

Рио Тинто дахь Ажлын байрны соёлын тайлан

Санамж

Энэхүү тайланд бусдад дээрэлхүүлсэн, бэлгийн дарамтад өртсөн, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдсан бодит түүхүүд багтсан. Тэдгээр түүхийг уншихад, ялангуяа үүнтэй төстэй зүй бус зүйлтэй тулгарч, өөрийн биеэр амсаж туулж байсан янз бүрийн таагүй мэдрэмжүүд төрж болзошгүй. Шаардлагатай бол та өөрт хэрэгтэй тусламж дэмжлэгийг аваарай.

Элизабет Бродерик & Ко



ELIZABETH
BRODERICK
& Co.

Агуулга

Товч хураангуй	3	4.2 Дээрэлхэх	32
Бүлэг 1: Ерөнхий зүйл	10	4.2.1 Нөхцөл байдал	32
1.1 Төслийн тухай	10	4.2.2 Судалгаа юу харуулав	33
1.2 Ажлын байрны эерэг соёлын ач холбогдол	12	4.2.3 Тэдний ярьснаар	35
1.3 Рио Тинтогийнхон	13	4.3 Эмэгтэйчүүдийн түүх	38
1.4 Аргачлал	14	4.3.1 Удиртгал	38
1.4.1 Бүлгийн сонсох уулзалт	14	4.3.2 Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах	38
1.4.2 Нууцлал хадгалах нөхцөлтэй (нүүр тулсан) уулзалт	15	4.3.3 Тэдний ярьснаар	39
1.4.3 Бичгээр хүлээж авсан санал хүсэлт	15	4.3.4 Бэлгийн дарамт	41
1.4.4 Цахим судалгаа	15	4.3.5 Судалгаа юу илрүүлэв	43
1.4.5 Рио Тинтогийн баримт бичиг, материал, бусад судалгааны бүтээл	16	4.3.6 Тэдний ярьснаар	45
1.4.6 Уулзалт танилцуулга	16	4.4 Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах	48
1.5 Товч дүгнэлт	16	4.4.1 Удиртгал	48
2-р бүлэг: Зайлшгүй өөрчлөлт хийх нөхцөл байдал	18	4.4.2 Судалгаа юу илрүүлэв	49
2.1 Оршил	18	4.4.3 Тэдний ярьснаар	52
2.2 Тэдний ярьснаар	19	4.4.4 Монгол, Ази гаралтай ажилтнууд, Хойд Америкийн хар (өнгөт арьстан) болон Өмнөд Африкийн хар (өнгөт арьстан) ажилтнууд – Тэдний ярьснаар	53
2.3 Соёл, аюулгүй байдал хоёр зэрэгцэн оршдог	22	4.4.5 Австралийн уугуул болон орресын хоолойн арлын иргэд, Маори, Канадын нутгийн уугуул иргэд	55
2.4 Сэтгэлзүйн аюулгүй байдал	22	4.4.6 Тэдний ярьснаар	56
2.5 Дүгнэлт	23	4.5 ЛГБТИК + ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхах	59
3-р Бүлэг: Санаа тавьдаг, зоригтой, сониуч, шинийг эрэлхийлсэн манлайллын ач холбогдол	24	4.5.1 Удиртгал	59
3.1 Зоригтой манлайлал шинэчлэлийг чиглүүлдэг	24	4.5.2 Судалгаа юу илрүүлэв	60
3.1.1 Тэдний ярьснаар	24	4.5.3 Тэдний ярьснаар	60
3.2 Өөрчлөлт хүссэн хүлээлт	28	4.6 Агаарын болон газрын тээврээр очиж ажилладаг ажлын талбарууд	61
3.2.1 Дээрэлхэх	28	4.7 Гэрээт ажилтнууд	63
3.2.2 Бэлгийн дарамт учруулах	29	4.7.1 Удиртгал	63
3.2.3 Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах	30	4.7.2 Тэдний ярьснаар	63
3.3 Дүгнэлт	31	4.8 Зөрчлийг мэдээлэх	63
4-р Бүлэг: Хортой зан хандлага, түүнийг мэдээлэх	32	4.8.1 Удиртгал	63
4.1 Удиртгал	32	4.8.2 Судалгаа юу илрүүлэв	65
		4.8.3 Тэдний ярьснаар	69
		Дүгнэлт, Арга хэмжээний хамрах хүрээ	74
		Дүгнэлт	74
		Арга хэмжээний хамрах хүрээ	77

