соёлыг төлөвшүүлэхийн тулд үйл явц ба заавар боловсруулсан. Эдгээрийг олон янз үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийг татан оролцуулж боловсруулдаг. Үүнд хөдөлмөрчдийн эсвэл ажилчдын бүлэг ба уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй бүлгийн төлөөлөл-хувь хүмүүс багтана. Үйл явцад доорх зүйлс багтана: - Тэгш ба олон янз байдал, оролцооны төлөөх хамтын хариуцлагыг төлөвшүүлэх үүрэг хариуцлага, эгэх хариуцлага ба нөөц тодорхой. - Тэгш байдал ба оролцоонд учирч буй саад болон өрөөсгөл хандлагыг тодорхойлохын тулд ажилд авах, гүйцэтгэлийн менежмент, ур чадварын хөгжил, тогтвортой ажиллуулах болон албан тушаал дэвших зэргийг багтаасан үйл явцад дүн шинжилгээ хийдэг. - Ажилчдын цалин ба нөхөх олговортой холбоотой буй тэгш бус байдлын аливаа хэлбэрийг тодорхойлох шинжилгээ. - Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой холбоотой сургалт ба мэдлэг ойлголт олгох хөтөлбөрүүд бүх ажилчид ба удирдлагад нээлттэй.

АА	1. Үйл явцуудыг дараах зорилгоор хэрэгжүүлдэг: a. Ажилд авах, гүйцэтгэлийн менежмент, ур чадварын хөгжил, тогтвортой ажиллах, албан тушаал дэвших зэрэгт учирч болох өрөөсгөл хандлагыг арилгах. b. Орон нутгийн эрх эзэмшигчид болон/эсвэл бага төлөөлөлтэй бүлгийн гишүүдэд эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлт, сургалтын боломжуудыг олгосон, орон нутгийн хүн ам зүйн онцлогийг тусгасан ажиллах хүч бүрдүүлэх. c. Хэрэв ажилтнуудыг орон нутгаас биш гаднаас элсүүлж байгаа бол үндэсний болон бүс нутгийн хүн ам зүйтэй нийцсэн олон янз төлөөллийг хангах. d. Байгууллагын янз бүрийн түвшинд, ажил эрхлэлтийн янз бүрийн талбарт олон янзын төлөөллийг бий болгох арга замыг бий болгох. e. А түвшинд тодорхойлсон ажилчдын цалин ба нөхөх олговрын тэгш бус байдлын хэлбэрийг авч үзэх. 2. Уурхай нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоог төлөвшүүлэх талаар ханган нийлүүлэгч ба үйлчилгээ үзүүлэгч нарт мэдлэг ойлголт өгөх.
ААА	1. А болон АА түвшний шалгууруудын үр нөлөөний үнэлгээ гурван жил тутамд хийдэг. a. Үнэлгээнд олон янз үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийг татан оролцуулсан. Үүнд хөдөлмөрчдийн эсвэл ажилчдын бүлэг ба уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй бүлгийн төлөөлөл-хувь хүмүүс багтана. b. Үнэлгээний үр дүнг ажилтнуудад мэдээлж, нийтэд тайлагнадаг. 2. Ажилчид ба удирдлагын Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой холбоотой сургалт болон мэдлэг ойлголт олгох хөтөлбөрт ажилчид ба удирдлагын оролцоог хангах үйл явц бий болсон. 3. Уурхай нь өөрийн худалдан авалтын үйл явц болон гэрээлэгчтэй харилцах харилцаанд тэгш ба олон янз байдал, оролцооны зарчмуудыг нэгтгэсэн.

Түгээмэл асуултууд: Тэгш, олон янз байдал, оролцооны чиглэлд ахиц гаргах (Уурхайн шалгуурууд)

#	Түгээмэл асуултууд
5.	“Үр нөлөөний үнэлгээ” гэж юуг хэлэх вэ?
7.	Ямар бүлгүүд уул уурхайн салбарт төлөөлөл багатай байдаг вэ?
8.	“Тэгш байдал” болон “чадвар” хоёр ямар уялдаа холбоотой вэ?
10.	Олон янз үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийг, үүнд уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй бүлгийн хувь хүмүүс багтана, компани нь хэрхэн үр нөлөөтэй татан оролцуулж болох вэ?
14.	Ажилчид ба удирдлагад ямар төрлийн сургалт эсвэл мэдлэг ойлголт олгох хөтөлбөрүүд илүү тохиромжтой вэ?
15.	Компанийн түвшний арга хэмжээг ашиглан уурхайн түвшний шалгуур хангасан гэж үзэж болох уу?
16.	Ажлын байрны мэдээлэл харилцаа нь хүртээмжтэй, оролцоотой, соёлын хувьд тохиромжтой байх явдлыг уурхай хэрхэн хангах вэ?
17.	Байгууллагын янз бүрийн түвшинд, ажил эрхлэлтийн янз бүрийн талбарт олон янзын төлөөллийг бий болгох арга замуудын жишээ юу вэ?
18.	Тэгш байдал ба оролцоонд учирч буй саад болон өрөөсгөл хандлагыг байгууллага хэрхэн тодорхойлж, шийдвэрлэх вэ?
19.	Уурхай нь ямар төрлийн сургалтын боломжоор орон нутгийн эрх эзэмшигчид болон төлөөлөл багатай бүлгүүдийг хангаж болох вэ?
20.	Уурхай нь өөрийн ажилчдын цалин ба нөхөх олговрын тэгш бус байдлын хэлбэрт хэрхэн шинжилгээ хийж болох вэ?
21.	Уурхай нь нийлүүлэлтийн сүлжээндээ тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлыг байрыг хэрхэн төлөвшүүлж болох вэ?
22.	Ямар хувь хүн эсвэл бүлгийг “орон нутгийн” гэж үзэх вэ?

ҮЗҮҮЛЭЛТ 3: МОНИТОРИНГ, ГҮЙЦЭТГЭЛ БА ТАЙЛАГНАЛ (УУРХАЙН ШАЛГУУРУУД)

Зорилго

Уурхай нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны талаар мэдээлэл цуглуулах, тайлагнах арга барил боловсруулахаар ажиллаж байгааг нотлох.

Үнэлгээний шалгуур:

Түвшин	Шалгуур
С	Уурхай нь В түвшний бүх шалгуурыг хангаагүй.
В	- Уурхай нь хүн ам зүйн олон янз байдлын талаарх өгөгдөл цуглуулдаг (холбогдох өгөгдөл цуглуулахыг хориглодгоос бусад улсад). - Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой өгөгдөл цуглуулах ба тайлагнах арга барил боловсруулсан, урьдчилсан хамрах хүрээг тодорхойлсон. - А түвшний бүх шаардлагыг хангах арга хэмжээний төлөвлөгөө боловсруулсан.
А	- Өгөгдөл цуглуулах ба тайлагнах хамрах хүрээ болон арга барилыг олон янз үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийг татан оролцуулж боловсруулдаг. Үүнд холбогдох хөдөлмөрийн болон ажилчдын бүлэг болон уул уурхайн салбарт төлөөлөл багатай бүлгийн хувь хүмүүс багтана. - Уурхай нь хүн ам зүйн олон янз байдлын талаарх мэдээллийг (холбогдох өгөгдөл цуглуулахыг хориглодгоос бусад улсад) нийтэд мэдээлдэг, байнга мониторинг ба дүн шинжилгээ хийдэг. - Мэдээлэл цуглуулах үйл явцын нэг хэсэг болгон ажилчдын мэдээлэл ба санал хүсэлтийг нууцтай холбоотой хууль тогтоомжийн дагуу хүссэн тохиолдолд дараах зүйлсийн талаар ажилчдад тодорхой мэдээлж харилцдаг: - Ажилчдаас авах мэдээлэл ба хүсэлтийг ашиглах зорилго. - Үйл явц дахь ажилчдын оролцоо нь нууцлал ба сайн дурын шинж чанартай. - Үр дүнд шинжилгээ хийх ба мэдээлж харилцахдаа ажилчдын нэрсийг нууцлах үйл явц. - Цуглуулсан аливаа өгөгдөл, мэдээллийг аюулгүй, ёс зүйтэй хадгалах ба зориулалтын дагуу ашиглана.

АА	1. Уурхай нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой чанарын болон/эсвэл тоон утгатай мэдээллийг нийтэд мэдээлж, байнгын мониторинг ба шинжилгээ хийдэг. 2. Уурхай нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой гүйцэтгэлийн зорилтуудыг тогтоосон эсвэл компанийн түвшинд тогтоосон гүйцэтгэлийн зорилтуудыг биелүүлдэг. Энэ үйл явцад дараах зүйлс орно: a. Орон нутгийн эрх эзэмшигчид ба бага төлөөлөлтэй бүлгийн хувь хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой зорилтуудыг тогтоохын тулд тэдгээр бүлэгтэй хамтран ажилладаг. b. Гүйцэтгэлийн зорилтуудыг биелүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө боловсруулсан. c. Гүйцэтгэлийн зорилтуудын биелэлтийн ахиц ба энэ ахицын талаар дотооддоо тайлагнадагийг илэрхийлэн харуулдаг.
ААА	1. АА түвшинд тогтоосон гүйцэтгэлийн зорилтуудын биелэлтийн ахицын талаар нийтэд тайлагнадаг.

Түгээмэл асуултууд: Мониторинг, гүйцэтгэл болон тайлагнал (Уурхайн шалгуурууд)

#	Түгээмэл асуултууд
4.	“Нийтэд тайлагнах” гэж юуг хэлэх вэ?
6.	“Ёс зүйтэй хадгалах” гэж юуг хэлэх вэ?
7.	Ямар бүлгүүд уул уурхайн салбарт төлөөлөл бага байдаг вэ?
8.	“Тэгш байдал” болон “чадвар” хоёр ямар уялдаа холбоотой вэ?
10.	Олон янз үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийн, үүнд уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй бүлгийн хувь хүмүүс багтана, оролцоог компани нь хэрхэн үр нөлөөтэй татан оролцуулж болох вэ?
15.	Компанийн түвшний арга хэмжээг ашиглан уурхайн түвшний шалгуур хангасан гэж үзэж болох уу?
23.	“Мэдээлэл” болон “холбогдох өгөгдөл” хоёр ямар ялгаатай вэ?
24.	Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг хэмжихэд ямар төрлийн тоон болон чанарын утгатай мэдээллийг ашиглаж болох вэ?
25.	Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны гүйцэтгэлийн зорилтуудын зарим жишээнд юу багтаж болох вэ?