Товч хураангуй

Төслийн тухай

Рио Тинто нь салбартаа төдийгүй дэлхийд танигдсан, амжилттай ажиллаж буй дэлхийн томоохон уул уурхайн компаниудын нэг юм. Дэлхийн 35 улсад 60 газарт үйл ажиллагаа эрхэлдэг Рио Тинто нь 45,450 орчим ажилтантай, ажилтнууд нь ихэвчлэн бие махбодын аюулгүй байдалд онцгойлон анхаарах шаардлагатай өндөр ачаалалтай орчинд ажилладаг. Дэлхий даяар ажлын байрны динамик өөрчлөгдөж байгаа, мөн Австралид гарсан тохиолдлоос үүдэлтэй шүүмжлэл, үүнтэй холбоотойгоор компаниас саяхан гаргасан шийдвэртэй холбогдуулан Рио Тинто томоохон ажил олгогч, нийгмийн хариуцлагатай этгээдийн хувьд үүрэг хариуцлагаа ухамсарлан компанийн суурь үнэт зүйлсэд нийцсэн сэтгэлзүйн аюулгүй байдал хийгээд ажлын байрны соёлд эн тэнцүү анхаарал хандуулах шаардлагатай байна.

Үүнээс улбаалан Рио Тинто ажлын байрны соёлд хөндлөнгийн шинжээчээр үнэлгээ (Төсөл) хийлгэхээр Элизабет Бродерик & Ко (ЭБ&Ко)-той хамтран ажилласан болно. Компанийн хэмжээнд “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийн үйл ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлсэн энэхүү Төслийн зорилго нь дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр болон бусад хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах зэрэг ажлын байран дахь асуудлуудыг олж тодорхойлох; Рио Тинтогийн ажлын байрны соёлыг бэхжүүлэх, тогтсон соёлыг өөрчлөх зөвлөмж боловсруулахад оршино.

Энэхүү тайланд байгууллагад байж болзошгүй соёлын асуудлуудыг барьж авч, анхаарах шаардлагатай талбаруудыг тодорхой болгох юм. Энэ үндсэн дээр бүх ажилтан нь аюулгүй, хөгжин дэвших боломжтой байгууллага болон өөрчлөгдөх сонголт хийх гэсэн Рио Тинтогийн эрмэлзэл, урам зоригийг тусган нэгтгэж, эдгээр асуудлуудыг шийдвэрлэхэд дэмжлэг болох Арга хэмжээний хамрах хүрээг боловсруулан гаргах болно.

Төслийн аргачлал

Рио Тинтогийн ажилтнуудын дийлэнх нь эрэгтэйчүүд, нийт ажиллах хүчний 79 хувийг эрчүүд эзэлдэг. Сүүлийн үед компанийн хэмжээнд нийгмийн янз бүрийн хэсэг бүлгийн төлөөллийг нэмэгдүүлэхэд ихээхэн хүчин чармайлт гаргаж байна. ЭБ&Ко нь тоон болон чанарын өгөгдлийг хослуулан цуглуулах зэрэг баттай арга зүйгээр судалгаанд аль болох олон ажилтныг оролцуулан олон янзын кэйсийг хамруулахыг эрмэлзсэн. Гэхдээ зөвхөн одоо байгаа соёлын асуудлуудыг биш, тухайн асуудлыг үүсгэж байгаа хүчин зүйлсийг тодорхойлохыг зорилоо. Төслийн хүрээнд дараах өгөгдлийг цуглуулсан болно:

- “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажилтны цахим судалгааг (“судалгаа” гэх) тусгайлан бэлтгэж, 10 хэл дээр гаргасан ба нийт **10,303** хүн бөглөсөн нь статистикийн хувьд жинтэй томоохон түүвэр судалгаа болсон.
- Дэлхийн **20 орчим байршилд** соёлын онцлогийг харгалзан зохих дэмжлэгтэйгээр 109 бүлгийн уулзалтыг долоон хэл дээр зохион байгуулсан.
- **Нууцлал хадгалах нөхцөлтэй 1:1 нүүр тулсан 85 уулзалт** хийсэн.
- Бичгээр **138 гомдол санал** хүлээн авсан. Ингэхдээ аль ч хэл дээр бичих боломжийг олгосон.
- Шинжлэх ухааны судалгааны өгүүллийн тойм судалгаа хийсэн.
- Рио Тинтогоос жил бүр зохион байгуулдаг Ажилчдын судалгаа зэрэг компанийн дотоод баримт бичгүүд.
- Бүтээгдэхүүн болон үйл ажиллагааны группийн удирдлагын багийн уулзалт, хурал.

Төсөлд сайн дурын үндсэн дээр нууцлал хадгалах нөхцөлтэйгөөр оролцуулсан нь Рио Тинтод ажиллах ажилтнуудад ямар санагддаг, тэдэнд тохиолдсон явдлын талаар бодитой мэдээлэл авахад тусалсан. Төсөл нь тухайн нэг тохиолдол, нөхцөл байдал эсвэл хувь ажилтныг шалгах, судлах зорилго агуулаагүй. Хортой зан хандлагатай тулгарч байснаа хуваалцаж, хянан шалгуулах хүсэлт илэрхийлсэн ажилтнуудад зохих зөвлөмжийг өгсөн болно.