ХАВСРАЛТ 1: ТҮГЭЭМЭЛ АСУУЛТУУД

Түгээмэл асуултууд гэдэг нь ТУУТ стандартын протоколын дагуу өөрийн үнэлгээ ба хөндлөнгийн шалгалт хийлгэхэд заавал биелүүлэх бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Протоколд заасан шалгуурыг зохих ёсоор тайлбарлах ба хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхийн тулд уурхай нь доор дурдсан тодорхойлолт/тайлбарууд/ ба удирдамжид дүн шинжилгээ хийж дагаж мөрдөх ёстой.

ТОДОРХОЙЛОЛТУУД /ТАЙЛБАРУУД/

1. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой ямар гол нэр томъёо ба тодорхойлолтууд байдаг вэ?

Канадын олон янз байдал ба оролцооны төвөөс (Canadian Centre for Diversity and Inclusion) тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлыг байртай холбоотой гол нэр томъёог ойлгохыг хүсч буй компаниудад хэрэг болохуйц тайлбар толь бичгийг хэвлэв. Тус тайлбар толь бичигт оролцоо, тэгш байдал, олон янз байдал болон хүртээмж, мөн нас, хүйс, бие бялдарын чадвар, арьсны өнгө болон бусад шаардлагатай нэр томъёо ба тодорхойлолтуудыг багтаасан.

Канадын олон янз байдал ба оролцооны (Canadian Centre for Diversity and Inclusion. 2022.) Үг хэллэгийн тайлбар толь (Glossary of Terms: A Reference Tool). <https://ccdi.ca/glossary-of-terms/>

Тухайн асуудлаарх үг хэллэгийг тайлбарласан бусад эх сурвалжууд:

Бритиш Колумбия их сургууль (The University of British Columbia). n.d. Тэгш байдал, хүртээмжийн үг хэллэгийн тайлбар толь (Equity & Inclusion Glossary of Terms). <https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/>

Канадын арьсны өнгөний харилцааны сан (Canadian Race Relations Foundation). 2015. Үг хэллэгийн тайлбар толь (CRRF Glossary of Terms). <https://www.crrf-fcrr.ca/en/resources/glossary-a-terms-en-gb-1>

Канад улсын Засгийн газар (Government of Canada. 2022). Тэгш байдал, олон янз байдал ба оролцооны тухай үг хэллэгийн хөтөч (Guide on Equity, Diversity, and Inclusion Terminology). <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/en/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-eng>

2. “Жил тутмын удирдлагын дүн шинжилгээ” гэж юуг хэлэх вэ?

Жилд тутмын удирдлагын дүн шинжилгээ нь өмнөх удирдлагын дүн шинжилгээнээс хойш хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний төлөв байдал болон хэрэгжиж буй стратеги, бодлого ба үйл явцын үр нөлөөг үнэлэх замаар байнгын сайжруулалтыг хангах зорилготой. Удирдлагын дүн шинжилгээний үйл явц нь өмнөх дүн шинжилгээнээс хойш гарсан өөрчлөлтүүдийн боломжит ач холбогдлыг тодорхойлох ба үнэлэх, мөн

сайжруулах боломжуудыг тодорхойлох, холбогдох арга хэмжээний төлөвлөгөөг тайлбарладаг байвал зохино. Дүн шинжилгээ нь хууль тогтоомжийн шаардлагад хэрхэн нийцэж байгааг, бусад стандарт, бодлого, үүрэг амлалтыг хэрхэн хангаж байгааг болон залруулах арга хэмжээний төлөвлөгөөний явц зэрэг гүйцэтгэлийн чухал асуудлуудын хураангуйг багтаавал зохино.

3. “Хараат бус дүн шинжилгээ” гэж юуг хэлэх вэ?

Ерөнхийдөө хараат бус дүн шинжилгээ гэж объектив болон шүүлтийн шинж чанарт үндэслэсэн тайлбар, зөвлөгөө, зөвлөмжийг агуулдаг бөгөөд эрсдэлийг тодорхойлох, ойлгох, удирдахад туслах зорилготой. “Хараат бус” гэсэн нэр томьёо нь дүн шинжилгээ хийх гэж буй бодлого, үйл явц, чиг үүрэгт дүн шинжилгээ гүйцэтгэгч нь шууд оролцдоггүй болохыг тодорхойлоход оршино. Хэрвээ ашиг сонирхлын зөрчил байгаа бол түүнийг илрүүлж, мэдэгдэх ёстой. Жишээ нь “хараат бус” байдлыг хангаж байгааг тодорхойлсон тохиолдолд тухайн байгууллагад ажилладаг хүнийг хараат бус дүн шинжилгээ гүйцэтгэгч гэж үзэж болно. Ашиг сонирхлын зөрчил үүсэж болзошгүй тохиолдолд хэлэлцүүлэгт оролцохоос татгалзах, санал бодлоо илэрхийлэхгүй байх шаардлагатай гэсэн тодорхой ойлголтыг хадгалах замаар энэ ойлголтыг улам лавшруулах юм.

Ажлын байрны соёлын хараат бус дүн шинжилгээнд тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны давуу тал, боломж, сорилтуудыг тодорхойлох үүрэгтэй шинжээчийг оролцуулах ёстой.

Дүн шинжилгээ гүйцэтгэгч нь цаг хугацааны туршид сайжруулалтыг хараат бусаар баталгаажуулж, ажлын байрны соёлыг сайжруулах талаарх зөвлөмж өгнө. Энэ дүн шинжилгээний хамрах хүрээг удирдлага болон ажилчдыг оролцуулсан үйл явцаар тодорхойлсон тэргүүлэх чиглэлүүд дээр үндэслэн тодорхойлбол зохино.

Хараат бус дүн шинжилгээ гүйцэтгэгч нь ажилтны оролцооны судалгаа, ярилцлага, баримт бичгийн дүн шинжилгээ эсвэл тохиролцсон хамрах хүрээг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай гэж үзсэн бусад аргыг ашиглаж болно. Дүн шинжилгээний үр дүн ба зөвлөмжүүд нь цаашдын оролцоо болон компанийн стратегид хийх шинэчлэлийн тухай мэдээллээр хангавал зохино. Хэрэв компани нь дээр дурдсан “хараат бус” гэсэн тодорхойлолтыг хангасан (жишээ нь, дотоод аудитын чиг үүрэг) компанид ажилладаг хүнийг сонговол тэр хүн нь үнэлгээний сэдвийн талаар суурь мэдлэгтэй гэдгээ нотлон харуулбал зохино.

4. “Нийтэд тайлагнах” гэж юуг хэлэх вэ?

ТУУТ стандартын зорилт, мэдээлэл эсвэл тайлагналд хамаарах “нийтэд” гэсэн нэр томьёоны зорилго нь энэ мэдээллийг нийтэд ямар нэгэн байдлаар нээлттэй болгох явдал юм. Жишээ нь компанийн вэбсайт, жил тутмын тогтвортой байдлын эсвэл бусад тайлан гаргах үйл явцад, эсвэл олон нийтийн форум дээр, эсвэл сонирхогч талуудын хүсэлтээр гаргаж өгсөн аливаа мэдээлэл.

5. “Үр нөлөөний үнэлгээ” гэж юуг хэлэх вэ?

Үр нөлөөний үнэлгээ гэж шалгуур хангасан эсэхийг тодорхойлохоос гадна менежментийн тогтолцооны зорьсон үр дүнд хүрч буй эсэхийг үнэлэхийг хэлнэ. Үүнд төлөвлөсөн үйл ажиллагаанууд хэр хэмжээнд биелэгдсэн болон гүйцэтгэлийн зорилт ба үзүүлэлтүүд хэр хэмжээнд биелснийг анхаарч үздэг.

6. “Ёс зүйтэй хадгалах” гэж юуг хэлэх вэ?

Үзүүлэлт 3 АА түвшний Үзүүлэлт 3-д дурдсан “ёс зүйтэй хадгалах” гэдэг нь компани ба уурхай нь хувийн мэдээллийг хамгаалж, аюулгүй ба найдвартай хадгалах, түүнчлэн олж авах, ашиглахдаа ажилчдаас зөвшөөрөл авах ойлголтыг хэлдэг. Уурхай нь мэдээллийг хэрхэн ашиглах тухай жишээгээр ажилчдыг хангадаг, хувийн мэдээллийг ашиглуулах зөвшөөрлөө хэдий ч цуцлах механизмтай байвал зохино. Мэдээллийг цуглуулсан зорилгоос өөр зорилгоор ашиглаж болохгүй. Хэрэв мэдээллийг өөр зорилгоор ашиглах шаардлагатай бол уурхай нь энэ тухай ажилчнаас зөвшөөрөл авах ёстой. Компани нь ажиллах хүчний олон янз байдлын талаарх мэдээллийг нээлттэй болгохдоо хувь хүний нэрийг нууцална. Энэ удирдамжаас гадна хувь хүний нууцлалтай холбоотой тухайн улсын хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөнө.

7. Ямар бүлгүүд уул уурхайн салбарт төлөөлөл багатай байдаг вэ?

Үндэсний болон орон нутгийн өөр өөр төлөв байдалд тодорхой бүлгүүд уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй байж болох ба янз бүрийн зэргийн эмзэг байдал болон гадуурхалттай тулгардаг.

Орон нутгийн болон үндэсний төлөв байдал тус бүрд бага төлөөлөлтэй бүлгүүдийг тодорхойлохын тулд холбогдох хууль тогтоомж, ажиллах хүч, хүн ам зүйн мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, холбогдох сонирхлын бүлгүүдтэй хамтран ажиллахыг хөхүүлэн дэмждэг.

Уул уурхайн салбарт эмзэг байдал болон гадуурхалд тулгарч буй бүлгийг тодорхойлоход дараах эх сурвалжуудыг ашиглах нь тустай байж болно:

- Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага “уугуул иргэд, цагаачид, цөөнх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг гадуурхах, эмэгтэйчүүд, арьс өнгө, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаар гадуурхах зэрэг ялгаварлан гадуурхалтын тодорхой хэлбэрүүдтэй тэмцэх олон улсын баримт бичгүүдийг” эш татдаг.
- Канад улсад Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлын тухай хуульд эмэгтэйчүүд, уугуул иргэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, харагдахуйц цөөнхийн гишүүд гэсэн ажил эрхлэлтийн тэгш байдлын дөрвөн бүлгийг тодорхойлсон.
- АНУ-д Иргэний эрхийн тухай хуулийн VII бүлэгт арьсны өнгө, шашин шүтлэг, хүйс, үндэсний гарал үүслээр нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог.

- Канадын Онтарио муж дахь Хүний эрхийн тухай хуульд: “Үндэслэл гэж нэрлэгддэг хувь хүний 17 шинж дээр суурилсан ялгаварлан гадуурхалт нь энэхүү Кодексийн дагуу хууль бус хэмээн тооцогдоно. Эдгээр үндэслэл нь иргэний харьяалал, арьс өнгө, гарал үүсэл, үндэс угсаа, өнгө, удам угсаа, хөгжлийн бэрхшээл, нас, итгэл үнэмшил, хүйс/ жирэмслэлт, гэр бүлийн байдал, гэрлэлтийн байдал, бэлгийн чиг хандлага, жендер, жендерийн илэрхийлэл, төрийн тусламж хүртэх байдал (орон сууцны дэмжлэг) болон хөдөлмөр эрхлэлтийн зөрчлийн түүх (хөдөлмөр эрхлэлт дээр) зэрэг байна” гэж заасан.

Компаниуд эдгээр тодорхойлолтоор хязгаарлагдахгүй, харин үйл ажиллагаа явуулж буй нутаг дэвсгэрт нь бага төлөөлөлтэй бүлгүүдийг тодорхойлохдоо ажилчид болон сонирхлын бүлгүүдтэйгээ хийх хэлэлцүүлгийн эхлэлийн цэг болгон ашиглаж болно. Зарим компаниуд эхний ээлжид тодорхой төлөөлөлгүй бүлгүүдэд төвлөрч болох ч эцсийн зорилго нь хүн бүрд тэгш, хүртээмжтэй ажлын байр бий болгох явдал байвал зохино.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг доор буй холбоосоор үзнэ үү:

НҮБ (United Nations). n.d. Тэгш байдал боон үл ялгаварлал (Equality and Non-Discrimination). <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/> (Энэхүү веб хуудас тодорхой хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх талаарх олон улсын арга замуудыг заасан холбоосыг агуулсан)

Онтари мужийн Хүний эрхийн комисс (Ontario Human Rights Commission). 2013. Хүний эрхийн хуулийн дагуу танд олгогдсон эрх, үүргийн хөтөч (Guide to Your Rights and Responsibilities Under the Human Rights Code). <https://www.ohrc.on.ca/en/guide-your-rights-and-responsibilities-under-human-rights-code-0> (Энэхүү баримт бичиг нь Онтарио мужийн Хүний эрхийн тухай хуулийг, үүнд бодит амьдралд суурилсан жишээг ашиглан тайлбарласан)

Канад улсын Засгийн газар (Government of Canada). 1995. Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлын тухай хууль (Employment Equity Act) (S.C. 1995, c. 44). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401/index.html>

АНУ-ын Тэгш хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжийг хангах комисс (U.S. Equal Employment Opportunity Commission). 2000. 1964 оны Иргэний эрхийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйл (Title VII of the Civil Rights Act of 1964). <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>

8. “Тэгш байдал” болон “чадвар” хоёр ямар уялдаа холбоотой вэ?

Чадвар гэж гүйцэтгэл болон амжилтыг албан ёсоор үнэлэх замаар хувь хүний мэдлэг, туршлага ба чадварыг бодитойгоор тодорхойлох үнэлгээг хэлнэ. Энэ нь уламжлалт давуу талд суурилсан өмнөх тогтолцооноос ангижрах үзэл санаа гэж үзэж болно. Гэвч анги, хүйс, арьсны өнгө зэрэг хүчин зүйлүүд нь өндөр эрх мэдэл бүхий түүхэн давуу тал бүхий нийгмийн бүлгүүдийн хувь хүмүүсийн хувьд хүртэх ёсгүй хүртээмж, ашиг тус ба боломжуудад хувь нэмрээ оруулсаар байгаа нь ойлгомжтой.

Харвардын их сургуулийн Олон янз байдал, оролцоо ба харьяаллын тайлбар тольд (DIB) давуу тал гэдгийг “арсны өнгө, хүйс, бэлгийн байдал, боломж, нийгэм-эдийн засгийн байдал, нас болон бусад ялгаатай байдлаас үүдэн гарсан хүртэх ёсгүй, тогтвортой үргэлжлэх давуу байдал” гэж тодорхойлдог.

Хүмүүс хувь хүний хувьд гадуурхалттай тулгардгийн адил тогтолцооны гадуурхалт-засгийн газар, бодлого, шашин шүтлэг, боловсрол, байгууллага зэрэг нийгмийн институциудад шингэсэн институцлэгдсэн дадалтай тулгардаг нь ойлгомжтой.

Эдгээр дадал нь бусдад хүртээмжтэй байж үйл ажиллагаа эрхлэх, нэвтрэх ба ашиглахад нийгмийн гишүүдэд саад болох эсвэл хязгаарлах бэрхшээл бий болгодог. Нийгмийн гишүүдийн өмнө нээлттэй үйл ажиллагааг хийх, ашиглах эсвэл оролцох зэрэгт саад тотгорыг үүсгэж байдаг.

“Тэгш байдал” нь хувь хүмүүс ба бүлгүүдийн нийгэмд бүрэн оролцоход учирч буй саадыг олон янзын хэрэгцээг тогтоож, тэдгээрийг хангах замаар арилгахыг зорьдог. Үүний нэг энгийн жишээ нь барилгад орох/ гарах налуу замыг тэргэнцэртэй хүмүүс, хүүхдийн тэрэг, ачаа, таягтай хүмүүст зориулан байгуулахыг хэлж байж болно. Өөр нэг жишээ нь уурхайд хүйсийн ялгаваргүй хувийн ариун цэврийн өрөө, шүршүүр хийх явдал юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдал гэж ажлын байрыг саад тотгоргүй байлгах, хөдөлмөр эрхлэлтийн таагүй нөхцөлийг залруулах бодлого ба дадал төлөвшүүлэхийг хэлдэг бөгөөд эерэг үйл ажиллагааны хөтөлбөрүүдтэй андуурч болохгүй. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг доор буй холбоосоор үзнэ үү:

Харвард Хүний нөөц (Harvard Human Resources). n.d. Олон талт байдал, хүртээмж, хамаарлын тайлбар толь (Glossary of Diversity, Inclusion and Belonging (DIB) Terms). https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib_glossary.pdf

9. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг бий болгох стратегийг боловсруулахдаа компаниуд нь юуг харгалзан үзэх вэ?

Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны талаарх ТУУТ стандартын бүтэц нь компаниуд өөрсдийн стратеги боловсруулахдаа эш татвал зохих хамтын багц үүрэг амлалт санал болгодог. Оролцоо ба шинжилгээг ашиглан компаниуд нь зөрүү ба боломжуудыг тодорхойлох, зорилтууд тогтоох ба хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг боловсруулахыг эрмэлзвэл зохино.

Тэгш, олон янз байдал ба оролцоотой ажлын байрны талаарх зорилтуудаа тодорхойлох, шинжлэх ба тогтооход нь компаниудад дэмжлэг үзүүлдэг уул уурхайн салбарт жендерийн тэгш байдлыг хангах хөтөлбөрийг Уул уурхайн салбарын хүний нөөцийн зөвлөл (MiHR) нь мөн санал болгодог.

Энэ нь ижил зорилго бүхий уул уурхайн компаниудын сүлжээг үүсгэж, харилцан суралцах боломжийг хангаж, саад тотгорыг арилгах чиглэлээр харилцан дэмжлэг үзүүлэхийг дэмжин урамшуулдаг урт хугацааны хөтөлбөр юм.

Компанийн стратегийг боловсруулахад хөтөч болох мэдээллийг доор үзнэ үү:

Олон улсын хүртээмжтэй байдлыг хангах төв (The Centre for Global Inclusion). 2021. Олон талт, тэгш, хүртээмжтэй байдлыг олон улсын жишиг: Дэлхий даяарх байгууллагуудад зориулсан стандарт (Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World). <https://centreforglobalinclusion.org/what-we-do/the-gdeib/user-agreement.html> (Энэхүү баримт бичиг нь байгууллагууд өөрийн олон талт, тэгш, хүртээмжтэй байдлын страт?гийг төлөвлөхөд аргачлал болон ашиглаж болохуйц жишиг стандартуудын талаарх дэлгэрэнгүйг агуулсан.)

Канадын олон талт байдал хүртээмжийн төв (Canadian Centre for Diversity and Inclusion). 2014. Манлайллаар өрсөлдөх нь: Олон талт, хүртээмжтэй байдлын стандарт боловсруулах аргачлал (Locking in Your Leadership: Toolkit for Developing a Diversity and Inclusion Strategy). <https://ccdi.ca/media/2079/20200130-locking-in-your-leadership-toolkit-for-developing-a-di-strategy.pdf> (Энэхүү баримт бичгийг нь төрөл бүрийн байгууллагуудын хэрэгцээнд өөрчлөн ашиглаж болох ба олон талт байдал, хүртээмжийн стратеги боловсруулах хүрээллийг тусгасан.)

Бритиш Колумбын их сургууль (The University of British Columbia). 2022. Хүртээмжийн арга хэрэгслийг ашиглах нь: Системийн өөрчлөлтөөр дамжуулан тэгш, олон талт, оролцоот байдлыг хангах нь (Activating Inclusion Toolkit: Equity, Diversity, and Inclusion through Systems Change). https://equity3.sites.olt.ubc.ca/files/2022/04/Toolkit_EDISystemsChange.pdf (Тус баримт бичиг нь байгууллагуудад тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдлын санаачилгуудын талаар өргөн хүрээний байгууллагын нөхцөлд ойлголт авах, өөрчлөлтийн талаарх стратеги төлөвлөгөөгөө боловсруулахад нь зориулагдсан.)

10. Олон янз үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийн, үүнд уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй бүлгийн хувь хүмүүс багтана, оролцоог компани нь хэрхэн үр нөлөөтэй татан оролцуулж болох вэ?