Энэхүү тайланд нутгийн иргэд, уугуул иргэд гэж дурдсан бол Австрали, Канад, Шинэ Зеландын нутгийн уугуул иргэд гэж ойлгоно. Австралийн нутгийн уугуул иргэд гэж тусгайлан дурдсан бол Аборигенчүүд, Торресийн хоолойн арлын иргэд гэж ойлгоно.

Өөрчлөлт хийх болсон үндэслэл

Төслийн үр дүн байгууллагын хэмжээнд соёлын өөрчлөлтөд анхаарна гэсэн Рио Тинтогийн шийдвэртэй бүрэн нийцэж байгаа нь ажиглагдсан билээ. Төслийн үр дүнд дараах зүйлс ажиглагдсан:

- ▶ Ажилтнуудын дунд ирэх хоёр жилийн хугацаанд хортой зан хандлагыг засаж залруулахад Рио Тинто онцгойлон анхаарна гэсэн өндөр хүлээлттэй, гүйцэтгэх удирдлагыг оролцуулан байгууллагын бүхий л түвшинд соёлын өөрчлөлт хийх хүсэл эрмэлзэл өндөр байна.
- ▶ Илүү эрүүл соёлыг бий болгохын төлөө сүүлийн үед мэдэгдэхүйц өөрчлөлт гарч эхэлсэн байна.
- ▶ Гүйцэтгэх удирдлагын уян хатан манлайллыг хөгжүүлэхэд хөрөнгө оруулсан нь соёлын өөрчлөлтийг хурдасгах баттай суурь болжээ.

“Өдөр бүр хүндэтгээ” ажлын хэсэг байгуулж, энэхүү Төслийг хэрэгжүүлэхээр ЭБ&Ко-той гэрээ байгуулан хамтран ажилласан; Рио Тинтогийн зорилго, үнэт зүйлсийг шинэчлэн, “Санаа тавих, зоригтой байх, сониуч байх” агуулгыг тусгасан; мөн Вояжр Манлайлал хөгжлийн хөтөлбөр, хамтрагчаа хөгжүүлэх сургалт, Сэтгэлгээ болон Зан хандлагын сургалтын сүлжээ нэвтрүүлсэн зэрэг нь Рио Тинтогийн өөрчлөлт хийх гэсэн чин эрмэлзлийг илэрхийлж байгаа юм. Удирдах ажилтнууд эдгээр хөтөлбөрт хамрагдаж өөрийгөө таньж мэдэх мэдлэг ойлголтоо гүнзгийрүүлж, тэргүүн шугамд ажилладаг ажилтнуудыг дэмжихэд онцгой анхаарах, тэр хэмжээгээр соёлын нөлөөг сайжруулах зорилго агуулсан болно. Тэргүүн шугамын болон Рио Тинтогийн удирдлагын түвшинд сэтгэлгээ, зан хандлагаа хүлээн зөвшөөрч өөрчлөх нь мөн Аюулгүй үйлдвэрлэлийн системийн гол цөм билээ.

Эдгээр санал санаачилгууд ихээхэн анхаарал татаж ярианы гол сэдэв болоод буй. ЭБ&Ко-той ярилцсан ажилтнууд өөрчлөлт хийгдэх нь тодорхой болсныг илэрхийлэхийн сацуу тэдний туулсан түүхийг дээд түвшний ахлах ажилтнууд сонсохыг чухалчилж байгаа нь аюулгүй, хүндэтгэлтэй хандах соёлыг хэвшүүлэх эрмэлзэл гэж үзсэн байна. Гэхдээ компани даяар өрнөж байгаа энэ өөрчлөлт ялгаатай байгааг олон хүн хэлж, ажлын талбар буюу удирдлагаас ихээхэн хамаарч байгаа гэжээ.

Үүнийг харгалзан ЭБ&Ко Рио Тинтогийн ажлын байрны соёлтой холбоотой дараах гол асуудал бэрхшээлүүдийг тодорхойлсон болно, үүнд:

- ▶ Дээрэлхэх үзэгдэл газар авсан, судалгаанд оролцогчдын бараг тэн хагас нь дээрэлхүүлж байсан.
- ▶ Бэлгийн дарамт, өдөр тутамд хүйсээр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэл хүлээн зөвшөөрөхөөргүй хэмжээнд хүрсэн.
- ▶ Хэд хэдэн газарт арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах жирийн үзэгдэл болсон.
- ▶ Ажилтнууд ажлын байран дахь сэтгэлзүйн аюулгүй байдалд итгэдэггүй, энэ нь асуудлыг дэвшүүлэх, мэдээлэх тогтолцоонд итгэх итгэлийг бууруулдаг.
- ▶ Ажилтнууд, менежерүүд, удирдлагууд, үүний дотор гүйцэтгэх удирдлагууд хортой зан хандлага гаргадаг.
- ▶ Шатлан захирах ёс, эрчүүд давамгайлсан соёл гэх мэт онцлогтой ажлын байр нь эрсдэлтэй нөхцөл байдлыг бий болгодог.
- ▶ Байгууллагын бүхий л түвшинд удирдан манлайлж буй хүмүүс, ялангуяа ажлын талбарт тэргүүн эгнээнд ажилладаг удирдах ажилтнуудын ур чадварын ялгаа их.
- ▶ Хүний нөөц, бодлого журам, тогтолцоо нь хоорондоо уялдаагүй буюу бүрэн “хэрэгждэггүй”.
- ▶ Хортой зан хандлагыг ихэнхдээ хүлцдэг буюу хэвийн зүйл мэт хүлээж авдаг.
- ▶ Удаа дараа ёс бус авирлаж буй хүний хортой зан хандлага нууц биш болсон.
- ▶ “Чадварлаг” гэгддэг мэргэжилтнүүд, ахлах ажилтнууд ялангуяа хариуцлага хүлээх нь бага төдийгүй хортой зан хандлагад ногдуулах ноцтой үр дагавраас зайлсхийдэг гэж ажилтнууд үздэг.

Санаа тавьдаг, зоригтой, сониуч, шинийг эрэлхийлэгч манлайллын ач холбогдол

Рио Тинтогийн тодорхойлсон үнэт зүйлс болох санаа тавьдаг, зоригтой, сониуч, шинийг эрэлхийлэгч манлайлал чухал ач холбогдолтойг Төслийн үр дүн харуулсан юм. Удирдах ажилтнууд жинхэнэ бодит шинэчлэлд хөтлөх эдгээр үнэт зүйлсийг үлгэрлэн харуулах ёстой. Рио Тинтогийн нэгэн ажилтны хэлснээр,

Удирдах ажилтнууд өдөр бүр хүндэтгэлтэй харилцах үлгэр жишээ үзүүлэх ёстой.

Дунд шатны удирдлага ажилтнуудтай өдөр тутам харилцдаг хэдий ч эдгээр албан тушаалтнууд бүгд дээр дурдсан үнэт зүйлсийг өөрсдөө үлгэрлэн харуулдаггүй, байгууллагын өгч байгаа мессеж болон ажилтнуудын бодит байдал хооронд зөрүү гардгийг ЭБ&Ко тогтоожээ. Тиймээс дунд шатны удирдлагууд албан үүргийнхээ хүрээнд оролцоог хангасан ажлын байр бий болгохыг эрмэлзэх нь нэн чухал юм.

Төслийн явцад Рио Тинто ирэх хоёр жилийн хугацаанд дээрэлхэлт, бэлгийн дарамт, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох бодит ажил хийнэ гэдэгт ажилтнууд ихээхэн итгэлтэй байгаа нь урам өгсөн болно. Бараг хоёр хүн тутмын нэг нь бэлгийн дарамт, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах тал дээр бодит өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “бүрэн итгэлтэй” буюу “маш итгэлтэй”, гурван хүн тутмын нэг нь дээрэлхэх явдлыг арилгана гэдэгт “бүрэн итгэлтэй” буюу “маш итгэлтэй” байна. Рио Тинтогийн ажилтнууд эдгээр асуудлууд дээр зоригтой манлайллыг дэмжин ажиллана гэсэн өөдрөг дүр зураг гарч ирж байгаа юм.

Хортой зан хандлага, энэ талаар мэдээлэх

ЭБ&Ко Рио Тинто дахь зохисгүй хортой зан хандлагын хүрээ, үүний дотор дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр болон бусад хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах үзэгдлийг тодорхойлох, эдгээр асуудлуудыг хэрхэн мэдээлж байгааг судлах даалгавартай ажилласан.

◆ Дээрэлхэх

Төслийн үр дүнд Рио Тинтогийн ажлын талбаруудад дээрэлхэх явдал газар авсан нь тогтоогдсоныг дээр дурдсан билээ. Ажилтнууд “дэлхийн хэмжээний уурхайчны амьдрал”-д хүрэхийн тулд “хатуужих” ёстой гэж боддог хэмээн тайлбарласан бөгөөд Төслийн судалгааны үр дүнгээс үзвэл ерөнхийдөө тархалт 48.4% байсны дотор эмэгтэйчүүд илүү дээрэлхүүлдэг байна (эрэгтэйчүүдийн 47%, эмэгтэйчүүдийн 53%).