А түвшний стратеги ба үйл явцуудыг боловсруулахдаа компани болон уурхай нь олон янзын үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийг татан оролцуулахыг шаарддаг. Үүнд холбогдох хөдөлмөр эсвэл ажилчдын бүлгүүдийн хувь хүмүүс багтах ба ялангуяа уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй байж болох бүлгүүдийн хувь хүмүүст онцгой анхаарал хандуулдаг. Энэхүү шалгуурын зорилго нь компаниуд өөрийн болон гаднын хүмүүсийг татан оролцуулах замаар тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны хамтын хариуцлагыг дэмжихэд оршино. Компанийн өөрсдийн ажилчдын суурь нь бага төлөөлөлтэй бүлгүүдийн хязгаарлагдмал тооны хүмүүсийг багтаасан тохиолдолд гадны сонирхлын

бүлгүүдийг татан оролцуулах нь онцгой ач холбогдолтой юм. Компани дотроо ч янз бүрийн бизнесийн талбарын хүмүүсийг (жишээлбэл, худалдан авалт, санхүү) татан оролцуулахыг хичээвэл зохино.

Эмзэг байдлын эсвэл гадуурхагдах өндөр эрсдэлтэй байж болох бүх хүмүүст, ялангуяа бага төлөөлөлтэй бүлэг эсвэл хүн амын холбогдох хувь хүмүүст боломж олгодог оролцоотой, хүртээмжтэй санал хүсэлт хүлээн авах эсвэл оролцооны үйл явцыг компаниуд төлөвлөлдөг байвал зохино.

Гэхдээ эдгээр үйл явцад бүх хувь хүн ба бүлгүүд оролцохгүй байж болох ч оролцох боломж үргэлж байгаа болохыг компани харуулдаг байвал зохино. Олон янзын хүмүүсийн оролцоог хангахын тулд компани нь ердийн ажлын цагаар ажиллах боломжийг бүрдүүлэх, эдгээр үйл явцад ажилчдыг татан оролцуулахыг сайн дурын нэмэлт үүрэг биш харин ердийн бизнесийн үйл ажиллагааны нэг хэсэг болгон авч үзвэл зохино. Оролцоог хангасан төлөвлөлт хийх замаар ажилчдын оролцоог дэмжих бөгөөд энэ нь сайн дурын үндсэн дээр байвал зохино. Түүнчлэн хэлэлцүүлэг зохион байгуулах (фокус бүлгийн гэх мэт), нэргүй эсвэл нууц санал өгөх (судалгаа гэх мэт) зэрэг холимог стратегийг ашиглах нь үр дүнтэй байж болно. Оролцоог ач холбогдолтой болгохын тулд оролцооны үйл явцад дараах зүйлсийг мөн авч үзвэл зохино:

- Тодорхой, ойлгомжтой хэлээр харилцах.
- Төвийг сахисан чиглүүлэгч ашиглах.
- Ялгаатай боломжтой хүмүүст зориулсан сонголтуудыг бий болгох.
- Хэлэлцүүлэг хийх, сонсох, бүтээлч сэтгэлгээг дэмжих зэрэг төрөлд бүрийн арга барилыг нэгтгэн ашиглах.
- “Оролцооны дүрэм” (жишээ нь хүндлэл, олон янз байдлын үнэ цэн гэх мэт) бий болгох эсвэл эш татах
- Зохистой эсвэл хүсэлт гаргасан тохиолдолд нууцлалыг хангах үйл явцыг хэрэгжүүлэх.

11. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлыг байрны талаарх компанийн удирдлагын чадамжийг үнэлэх ямар арга замууд байж болох вэ?

Компанийн удирдлагын чадамжийг үнэлэхэд оролцож буй хараат бус шинжээчид нь дараах арга зүйг ашиглаж болно:

- Асуумж ашигласан өөрсдөө хянах жил дутмын дасгал ажил.
- Өөрсдийгөө хянах хялбарчилсан сургалт.
- Үндсэн сургалтууд хийгдсэн талаарх шалгалт.
- Шийдвэр гаргах үйл явцад оролцоо ба хүндлэлийг хэрхэн авч үзэж байгааг харуулах.

12.Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдалд үндэслэн ажилд авах, ажиллуулах, компанийн удирдлага дунд төлөөлөл бий болгох талаар компани ямар зорилтууд тогтоож болох вэ?

Компанийн удирдах ажилтныг ажилд авах, ажиллуулах болон оролцоог нь хангах чиглэлээр нотолгоонд суурилсан зорилтуудыг дэвшүүлэх олон арга зам байна. Эдгээрт тоон утга бүхий зорилтууд (жишээ нь олон янзын төлөөлөл, нөхөн олговрын тэгш байдал, бага төлөөлөлтэй хүмүүсийг ажиллуулж буй хувь хэмжээг хадгалах, санаачилгуудад төсөв хуваарилах), эсвэл чанарын утга бүхий зорилтууд (харьяалал ба оролцооны талаар мэдээлэгдсэн мэдрэмж, байнгын судалгаа ба ярилцлагаар хийсэн оролцооны үнэлгээ) байж болно. Компани нь мөн үйл явцтай холбоотой зорилтуудыг (жишээ нь нэр дэвшигчдийн сагс нь олон янзын төлөөллийн тодорхой шаардлагыг хангаж байх бодлогын хэрэгжилт, тэгш ба олон янз байдал, оролцооны сургалтад тавигдах шаардлага, удирдах түвшний хороо байгуулах гэх мэт) тогтоож болно.

13.Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой УЗ-ийн эгэх хариуцлагыг компани хэрхэн төлөвшүүлж болох вэ?

УЗ-ийн эгэх хариуцлагыг дээшлүүлэх чухал арга зам нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны гол үзүүлэлтүүдийн талаар УЗ-д тайлагнах явдлыг улам сайжруулах явдал юм. Жишээ нь Австралийн ашигт малтмалын зөвлөл (MCA) нь ажлын байрны сэтгэл санааны болон биеийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын талаарх бүрэн мэдээлэл багтаасан аюулгүй байдлын тайлангийн нэг хэсэг болгон тайлагнаж болох бэлгийн дарамттай холбоотой гол үзүүлэлтийг багтаасан салбарын гарын авлага боловсруулсан.

Австралийн ашигт малтмалын зөвлөл (Minerals Council of Australia). 2021. ТУЗ-ийн тайлагналын хүрээлэл (Respect@Work: Board Reporting Framework). https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Guidance%20-%20Board%20reporting%20framework.pdf

14.Ажилчид ба удирдлагад ямар төрлийн сургалт эсвэл мэдлэг ойлголт олгох хөтөлбөрүүд илүү тохиромжтой байх вэ?

Уурхай нь олон янз ба төрлийн сургалт болон мэдлэг ойлголт олгох хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлж болно. Жишээ нь доорх сэдэвт хамаарах хөтөлбөрүүд байж болно. Жишээ нь:

- Гадуурхалт
- Хэвшмэл үзэл.
- Соёл хоорондын мэдлэг ба чадамж.
- Санаатай болон санамсаргүй ялгаварлал.
- Бичил түрэмгийлэл.
- Сэтгэцийн эрүүл мэнд.
- Арьсны өнгөний гадуурхалт ба дарангуйллын эсрэг.

- Эрх мэдэл ба давуу тал.
- Бэлгийн болон жендерт суурилсан дарамт ба хүчирхийлэл.
- Гадны халдлага.
- Эвсэж ажиллах (бага төлөөлөлтэй бүлгийн хүмүүсийн оролцоог хангахад туслах зорилготой халамжлах харилцаа гэх мэт).
- Сэтгэл санааны аюулгүй байдал.

Уурхай нь ажилчид болон сонирхолын бусад бүлгүүдийн оролцоог хангах замаар сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, эрэмбэлвэл зохино. Уурхай нь мөн дотоод болон гадны дүн шинжилгээ, эсвэл ажилчдын хариу арга хэмжээний механизмын хүрээнд мэдээлсэн асуудлуудад хийсэн шинжилгээг ашиглан сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж болно. Сургалтын шаардлагуудыг байнга сургалт танилцуулах үйл явцуудад тусгаж явбал зохино. Ажилчид ба удирдлагын оролцооны ач холбогдлыг дэмжихийн тулд дээрх хөтөлбөрүүд нь байгууллагын ерөнхий алсын хараа ба эрхэм зорилготой хэрхэн нийцэж байгаа талаар ажилчдад тайлбарлаж ойлгуулах асуудлыг анхаарч үзвэл зохино.

Холбогдох сургалтын хөтөлбөрүүдийн жишээнд Уул уурхайн салбарын хүний нөөцийн зөвлөлөөс гаргасан уугуул иргэд ба соёл хоорондын мэдлэгийн онлайн сургалт багтана:

Уул уурхайн салбарын хүний нөөцийн зөвлөл (Mining Industry Human Resources Council). 2022. Уугуул иргэдийн талаарх мэдлэг олгох сургалт (Indigenous Awareness Training). <https://mihr.ca/inclusion-diversity/indigenous-awareness-training/>

Уул уурхайн салбарын хүний нөөцийн зөвлөл (Mining Industry Human Resources Council). 2020. Соёл хоорондын талаарх мэдлэг олгох сургалт (Indigenous Awareness Training). <https://mihr.ca/inclusion-diversity/intercultural-awareness-training/>

Бусад ашиглаж болох эх сурвалжуудыг доор үзнэ үү:

Бритиш Колумб (ACEC British Columbia). 2022. Хүртээмж, өөриймшлийг хангах эрхийг гаднаас хүндэтгэх арга ажиллагаа (Allyship Practices to Foster Inclusion and Belonging). https://acec-bc.ca/wp-content/uploads/2022/11/2022-11-23_Allyship_Guideline_FINAL_v2.pdf

HCMA. 2018. Олон нийтийн болон амралтын газруудад нийтийн угаалгын газар, хувцас солих өрөөний стратегийг төлөвлөх нь (Designing for Inclusivity Strategies for Universal Washrooms and Change Rooms in Community and Recreation Facilities). https://hcma.ca/wp-content/uploads/2018/01/HCMA_Designing-for-Inclusivity_V1-1.pdf

15. Компанийн түвшний арга хэмжээг ашиглан уурхайн түвшний шалгуур хангасан гэж үзэж болох уу?

Уурхайн түвшний шалгуурыг хангахын тулд компанийн бодлого, хөтөлбөр эсвэл тайланг ашиглаж болно. Жишээлбэл, компанийн хүний

нөөцийн талаарх бодлогыг тухайн уурхайд бодитоор хэрэгжиж байгааг харуулж чадвал уурхайн түвшний шаардлагыг хангахад ашиглаж болно. Мэдээллийг уурхайгаар нь салгасан тохиолдолд уурхайн түвшний тайлангийн шаардлагыг хангахын тулд компанийн тайланг ашиглаж болно. Жишээлбэл, байгууллага дахь эмэгтэйчүүд эсвэл уугуул иргэдийн эзлэх хувийн жингийн талаарх мэдээлэл бүхий компанийн тайланд энэ мэдээллийг уурхай тус бүрээр салгаж өгөх шаардлагатай. Компанийн бодлого, стратеги байхгүй тохиолдолд уурхай 2 ба 3-р үзүүлэлтийн шаардлагыг хангахын тулд өөрсдийн үйл явцыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх болно.

16.Ажлын байрны мэдээлэл харилцаа нь хүртээмжтэй, оролцоотой, соёлын хувьд тохиромжтой байх явдлыг уурхай хэрхэн хангах вэ?

Энэ талаар уурхай нь ажлын байрны мэдээлэл харилцаа нь хүртээмжтэй, оролцоотой, соёлын хувьд тохиромжтой явуулах талаарх шинжээчийн түвшний эх сурвалжуудыг эш татаж болно. Жишээ нь:

IncludeAbility. 2021. Хөтөч: Хүртээмжтэй, оролцоотой мэдээлэл харилцааг үүсгэх нь (Guide: Creating Accessible and Inclusive Communications). https://includeability.gov.au/sites/default/files/2021-07/03_-_includeability_-_guide_-_creating_accessible_and_inclusive_communications.pdf (Энэхүү баримт бичиг нь өөрийн ажилтнуудын мэдээлэл харилцааны хэрэгцээг бүрдүүлэх, хүртээмжтэй хэл ашиглах, бичгээр явагдаж буй мэдээлэл харилцааны хүртээмжийг хангах зэрэг хөтөч, зааварчилгааг тусгасан.)

Куинсланд мужийн Засгийн газар (Queensland Government). n.d. Хүртээмжийн талаарх мэдээлэл харилцааны хөтөч (Inclusive Communications Guide). <https://qed.qld.gov.au/workingwithus/induction/workingforthedepartment/humanresources/Documents/inclusive-communication-guide.pdf> (Энэхүү баримт бичиг нь хүртээмжтэй хэл, харилцаа, шийдвэр гаргалт, хурал уулзалт зэрэг дээр зайлсхийх арга замын гол зарчмууд, жишээг тусгасан.)

Karapita, Mike, e.d. 2017. Хэвлэл мэдээллийн хүртээмжтэй хэл: Канадын найруулга зүйн хөтөч (Inclusive Language in Media: A Canadian Style Guide). https://www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/01/transript/Inclusive_Language_Guide_Aug2019.pdf (Энэхүү баримт бичиг нь Канадын хэвлэл мэдээллийн ажилтнуудад зориулсан мэдээлэл харилцаанд хөгжлийн бэрхшээлийн асуудлыг хэрхэн хөндөх талаарх зааварчилгааг багтаасан.)

Нийтийн үйлчилгээний яам, Орчуулгын товчоо (Public Works and Government Services Canada Translation Bureau). 2015. Бичгийн мэдээлэл харилцаанд хэвшмэл сэтгэлгээг арилгах нь (Elimination of Stereotyping in Written Communications). <https://www.btb.termiumpius.gc.ca/tcdnstyle-chap?lang=fra&lettr=chapsect14&info0=14#zz14> (Энэхүү веб хуудас нь хэвшмэл үзлийн талаарх жишээг дурдаж, бичгээр хийгдэх мэдээлэл харилцаанд эдгээрээс хэрхэн зайлсхийх жишээг тусгасан.)

17. Байгууллагын янз бүрийн түвшинд, ажил эрхлэлтийн янз бүрийн талбарт олон янзын төлөөллийг бий болгох арга замуудын жишээ юу вэ?

Байгууллагын янз бүрийн түвшинд болон компанийн янз бүрийн чиг үүргийн талбарт олон янзын төлөөллийг сайжруулах арга замыг бий болгох олон арга уурхайд байдаг. Жишээ нь:

- Ажилчид зэрэг дэв ахихад, эсвэл сонирхсон шинэ чиг үүргийн чиглэлээр ур чадвар хөгжүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх сургалт.
- Олон янз байдлын зорилтыг залгамжлах төлөвлөлт.
- Тэгш ба олон янз байдал ба оролцоог ажлын байрны тодорхойлолтод тусгахтай холбоотой чадамж тодорхойлох ба хэрэгжүүлэх.

18. Тэгш байдал ба оролцоонд учирч буй саад болон өрөөсгөл хандлагыг байгууллага хэрхэн тодорхойлж, шийдвэрлэх вэ?

Тэгш ба олон янз байдал, оролцоонд учирч буй саад болон өрөөсгөл хандлагыг тодорхойлох үйл явцад хийж болох олон төрлийн шинжилгээ эсвэл дүн шинжилгээ байж болно. Зарим жишээг дурдвал:

- Ажилд авах болон худалдан авалтын үйл явцын дүн шинжилгээ, үүнд ажилтан зуучлагч агентууд багтана.
- Шударга харилцааны талаарх ажилчдын ойлголтын судалгаа, үүнд ажлаас халагдах үеийн ярилцлага орно.
- Ажлын байр, ур чадвараа дээшлүүлэх боломж, үр өгөөжийн талаарх мэдээллийн тэгш хүртээмжийг хангах хүчин чармайлт гаргах, үүнд амралт, чөлөөнд байгаа ажилтнуудыг багтаана.
- Сургалт ба хөгжлийн боломжуудад зориулсан нөөц ба дэмжлэг.
- Дэд бүтэц ба уурхай нь аюулгүй, оролцоотой, хүн бүрд таатай эсэхийг үнэлэх хүртээмжтэй байдлын аудит.
- Гүйцэтгэлийн удирдлагын дадал арга, ажилтныг тогтвортой ажиллуулах ба дэвшүүлэх бодлогын дүн шинжилгээ.
- Хувцаслалт ба биеэ авч явах дүрмийн дүн шинжилгээ.

19. Уурхай нь ямар төрлийн сургалтын боломжоор орон нутгийн эрх эзэмшигчид болон төлөөлөл багатай бүлгүүдийг хангаж болох вэ?

Уурхай нь орон нутгийн эрх эзэмшигчид болон бага төлөөлөлтэй бүлгүүдийг тодорхойлж, олж тогтоохын тулд сонирхлын бүлгүүдтэй хамтарч ажиллах үүрэгтэй. Уурхай нь эдгээр бүлгүүдээс ажилд авах, дэвшүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхийн тулд шууд эсвэл шууд бусаар сургалтын боломжуудаар хангаж болно. Жишээ нь уурхай нь дараах зүйлсийг хийж болно:

- Ажлын байран дээрх сургалтыг хувь хүмүүс болон бүлэг хүмүүст хийх.
 - Уурхайн янз бүрийн талбарт ажилд ороход шаардагдах ур чадвар ба мэдлэгийг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор гуравдагч талын сургалт, хөтөлбөрийг зохион байгуулах, санхүүжүүлэх.

- Коллеж, их дээд сургуулиудад ахисан түвшний сургалтад хамрагдахад тэтгэлэг болон бусад төрлийн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх.

Канад улсын хувьд Уул уурхай, хүний эрхийн зөвлөл (MiHR) нь Уугуул иргэдийг ажилд бэлтгэх сургалтын хөтөлбөртэй ба үүний хүрээнд салбарын жишээ, арга аргачлал, баримт бичиг, уугуул иргэдийн уламжлалт сургалтын арга зэргийг ашиглан ур чадварт сургадаг. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг доорх холбоосоор үзнэ үү:

Уул уурхай, хүний эрхийн зөвлөл (MiHR). 2022. Уул уурхайн салбарын чухалчлах зүйлс: Уугуул иргэдэд зориулсан ажилд бэлтгэх сургалт (Mining Essentials: Work Readiness Training for Indigenous Peoples). <https://mihr.ca/standards-training-recognition/mining-essentials-work-readiness-training-for-indigenous-people/>

Уул уурхай, хүний эрхийн зөвлөл (MiHR). 2022. Уул уурхайн салбарын боломж бололцоо: Залуус, эмэгтэйчүүд, шинэ ажилчдын оролцоог хангах нь (Mining Potential: Engaging Women, Youth, and Newcomers in Mining). <https://mihr.ca/standards-training-recognition/mining-potential/>

20. Уурхай нь өөрийн ажилчдын цалин ба нөхөн олговрын тэгш бус байдлын хэлбэрт хэрхэн шинжилгээ хийж болох вэ?

Төрийн болон төрийн бус олон байгууллага ажилчдын цалингийн тэгш бус байдлын нөхөн олговорт шинжилгээ хийх талаар удирдамж боловсруулсан бөгөөд ингэхдээ цалин хөлсний ялгаварлалтын тогтолцооны шинж чанарыг авч үзэн хувь хүмүүс ижил үнэ цэнтэй ажлын төлөө ижил цалин авдаг шударга цалингийн бодлогыг боловсруулахад ажил олгогчдод туслах арга хэрэгслийн хамт боловсруулдаг. Зарим уурхайн хувьд нөхөн олговрыг компанийн түвшинд тодорхойлдог байж болно. Ийм тохиолдолд уурхай нь энэхүү мэдээллийг шинжилгээ хийхэд ашиглаж болно.

Хэрэгцээт зарим эх сурвалжийн жишээг доор үзнэ үү:

Австрали улсын Засгийн газар (Australian Government). 2019. Жендерт суурилсан цалингийн зөрүүний тооцоолуур (The gender pay gap calculator). <https://www.wgea.gov.au/tools/the-gender-pay-gap-calculator> (Энэхүү аргачлал нь компаниудад жендерийн төлөөлөлд буй хийдэл, цалингийн зөрүүтэй байдлыг хувьсагчууд ашиглан тооцоолоход тусалдаг.)

Австрали улсын Засгийн газар (Australian Government). 2017. Тэгш цалингийн бодлого журам боловсруулах түргэвчилсэн хөтөч (Quick guide to designing an equitable remuneration policy). <https://www.wgea.gov.au/tools/designing-equitable-remuneration-policy> (Тус веб хуудас нь жендерийн хувьд тэгш цалингийн бодлого боловсруулахад зориулан ашиглахуйц жишээ болон тэргүүн туршлагыг тусгасан.)