Судалгаанд оролцсон Төмрийн хүдэр (52%), Бизнес (50%), Хөнгөн цагаан (49%)-ы группийнхэн дунд дээрэлхэлт хамгийн их, үүний дотор агаар, газрын тээврээр ажилдаа ирж очдог эмэгтэйчүүд (56%), төслийн талбай дээр амьдарч ажилладаг эмэгтэйчүүд (58%) хамт ажилладаг эрчүүдээ бодвол (агаар, газрын тээврээр ажилдаа ирж очдог эрэгтэйчүүдийн 45%, гэрээсээ явж ажилладаг эрэгтэйчүүдийн 51% нь илүү их дээрэлхүүлдэг байна.

Байршлын хувьд Австрали дахь ажилтнууд (52%), Өмнөд Африк дахь ажилтнууд (56%) энэ зохисгүй зан хандлагын хор уршгийг хамгийн их амсдаг байна. Дэд бүлгүүдээр дүн шинжилгээ хийж үзэхэд цөөнхийн төлөөлөл бүлгүүдэд дээрэлхэх явдал хамгийн өндөр түвшинд байгааг холбогдох оролцогчид мэдээлсэн, гэвч тэд, харьяалагдах бүлэг нь жижиг байх тусмаа байршлаас нь хэн гэдгийг мэдэх боломжтой гэж үзэн хүн ам зүйн бусад мэдээллээ дэлгэхгүй байхыг илүүд үзсэн.

Рио Тинтогийн ажилтнууд олон ажлын орчинд дээрэлхэх явдал хэвийн үзэгдэл болсон гэж үзэж байгаа нь судалгааны үр дүнг баталсан юм. Дээрэлхүүлснээс болж сэтгэл бачимдах, гуниглах, сэтгэл санааны цочролд орох зэрэг үр дагавар гарсан талаар мөн ЭБ&Ко-д ярьж байв. Судалгаанд оролцогчид итгэл алдрах, ажлын гүйцэтгэл муудах, самгардаж сандрах, сэтгэл түгших, сэтгэлээр унах болсон тухайгаа ярьсан бөгөөд эдгээр үр дагавраас болж ажлаасаа чөлөө авдаг болсон гэжээ. Ажилтнууд мөн болсон явдлын талаар мэдээлсний улмаас хохирол амссан талаараа, мөн тухайн этгээд хийсэн үйлдлийнхээ зохих хариуцлагыг хүлээх биш бодит байдал дээр харин ч энэ зан хандлага нь улам гаарч байгаа талаар ярьсан болно.

◆ **Эмэгтэйчүүдэд өдөр тутамд тулгарч байсан асуудлууд –хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамт, бэлгийн хүчирхийлэл**

Ажлын байран дахь аюулгүй байдлын соёлд дээрлэх явдал сөрөг нөлөөтэй, төслийн хүрээнд олон эмэгтэйчүүд ЭБ&Ко-д өөрт тохиолдсон төстэй үйл явдлыг хуваалцжээ. Зарим эмэгтэйчүүд эерэг хандлагатай, оролцоог хангасан соёлын тухай ярьсан бол дийлэнх нь өдөр тутамд хүйсээр ялгаварлан гадуурхалттай тулж байснаа дэлгэж, энэ нь өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж, хувийн харилцаа, эрүүл мэнд, мөн байгууллагад өсөж дэвших боломж чадварт нөлөөлсөн гэжээ. Эмэгтэйчүүд өөрсдийнх нь харагдах байдал, боломж ур чадварын талаар жендерээр илт ялгаварладаг талаар, мөн зөвхөн тэгш байдлыг хангах ёстой учраас л эмэгтэйчүүд ажилладаг гэж ярьдаг хамтран ажиллагсад, менежерүүдийн тухай ярьсан байна.

Түүнчлэн удирдлагадаа жирэмсэн болсноо хэлэх, уян хатан хуваариар ажиллах зөвшөөрөл авахад хүндрэл бэрхшээлтэй байдаг, шийдвэр гаргалтад оролцохгүй байх, карьер хөгжлийн боломжоос орхигдох, хурлын тэмдэглэл хөтлөх, кофе авчрах, тэр байтугай юм угаах зэрэг хүсэлтүүдээс айдаг тухайгаа эмэгтэйчүүд өгүүлсэн байна. Нэг эмэгтэй

Эмэгтэй найзууд эсхүл хамтран ажилладаг хүмүүстээ Рио Тинтод ажиллахыг санал болгохгүй гэж шууд хэлжээ.

Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэл нь эргээд бэлгийн дарамт учруулах, бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэх зэрэг илүү ноцтой үйлдлийг даамжруулах хөрс болдог. Бэлгийн дарамт учруулах явдал байгууллагын хувьд томоохон асуудал болсныг ЭБ&Ко тогтоосон бөгөөд судалгаанд оролцогсдын 11.2% нь энэ явдал газар авсан гэж хариулсны дотор эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтад илүү их өртдөг (эрэгтэйчүүдийн 7%, эмэгтэйчүүдийн 28%) байна. Насны бүлгийн хувьд залуу эмэгтэйчүүд (34, түүнээс доош насны) бэлгийн дарамтад орох явдал 35 болон түүнээс дээш насны эмэгтэйчүүдээс илүү байв. Жишээлбэл, сүүлийн таван жилд 25 наснаас доош эмэгтэйчүүдийн 34.4% нь, 25-34 насныхны 38.7% нь бэлгийн дарамтад оржээ. Ерөнхийд нь авч үзвэл, Төмрийн хүдэр (14%), Стратеги, тогтвортой байдал, хөгжил (14%), Зэсийн (13%) группэд бэлгийн дарамт хамгийн өндөр үзүүлэлттэй, Австралид ажилладаг ажилтнууд бэлгийн дарамтад илүү их өртсөн (12.9%) байна. Агаар, газрын тээврээр ажилдаа ирж очдог (43%), мөн төслийн талбай дээр амьдарч ажилладаг

(31%) эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтад илүү өртсөн, мөн хүн амзүйн мэдээллээ дэлгэрэнгүй өгөхөөс татгалзсан цөөнхийн төлөөлөл бүлгийн эмэгтэйчүүд дунд энэ үзүүлэлт өндөр байв. Сүүлийн таван жилд гэхэд хүчиндэхийг завдсан буюу бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн тухай 21 эмэгтэй хэлсэн байна. ЭБ&Ко-той ярилцсан эмэгтэйчүүд хамт ажилладаг хүмүүс, менежерүүд нь бэлгийн дарамт учруулсан, бэлгийн сэдэлтэй үг яриагаар өдсөн тухай хэлжээ. Агаарын тээврээр ирж очдог, ажлын талбар дээр ажилладаг эмэгтэйчүүд хоолны газар, спорт зааланд дарамтлуулахаас зайлсхийн өрөөндөө ганцаараа хооллодог, харанхуй болсны дараа гарахаас эмээдэг, орчны гэрэлтүүлэг, хамгаалалт муу, ажлаа тараад байр руугаа явж байхад эрэгтэй ажилтнууд дарамталдаг, тэр бүү хэл сүрдүүлдэг тухай өгүүлсэн байна.

Энэ тухай мэдээлснээр ямар үр дүн гарахыг мэдэхгүй тул удирдлага, хүний нөөцөөс дэмжлэг авахын оронд нөхцөл байдлыг өөрсдөө зохицуулах гэж хүнд ачаа үүрдэг тухайгаа мөн ярьжээ. Рио Тинтогийн зүгээс “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгээс бэлгийн дарамтын асуудлыг онцгой анхаарах, холбогдох бодлогуудыг хянан үзэх зэргээр энэ тал дээр тодорхой санаачилга гаргаж байгаа нь сайшаалтай ч, урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах чиглэлээр шуурхай үр дүнтэй ажиллах шаардлагатай байна.

◆ **Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах**

Өдөр тутамд хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдал газар авсны адил Рио Тинтогийн олон төсөлд ажилтнуудын дунд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэл томоохон асуудал болсон байна. Янз бүрийн гарал үүсэл, хэл соёл, шашин шүтлэг, нийгмийн статустай нэлээд олон ажилтан ажлын байран дээрээ арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдаж байгаагүй, тийм зүйл харж байгаагүй гэсэн боловч, зарим хүмүүс ийм зүйлтэй байнга тулгардаг гэжээ.

Ажилтнууд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах явдлын давтамж, өөртөө итгэх итгэл, хүндэтгэл, ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлдөг тухай ярьжээ. Рио Тинтод зарим газар арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах нь “хэвийн үзэгдэл” болсныг илтгэх мэт нэг ажилтан “би энэ компанид арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалттай хаа сайгүй тулгардаг” гэжээ. Рио Тинтогийн нэлээдгүй олон ажлын талбаруудад ажилладаг ажилтнууд арьс өнгөөр, хүйсээр гадуурхагдсан талаар ярьсан нь Ази, Хойд Америкийн хар арьстай эмэгтэйчүүд, Африк, Абориген, Торресын хоолойн арлын оршин суугч, нутгийн уугуул гаралтай эмэгтэйчүүдэд ялангуяа асуудал маш хүнд байдгийг илтгэнэ.

Товч хураангуй

Төслийн судалгаанд өгсөн хариултууд эдгээр мэдээллийг чанарын талаас нь баталж буй юм. Судалгааны өгөгдөлд үндэслэн Рио Тинтогийн ажилтнуудын 11.7% нь сүүлийн таван жилийн хугацаанд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдсан гэж дүгнэсэн ч энэ үзүүлэлт тодорхой хүмүүсийн хувьд илүү өндөр байна. Төрсөн нутгаасаа өөр газар ажиллаж байгаа ажилтнууд төрсөн нутагтаа ажиллаж байгаа ажилтнуудаас илүү арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтад өртжээ.