Австрали улсын Засгийн газар (Australian Government). 2017. Цалингийн тэгш байдал болон эрх зүйн эрсдэлийг удирдах нь (Pay equity and legal

risk management). <https://www.wgea.gov.au/tools/pay-equity-and-legal-risk-management> (Энэхүү веб хуудас дээр цалингийн тэгш байдалтай холбоотой эрх зүйн эрсдэлийг удирдах цуврал асуудлуудыг хөндсөн.)

Австрали улсын Засгийн газар (Australian Government). 2016. Жендерийн тэгш цалингийн удирдамж (Guide to gender pay equity). <https://www.wgea.gov.au/tools/guide-to-pay-equity> (Тус баримт бичиг нь байгууллагуудад жендерт суурилсан цалингийн ялгаатай байдлыг тогтоох болон шинжилгээ хийх, улмаар тэгш байдлыг сайжруулахад тусалдаг.)

Зарим улсуудад цалингийн тэгш байдлын нөхөн олговрын шинжилгээ хийх эсвэл авах арга хэмжээг зааж өгсөн байж болно. Энэ тохиолдолд компаниуд нь өөрсдийн үйл ажиллагааг тухайн улсад тавигдаж буй шаардлагуудад нийцүүлсэн байна. Жишээ нь Канад улсад Цалин хөлсний тэгш байдлын тухай хууль нь холбооны зохицуулалтад хамаарах ажлын байруудад ажиллаж буй хүмүүс ижил ажилд ижил цалин авч байхаар заасан байдаг. Канадын Хүний эрхийн тухай хуульд “[I] ижил үнэ цэнэ бүхий ажил гүйцэтгэж буй, ижил албан тушаалд ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд дээр ялгаатай цалин хөлс олгох нь ялгаварлалын хэлбэр гэж үзнэ” хэмээн заажээ. Канадын Квебек мужийн Цалин хөлсний тэгш байдлын тухай хуульд “Голдуу эмэгтэйчүүд ажилладаг ажлын байранд ажиллаж буй хүмүүст хүйсийн тогтолцооны ялгаварлалаас үүдэлтэй нөхөн олговрын зөрүүг арилгах” нэмэлт шаардлага тавьдаг.

Хууль тогтоомжуудын жишээний талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг доор буй холбоосоор үзнэ үү:

Тэгш цалин хөлсний тухай хууль (Pay Equity Act) (S.C. 2018, с. 27, s. 416). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/page-1.html>

Канадын хүний эрхийн тухай хууль (Canadian Human Rights Act) (R.S.C., 1985, с. H-6). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>

E-12.001. Тэгш цалин хөлсний тухай хууль (Pay Equity Act). <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/E-12.001>

Цалин хөлсний тэгш байдлыг комисс (Pay Equity Commission). 2019. Тэгш цалин хөлсний тухай ойлголт өгөх хөтөч (Guide to Understanding the Pay Equity Act). <https://www.payequity.gov.on.ca/en/DocsEN/2019-01-31%20Pay%20Equity%20Office%20Guide%20to%20the%20Act%202019%20-%20EN.pdf>

21. Уурхай нь нийлүүлэлтийн сүлжээндээ тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлыг байрыг хэрхэн төлөвшүүлж болох вэ?

Уурхай нь ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг төлөвшүүлэхийн тулд олон төрлийн арга хэмжээ хэрэгжүүлж болно. Худалдан авалтын шийдвэрийг компанийн түвшинд гаргадаг тохиолдолд уурхайн түвшинд хэрэглэж байгаа компанийн бодлого, ба дадлыг ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд тавигдах шаардлага хангахад ашиглаж болно.

Уурхайд хэрэгжүүлж болох зарим арга хэмжээний жишээ:

- Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг дэмжсэн ханган нийлүүлэгчийн үүрэг амлалт ба арга хэмжээг ханган нийлүүлэгч сонгох үйл явцын хүчин зүйлсийн нэг хэсэг болгосон дотоод үйл явц боловсруулах.
- Тэгш ба олон янз байдал, оролцооны талаарх үүрэг амлалт тусгасан ёс зүйн дүрмийг зөвшөөрч гарын үсэг зурах шаардлага тавих.
- Боломжит ханган нийлүүлэгчдийн эзэмшигчийн мэдээлэлд олон янз байдлын шүүлт ашиглах, энэ хүчин ханган нийлүүлэгч сонгох үйл явцад харгалзаж үзэх.
- Уурхайн ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд тэгш ба олон янз байдал, оролцооны зорилтуудыг тодорхойлох.
- Ханган нийлүүлэгчид, гэрээлэгч нарт зориулсан тэгш ба олон янз байдал, оролцооны талаар мэдлэг ойлголт олгох болон сургалтын хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх.

22. Ямар хувь хүн эсвэл бүлгийг “орон нутгийн” гэж үзэх вэ?

ТУУТ стандартын орон нутгийн харилцааны протоколын Үзүүлэлт 1 нь сонирхлын бүлгүүд, ялангуяа орон нутгийн нөхцөлд бага төлөөлөлтэй бүлгийг тодорхойлох үйл явцтай байхыг уурхайгаас шаарддаг. Энэхүү үйл явцын нэг хэсэг болгож уурхай нь сонирхлын бүлгүүдтэй зөвлөлдөж хувь хүн, бүлгүүдийг “орон нутгийн”, “бүсийн” эсвэл оролцоог дэмжих шаардлагатай бусад гэж тодорхойлоход шаардагдах параметруудийг тогтооно. Хэнийг “орон нутгийн” хэмээн тодорхойлох нь уурхай бүр дээр ялгаатай байна. Орон нутгийн эрх эзэмшигчдийг тодорхойлох ажлыг орон нутгийн Сонирхлын бүлгүүдтэй зөвлөлдөх замаар хийнэ.

23. “Мэдээлэл” болон “холбогдох өгөгдөл” хоёр ямар ялгаатай вэ?

Өгөгдөл нь мэдээллийн эх үүсвэр болсон баримт эсвэл дэлгэрэнгүйг хэлнэ. Салангид өгөгдөл дангаараа хэрэг болох нь ховор. Өгөгдлийг мэдээлэл болгохын тулд түүнийг утга агуулгад хөрвүүлнэ. Хүн ам зүйн олон янз байдлын талаарх мэдээллийг тайлагнахын тулд уурхай нь А түвшин, 1 дүгээр заалт, Үзүүлэлт 3-д заасан хамрах хүрээ ба аргад үндэслэн холбогдох өгөгдлийг юуны өмнө цуглуулна. Цуглуулсан өгөгдөлд шинжилгээ ба боловсруулалт хийж мэдээлэл болгосны дараа А түвшин, 2 дугаар заалт, Үзүүлэлт 3-д заасны дагуу тайлагнана. Уурхай нь энэ заалтын дагуу хүн ам зүйн олон янз байдлын талаарх холбогдох мэдээллийг нийтэд тайлагнах үед мэдээлэлд холбогдох өгөгдөл, түүнд хийсэн шинжилгээ ба боловсруулалтын үр дүнг хамтад нь тайлагнана.

24. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг хэмжихэд ямар төрлийн тоон болон чанарын утгатай мэдээлэл ашиглаж болох вэ?

Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг үнэлэх ба хэмжихийн тулд уурхайд ашиглаж болох олон төрлийн арга барил байдаг.

Жишээ нь ажилтнуудын оролцоо, харьяаллын судалгаа, соёлын судалгаа, цалин хөлсний тэгш байдлыг аудит, хүний эрхийн үнэлгээ, ажлаас гарах үеийн ярилцлага, хөгжлийн бэрхшээлийн менежментийн аудит зэрэг байж болно. Мэдээлэл цуглуулах арга барил ба тэргүүлэх талбарыг ажилчид ба сонирхлын бүлгийн оролцуулан тодорхойлно.

Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдлыг тайлагнах хүрээллийн зарим жишээнд доорх багтана:

Даян дэлхийн тайлагналын санаачилга (Global Reporting Initiative. 2016). GRI 405: Олон талт байдал болон тэгш боломж (Diversity and Equal Opportunity.) <https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf> (Энэхүү баримт бичиг нь олон талт байдал, тэгш боломжийн талаарх тайланд ашиглаж болох мэдээлэл, өгөгдлийн талаар тайлбарласан. Жишээ нь байгууллагын засаглалын бүтэц дэх хүмүүс болон ажилчдын хүйс болон нас гэх мэт.)

Блүүмберг (Bloomberg. 2022.) Жендерийн тайлагналын хүрээлэл (Gender Reporting Framework.) https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/05/1121150_BBGT_2021GEI_Updte_GenderReportFrame_FNL.pdf (Энэ баримт бичиг нь ажлын байран дээрх жендерийн тэгш байдлын чиглэлээр гарч буй амжилтыг хэрхэн хэмжих, өгөгдлийг хэрхэн судлах талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг багтаасан.)

Австралийн ашигт малтмалын зөвлөл (Minerals Council of Australia. 2021.) Соёлын судалгааны жишээ (Example Culture Survey.) https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Template%20-%20Example%20culture%20survey.pdf (Тус баримт бичиг нь байгууллагын соёлын тухай судалгаагаар асууж болох асуултуудыг агуулсан ба эдгээр нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдлын талаарх чухал өгөгдөл мэдээллийг хангана.)

25. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны гүйцэтгэлийн зорилтуудын зарим жишээнд юу багтаж болох вэ?

Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой гүйцэтгэлийн тоон болон чанарын зорилтуудыг тогтоох олон арга барил байдаг. Гүйцэтгэлийн аливаа зорилт нь тэгш ба олон янз байдал ба оролцоотой ажлын байрыг төлөвшүүлэх гол зорилтууд ба боломжуудыг тодорхойлсон нотолгоо, шинжилгээ, оролцоонд суурилсан байвал зохино. Бүх гурван талбарт зорилтуудыг тогтоох нь чухал ба жишээ нь:

- Тэгш байдлын зорилтууд – нөхөх олговор, тэтгэмж, оролцоо, албан тушаал дэвших эсвэл ажилтнуудын сургалтууд явуулж дуусгахтай холбоотой гашуудалтын үйл явцыг арилгах зорилтууд.
- Олон янз байдлын зорилтууд – ажилчид, эсвэл ханган нийлүүлэгчид эсвэл чиг үүргийн талбар бүрд олон янз байдлын төлөөллийг нэмэгдүүлэх, ажилтнуудыг тогтвортой ажиллуулах зорилтууд.
- Оролцооны зорилтууд – ажилчдын харьяаллын мэдээллийн болон эвсэж ажиллах дадлын сайжруулалт.