Өмнөд Африкт эрэгтэй (34.5%), эмэгтэй (33.8%) ажилтнууд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн үзүүлэлт хамгийн өндөр. Австрали ажилтнуудын хувьд Абориген, Торресын хоолойн арлын оршин суугч эрэгтэйчүүдийн 39.8% нь сүүлийн таван жилд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн бол Абориген, Торресын хоолойн арлын оршин суугч биш эрэгтэйчүүдийн хувьд энэ үзүүлэлт 12.4% байна. “Рио бол Кавказ чигийн компани” гэж нэг ажилтан хэлжээ. Дээрлэхэлт, бэлгийн дарамтын адилаар арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалт бүх цөөнхийн төлөөлөл бүлгүүдийн дунд, хүн ам зүйн зарим мэдээллээ дэлгэхийг хүсээгүй эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн дунд хамгийн өндөр байв.

Бүтээгдэхүүний группүүдээр авч үзвэл Хууль/Гадаад харилцаа (17.2%), Төмрийн хүдэр (12.1%), Стратеги/Тогтвортой байдал/Хөгжлийн группийн (12.1%) эрэгтэйчүүд, мөн Эрдсийн группт ажилладаг эрэгтэй (13.1%), эмэгтэй (15.4%) ажилтнууд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдсан үзүүлэлт хамгийн өндөр байв. Агаар, газраар ажилдаа ирж очдог эрэгтэй (13.1%), эмэгтэй (12.4%) ажилтнууд дунд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалт мөн харьцангуй өндөр байв.

◆ ЛГБТИК+ ажилтнууд

Дээрлэх, бэлгийн дарамт үзүүлэх, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах зэрэг асуудлууд газар авснаас гадна Рио Тинтогийн ЛГБТИК+ ажилтнууд бусад ажилтнуудтай харьцуулбал илүү их дээрлэхүүлдэг, бэлгийн дарамтад ордог, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагддаг нь Төслийн судалгаанаас харагдсан. Эдгээр ажилтнууд дээрх хортой зан хандлагад илүү их өртөнө гэж үздэг учраас ЛГБТИК+ гэдгээ “хэлэхгүй байсан нь дээр” гэж үздэг байна. Ажилтнуудын өгсөн мэдээллээс үзвэл тэд хамт ажилладаг хүмүүстээ өөрийгөө ил болгох нь аюултай, ил гарснаараа гадуурхагддаг, ихэнх тохиолдолд элэг доог болдог гэжээ.

Ерөнхийдөө, тэдний хэлсэн зүйлсээс үзвэл өдөр тутамд хүйсээр ялгаварлах гадуурхах, бэлгийн дарамт

үзүүлэх явдлыг өрдеж байдаг эрчүүд давамгайлсан хэм хэмжээ, соёл нь гетеросексизмийг мөн дэвэргэж байгаа тул аливаа соёлын өөрчлөлт хийхэд ЛГБТИК+ ажилтнуудын аюулгүй байдал, оролцоог хангах анхаарах шаардлагатай байгаа юм.

◆ Мэдээлэх

Эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааны тэргүүн туршлагуудад үндэслэн Рио Тинто ажилтан аюултай нөхцөл байдал, эрсдэлийг мэдээлэхдээ итгэл үнэмшилгүй байвал ажлын байранд аюул осол, бэртэл гэмтлээс ангид байх боломжгүй гэж үздэг. Сэтгэлзүйн аюулгүй байдлыг эрхэмлэсэн соёлын шинэчлэл нь ажилтнууд эрсдэлтэй, гэмтэл бэртэлд хүргэж болох, эсвэл тэдний сэтгэлзүйн эрүүл мэндэд эрсдэл учруулахуйц зан хандлагыг мэдээлэхдээ итгэл төгс байх нөхцөлийг хангах ёстой. Ажилтнууд санал гомдлыг нь анхааралтай судлан үзэж тэдэнд дэмжлэг үзүүлнэ гэдэгт итгэлтэй байх ёстой.