Нэмэлт жишээг доор үзнэ үү:

Канадын олон талт байдал, хүртээмжийн төв (Canadian Centre for Diversity and Inclusion). 2014. Манлайллаар өрсөлдөх нь: Олон талт байдал, хүртээмжийг хангах стратеги боловсруулах гарын авлага (Locking in Your Leadership: Toolkit for Developing a Diversity and Inclusion Strategy). <https://ccdi.ca/media/2079/20200130-locking-in-your-leadership-toolkit-for-developing-a-di-strategy.pdf> (Тус баримт бичигт компани нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдалтай хамаатайгаар тодорхойлж болох боломжит зорилтуудын жишээг багтаасан.)

Олон улсын хүртээмжийн төв (The Centre for Global Inclusion). 2021. Дэлхий нийтийн олон талт, тэгш байдал, хүртээмжийн жишиг: Байгууллагуудад зориулсан стандарт (Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World). <https://centreforglobalinclusion.org/what-we-do/the-gdeib/user-agreement> (Энэхүү баримт бичиг нь байгууллагууд нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдлыг хангах өөрийн стратеги төлөвлөлтөд ашиглаж болох жишиг стандартуудыг тусгасан.)

Канад улсын бодит үнэн, эвлэрлийн комисс (Truth and Reconciliation Commission of Canada. 2015. Truth and Reconciliation Commission of Canada): Уриалга. https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/british-columbians-our-governments/indigenous-people/aboriginal-peoples-documents/calls_to_action_english2.pdf

Сураггүй болсон, алуулсан уугуул эмэгтэйчүүдийн үндэсний лавлах хороо (National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls. 2019). Эрх мэдэл, газар нутгийг нэхэмжлэх нь: Үндэсний хорооны гаргасан тайлан (Reclaiming Power and Place: The Final Report of the National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls). <https://www.mmiwg-ffada.ca/final-report/> (Энэхүү баримт бичиг нь уугуул эмэгтэйчүүд, охид, 2SLGPTQQIA хүмүүсийн эсрэг хүчирхийллийн талаарх чухал ач холбогдол бүхий мэдээллийг тусгасан ба салбарт хандсан үйл ажиллагааны уриалгыг мөн багтаадаг.)

ХАВСРАЛТ 2: ТУУТ (TSM) СТАНДАРТЫН ӨӨРИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ШАЛГАХ ХУУДАС

Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байр

Уурхайн нэр:		Компанийн нэр:	
Үнэлгээ хийсэн:		Хүргүүлсэн огноо:	

Дэмжих баримт бичиг / Нотолгоо:	
Баримт бичгийн нэр	Байршил

Ярилцлагад хамрагдсан хүмүүс:			
Нэр	Албан тушаал	Нэр	Албан тушаал

	АСУУЛТ	Т	Ү	NA	Тайлбар ба нотолгоо
ҮЗҮҮЛЭЛТ 1: МАНЛАЙЛАЛ БОЛОН СТРАТЕГИ (КОМПАНИЙН ШАЛГУУР)					
Үзүүлэлт 1 Түвшин В	1. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрыг төлөвшүүлэх талаарх компанийн үүрэг амлалт байна уу?				
	2. А түвшний бүх шаардлагыг хангахад зориулан арга хэмжээний төлөвлөгөөг боловсруулсан уу?				
	Хэрэв В түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол А түвшний асуулт руу шилжинэ. Хэрэв В түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь С түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.				

Үзүүлэлт 1 Түвшин А	1. 1. Компанийн үүрэг амлалт нь ТУУТ стандартын тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны бүтэцтэй нийцсэн үү?				
	2. Олон янзын үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийг татан оролцуулж компанийн стратегийг боловсруулсан уу? Үүнд хөдөлмөрчдийн эсвэл ажилчдын бүлэг ба уул уурхайн салбарт бага төлөөлөлтэй бүлгийн төлөөлөл-хувь хүмүүс багтсан уу? Стратегид дараах зүйлс орсон уу?:				
	a. Дотоод зорилтууд, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө?				
	b. Сургалт болон мэдлэг ойлголт олгох хөтөлбөр?				
	c. Стратеги ба дотоод зорилтууд биелүүлэх талаарх ахиц дэвшилд жил дутам удирдлагын дүн шинжилгээ хийдэг, үр дүнг нь компанийн удирдлагад тайлагнадаг уу?				
	d. Үүрэг, хариуцлага, эгэх хариуцлага ба нөөц нь тодорхой байна уу?				
	3. Компанийн стратегийг ажилтнууд болон шаардлагатай бол Сонирхлын бүлэгт мэдээлж харилцдаг үү?				
	4. Удирдах Зөвлөл нь компанийн стратегийн талаар мэддэг, хэрэгжилтэд гарч буй ахиц дэвшлийн талаарх мэдээлэл хүлээн авдаг уу?				
	5. Байгууллагын мэдээлэл ба хариу арга хэмжээний механизмд мэдээлсэн асуудлын тоо, төрөл, түүнчлэн эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх, арилгах талаарх болон хариу арга хэмжээтэй холбоотой нэргүй мэдээллийн талаар компанийн манлайлалд тайлагнах үйл явц бий болсон уу? (Тайлагнах механизмтай холбоотой уурхайн түвшний шаардлагуудыг ТУУТ стандарты Эрүүл, аюулгүй, хүндэтгэлтэй ажлын байр дээр үзнэ үү)				
	Хэрэв А түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол АА түвшний асуулт руу шилжинэ. Хэрэв А түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэлийг В түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.				

Үзүүлэлт 1 Түвшин АА	1. А түвшинд боловсруулсан стратегийг хэрэгжүүлдэг үү?				
	2. Компанийн стратегид дүн шинжилгээ ба шинэчлэл хийхэд зориулсан оролцоог хангах үйл явц бий юу?				
	3. Компанийн стратегийн хэрэгжилт ба байгууллагын мэдээлэл ба хариу арга хэмжээний механизмын хүрээнд мэдээлсэн асуудлын тоо, төрлийн талаар ажилчдад мэдээлдэг үү?				
	4. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдалд үндэслэн ажилд авах, ажиллуулах, компанийн удирдлага дунд төлөөлөл бий болгох талаар зорилтууд тогтоосон, эдгээр зорилтуудыг биелүүлэхэд гарч буй ахицын талаар нийтэд тайлагнадаг уу?				
	<i>Хэрэв АА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол ААА түвшний асуулт руу шилжинэ. Хэрэв АА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь А түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.</i>				
Үзүүлэлт 1 Түвшин ААА	1. Дараах зүйлс дээр гурван жил тутамд хараат бус дүн шинжилгээ хийдэг үү?:				
	а. Хамрах хүрээ нь компанийн стратегид нийцсэн, удирдлага ба ажилчдын тодорхойлсон тэргүүлэх чиглэлд үндэслэсэн ажлын байрны соёл? Үр дүнг нь компанийн стратегид оролцуулах ба шинэчлэхэд шаардагдах мэдээлэл болгон ашигладаг уу?				
	б. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой компанийн удирдлагын чадамж?				
	2. Компанийн стратеги нь энэхүү протоколын 2, 3 дугаар үзүүлэлтийн шаардлагыг бүх алба ба уурхай дээрх хэрэгжих асуудлыг багтаасан уу?				
	3. Удирдах зөвлөл ба удирдлагын бүтэц, үүрэг хариуцлага болон эгэх хариуцлага, түүнчлэн тэгш, олон янз ба оролцоотой байдлын засаглалтай холбоотой тайлагналын үйл явц бий болсон уу?				

	4. 4.Байгууллагын мэдээлэх ба хариу арга хэмжээний механизмд мэдээлсэн асуудлуудын тоо болон төрлийг нийтэд мэдээлдэг үү?				
	5. 5. АА түвшинд тогтоосон тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдалд үндэслэн ажилд авах, ажиллуулах, компанийн удирдлага дунд төлөөлөл бий болгох талаарх зорилтууд биелэгдэж байгаа, түүнчлэн биелэлтийг байнга сайжруулах төлөвлөгөөний хамтаар нийтэд тайлагнадаг уу?				
	<i>Хэрэв ААА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол уурхайн гүйцэтгэлийг ААА хэмээн үнэлнэ. Хэрэв ААА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь АА түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.</i>				
	ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТ 1 ДЭЭРХ ҮНЭЛГЭЭ	Түвшин: _____			

АСУУЛТ		Т	Ү	НА	Тайлбар ба нотолгоо
ҮЗҮҮЛЭЛТ 2: ТЭГШ ба ОЛОН ТАЛТ БАЙДАЛ, ОРОЛЦООНД АХИЦ ГАРГАХ (УУРХАЙН ШАЛГУУРУУД)					
Үзүүлэлт 2 Түвшин В	1. Ажлын байрны тэгш ба олон янз байдал, оролцооны соёлыг төлөвшүүлэх зарим санаачилга эсвэл үйл явц хэрэгжиж байгаа юу?				
	2. Ажлын байрны мэдээлэл харилцаа нь хүртээмжтэй, оролцоотой, соёлын хувьд тохиромжтой байна уу?				
	3. Сонгогдсон бүлгийн гишүүдийн хувьд ажил эсвэл бизнес эрхлэх давуу эрх олгох гэрээ байгаа тохиолдолд, уурхай ба нутгийн олон хамтран нэр дэвшигчдийн хувийн болон байгууллагын эрх зүйн байдлыг шалгаж батламжлах үйл явц бий болгосон уу?				
	4. А түвшний бүх шаардлагуудыг хангах арга хэмжээний төлөвлөгөө байна уу?				
	<i>Хэрэв В түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол А түвшний асуулт руу шилжинэ. Хэрэв В түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь С түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.</i>				

Үзүүлэлт 2 Түвшин А	1. Ажлын байран дээрх тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой соёлыг дэмжин урамшуулах дүрэм журам, үйл явц бүрдсэн байна уу? Эдгээрт өөр өөр үзэл бодол, туршлага бүхий олон янз бүлгийн хүмүүсийн оролцооноос гарсан мэдээлэл түлхэц болдог уу? Үүнд доорх зүйлс багтсан уу?				
	a. Тэгш ба олон янз байдал, оролцооны төлөөх хамтын хариуцлагыг төлөвшүүлэх үүрэг хариуцлага, эгэх хариуцлага ба нөөц тодорхой болгосон эсэх?				
	b. Тэгш байдал ба оролцоонд учирч буй саад болон өрөөсгөл хандлагыг тодорхойлохын тулд ажилд авах, гүйцэтгэлийн менежмент, ур чадварын хөгжил, тогтвортой ажиллуулах болон албан тушаал дэвших зэргийг багтаасан үйл явцад дүн шинжилгээ ?				
	c. Ажилчдын цалин ба нөхөн олговортой холбоотой буй тэгш бус байдлын аливаа хэлбэрийг тодорхойлох шинжилгээ?				
	2. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой холбоотой сургалт ба мэдлэг ойлголт олгох хөтөлбөрүүд бүх ажилчид ба удирдлагад нээлттэй юу?				
	<i>Хэрэв А түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол АА түвшний асуулт руу шилжинэ. Хэрэв А түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь В түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.</i>				
Үзүүлэлт 2 Түвшин АА	1. Дараах зорилгоор үйл явцуудыг хэрэгжүүлдэг үү?				
	a. Ажилд авах, гүйцэтгэлийн менежмент, ур чадварын хөгжил, тогтвортой ажиллах, албан тушаал дэвших зэрэгт учирч болох өрөөсгөл хандлагыг арилгах ?				
	b. Орон нутгийн эрх эзэмшигчид болон/ эсвэл бага төлөөлөлтэй бүлгийн гишүүдэд эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлт, сургалтын боломжуудыг олгосон, орон нутгийн хүн ам зүйн онцлогийг тусгасан ажиллах хүч бүрдүүлэх ?				

	c. Хэрэв ажилтнуудыг орон нутгаас биш гаднаас элсүүлж байгаа бол үндэсний болон бүс нутгийн хүн ам зүйтэй нийцсэн олон янз төлөөллийг хангах ?				
	d. Байгууллагын янз бүрийн түвшинд, ажил эрхлэлтийн янз бүрийн талбарт олон янзын төлөөллийг бий болгох арга замыг бий болгох ?				
	e. А түвшинд тодорхойлсон ажилчдын цалин ба нөхөн олговрын тэгш бус байдлын хэлбэрийг авч үзэх?				
	2. Уурхай нь ханган нийлүүлэгч, үйлчилгээ ханган нийлүүлэгчдийг тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдлыг урагшлуулах өөрийн үйл явцын талаар мэдлэгтэй болгосон уу?				
	<i>Хэрэв АА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол ААА түвшний асуулт руу үргэлжлүүлэн шилжинэ. Хэрэв АА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэлийг А түвшинд хэмээн үнэлнэ.</i>				
Үзүүлэлт 2 Түвшин ААА	1. А болон АА түвшний шалгууруудын үр дүнтэй байдлыг үнэлгээ багадаа гурван жил тутамд хийгддэг үү?				
	a. Үнэлгээнд олон ургальч үзэл бодол, туршлага бүхий хүмүүс хамрагдан оролцсон байх. Үүнд хамаарах хөдөлмөр эрхлэлтийн болон ажилчдын бүлэг, уул уурхайн салбарт төлөөлөл хязгаарлагдмал хүмүүс багтсан уу?				
	b. Үнэлгээний үр дүнг ажилтнуудад мэдээлж, олон нийтэд тайлагнадаг уу?				
	2. Ажилтнууд, удирдлага нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой байдалтай холбоотой сургалт, мэдлэг олгох хөтөлбөрт оролцож буйг баталгаажуулах үйл явц тогтсон уу?				
	3. Уурхай нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоог төлөвшүүлэх талаар ханган нийлүүлэгч ба үйлчилгээ үзүүлэгч нарт мэдлэг ойлголт өгдөг үү?				
	<i>Хэрэв ААА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол уурхайн гүйцэтгэл нь ААА түвшинг хангасан гэж үнэлнэ. Хэрэв ААА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь АА түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.</i>				
	ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТ 2 ДЭЭРХ ҮНЭЛГЭЭ	Түвшин: _____			

АСУУЛТ		Т	Ү	НА	Тайлбар ба нотолгоо
ҮЗҮҮЛЭЛТ 3: МОНИТОРИНГ, ГҮЙЦЭТГЭЛ БОЛОН ТАЙЛАГНАЛ (Уурхайн шалгуур)					
Үзүүлэлт 3 Түвшин В	1. Уурхай нь хүн ам зүйн олон янз байдлын талаарх өгөгдөл цуглуулдаг уу ? (холбогдох өгөгдөл цуглуулахыг хориглодгоос бусад улсад).				
	2. Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой өгөгдөл цуглуулах ба тайлагнах арга барил боловсруулсан, урьдчилсан хамрах хүрээг тодорхойлсон уу?				
	3. А түвшний бүх шаардлагыг хангах арга хэмжээний төлөвлөгөөтэй юу?				
	<i>Хэрэв В түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол А түвшний асуулт руу шилжинэ. Хэрэв В түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь С түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.</i>				
Үзүүлэлт 2 Түвшин А	1. 1. Өгөгдөл цуглуулах ба тайлагнах хамрах хүрээ болон арга барилыг олон янз үзэл бодол ба туршлагатай хүмүүсийг татан оролцуулдаг уу?. Үүнд холбогдох хөдөлмөрийн болон ажилчдын бүлэг болон уул уурхайн салбарт төлөөлөл багатай бүлгийн хувь хүмүүс багтсан уу?				
	2. Уурхай нь хүн ам зүйн олон янз байдлын талаарх мэдээллийг (холбогдох өгөгдөл цуглуулахыг хориглодгоос бусад улсад) нийтэд мэдээлдэг, байнга мониторинг ба дүн шинжилгээ хийдэг үү?				
	3. Мэдээлэл цуглуулах үйл явцын нэг хэсэг болгон ажилчдын мэдээлэл ба санал хүсэлтийг нууцтай холбоотой хууль тогтоомжийн дагуу хүссэн тохиолдолд дараах зүйлсийн талаар ажилчдад тодорхой мэдээлж харилцдаг уу?				
	a. Ажилчдаас авах мэдээлэл ба хүсэлтийг ашиглах зорилго?				
	b. Үйл явц дахь ажилчдын оролцоо нь нууцлал ба сайн дурын шинж чанартай?				
	c. Үр дүнд шинжилгээ хийх ба мэдээлж харилцахдаа ажилчдын нэрсийг нууцлах үйл явц?				

	d. Цуглуулсан аливаа өгөгдөл, мэдээллийг аюулгүй, ёс зүйтэй хадгалах ба зориулалт?				
	Хэрэв А түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол АА түвшний асуулт руу шилжинэ. Хэрэв А түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь В түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.				
Үзүүлэлт 2 Түвшин АА	1. 1. Уурхай нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой чанарын болон/эсвэл тоон утгатай мэдээллийг нийтэд мэдээлж, байнгын мониторинг ба шинжилгээ хийдэг үү?				
	2. Уурхай нь тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байртай холбоотой гүйцэтгэлийн зорилтуудыг тогтоосон эсвэл компанийн түвшинд тогтоосон гүйцэтгэлийн зорилтуудыг биелүүлдэг үү? Энэ үйл явцад дараах зүйлс орсон уу?				
	a. Орон нутгийн эрх эзэмшигчид ба бага төлөөлөлтэй бүлгийн хувь хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой зорилтуудыг тогтоохын тулд тэдгээр бүлэгтэй хамтран ажилладаг				
	b. Гүйцэтгэлийн зорилтуудыг биелүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө боловсруулсан				
	c. Гүйцэтгэлийн зорилтуудын биелэлтийн ахиц ба энэ ахицын талаар дотооддоо тайлагнадгийг илэрхийлэн харуулдаг				
	Хэрэв АА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол ААА түвшний асуулт руу шилжинэ. Хэрэв АА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь А түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.				
Үзүүлэлт 3 Түвшин ААА	1. АА түвшинд тогтоосон гүйцэтгэлийн зорилтуудын биелэлтийн ахицын талаар нийтэд тайлагнадаг уу?				
	Хэрэв ААА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгсөн бол уурхайн гүйцэтгэл нь ААА түвшинг хангасан гэж үнэлнэ. Хэрэв ААА түвшний бүх асуултад “Тийм” гэсэн хариулт өгөөгүй бол уурхайн гүйцэтгэл нь АА түвшинг хангасан гэж үнэлнэ.				
	ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТ 3 ДЭЭРХ ҮНЭЛГЭЭ	Түвшин: _____			



**ТОГТВОРТОЙ
УУЛ УУРХАЙН
ТӨЛӨӨ**

Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны протокол

ТУУТ санаачилгын талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг хүсвэл:

www.TSMInitiative.com

эсвэл

Канадын Уул Уурхайн Ассоциаци

www.mining.ca/tsm

Энэхүү нийтлэлийг боловсрол болон ашгийн бус бусад зорилгоор Канадын Уул Уурхайн Ассоциацийн урьдчилсан бичгийн зөвшөөрөлгүйгээр хуулбарлахыг зөвшөөрнө. Гэхдээ эх сурвалжийг бүрэн дурдсан байх шаардлагатай.

Энэхүү нийтлэлийг борлуулах болон бусад арилжааны зориулалтаар хуулбарлахыг Канадын Уул Уурхайн Ассоциацийн урьдчилсан бичгийн зөвшөөрөлгүйгээр хориглоно.

©2021 Канадын Уул Уурхайн Ассоциаци. Towards Sustainable Mining®, TSM®, зэрэг барааны тэмдгүүд нь Канад эсвэл бусад улс орнуудад Канадын Уул Уурхайн Ассоциацийн бүртгэлтэй эсвэл бүртгэлгүй барааны тэмдэг болно.



**МОНГОЛЫН УУЛ УУРХАЙН
ҮНДЭСНИЙ АССОЦИАЦИ**



www.miningmongolia.mn



Монголын Уул Уурхайн Үндэсний Ассоциаци



Mongolian National Mining Association



@miningmongolia



@mongolian_mining_association



Info@miningmongolia.mn



+976 7011 0163