Төслийн явцад Рио Тинтогийн ажилтнууд бэлгийн дарамт, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах, дээрлэх зэрэг нарийн төвөгтэй, эмзэг, хүн хоорондын харилцааг хөндсөн асуудлуудыг мэдээлэх тал дээр итгэл үнэмшил багатай байгааг судалгаа харуулсан. Асуудлыг албан бус сувгаар мэдэгдсэн ч судалгаанд оролцогсдоос маш цөөхөн хүн компанийн албан ёсны дотоод сувгаар мэдээлжээ. Дээрлэхүүлж байсан гэж ярьсан эрэгтэйчүүдийн дөнгөж 6.9%, эмэгтэйчүүдийн 7.9% нь “Пеггитэй ярилцана уу”, “Миний дуу хоолой” үйлчилгээгээр дамжуулж албан ёсоор гомдол гаргасан байна. Мөн бэлгийн дарамтад орсон эрэгтэйчүүдийн ердөө 1.9%, эмэгтэйчүүдийн 4.7%; арьс өнгөөр гадуурхагдсан эрэгтэйчүүдийн ердөө 7.3%, эмэгтэйчүүдийн 4.1% нь эдгээр сувгийг ашиглан мэдээлжээ. Мэдээлээгүй шалтгааны дотор ажилтнууд асуудлыг нухацтай авч үзнэ гэдэгт итгэлгүй байсан, сөрөг үр дагавартай байж болзошгүй, зарим тохиолдолд ийм мэдээлэх механизм байдгийг огт мэддэггүй байсан гэжээ.

Бүлгийн уулзалтад оролцсон ажилтнууд мөн “чимээгүй нуугаад өнгөрдөг байдал” мэдээлснээс үүдэлтэй сөрөг үр дагаврын тухай; түүнчлэн нууцлалыг хадгална гэдэгт бүрэн итгэдэггүй, гомдлын эзэн холбогдогчийг өмгөөлж хамгаалсан тухай ярьсан байна. Эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтын талаар мэдээлэл өгсний үр дагаврын талаар ярьж байсан бол Абориген, Торресын хоолойн арлын иргэд нутгийн уугуул ажилтнууд асуудлыг мэдээлэх тогтолцоо механизм нь соёлын аюулгүй байдлыг хангахдаа учир дутагдалтайг тодотгож байв.

Ажлын хамрах хүрээ

Рио Тинто “Өдөр бүр хүндэтгээ” ажлын хэсэг байгуулж, өөрчлөлтийн томоохон хөтөлбөр гарган, ЭБ&Ко-той хамтран байгууллагын соёлыг бүрэн хэмжээнд ултай судлах ажлыг дэмжин сүүлийн 12 сарын хугацаанд соёлын өөрчлөлт хийхэд ахиц гаргасныг ЭБ&Ко сайшаан тэмдэглэж байгаа юм. Рио Тинто шинэчлэлийн аянаа эхлүүлж байгаа ч байгууллага даяар олон зуун ажилтны түүхийг сонсохоор, замынхаа дөнгөж эхэнд байгааг илэрхийлнэ. Гэвч судалгааны явцад олж авсан үр дүнтэй нүүр тулж буй нь ганц Рио Тинтод тохиолддог зүйл биш, байгууллагад итгэх итгэл буурах шалтгаан ч биш юм. Харин ч эдгээр олж авсан мэдээлэл, үр дүн нь бүх ажилтнууд аюулгүй, найдвартай байдлыг мэдэрч, өсөж хөгжих боломжтой илүү хүчтэй байгууллагын суурь тавих юм. Үүний учир энэхүү тайланд Ажлын хамрах хүрээнд дараах таван үндсэн асуудалд чиглэсэн хэд хэдэн зөвлөмжийг тусгасан болно.

◆ **Санаа тавьдаг, зоригтой, сониуч, шинийг эрэлхийлсэн манлайлал**

ЭБ&Ко-ийн судалгаагаар Рио Тинтогийн удирдлагууд аюулгүй ажиллагаа, хүндэтгэлтэй харилцах соёлыг хэвшүүлэхийн тулд үлгэр дуурайлал үзүүлдэг нь ихээхэн эерэг нөлөөтэйг харуулахын зэрэгцээ тэдний удирдан манлайлах үр чадварыг улам нэмэгдүүлэх, ялангуяа хүнтэй харилцаж, хүнийг үр дүнтэй удирдах чадварыг дээшлүүлэх шаардлагатайг харуулсан. Байгууллага үнэт зүйлсээ бодитоор хэрэгжүүлэхэд дунд түвшний удирдах ажилтнууд онцгой үүрэгтэйг судалгааны үр дүн баталж байгаа юм. Рио Тинтогийн ахлах удирдлага энэхүү Төслөөс гарсан зөвлөмжийг ил тод хэрэгжүүлж, нутагшуулж, жишиг болгон манлайлах, түүчээлэх нь мөн онц чухал билээ.

Ажилд орж буй, дэвшин ажиллах бүх ажилтнууд бусдыг удирдах өндөр үр чадвартайн сацуу тухайн албан тушаалыг эрхлэх зохих туршлагатай гэдгээ харуулах ёстой гэсэн зөвлөмжийг энэхүү Хамрах хүрээнд онцлон тусгасан болно.

◆ **Хортой зан хандлагаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд эерэгээр хариуцлага хүлээлгэх систем бий болгох**

Төслийн үр дүнд Рио Тинто хортой зан хандлагаас сэргийлэхэд онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатай гэсэн дохио өгсөн билээ. Дээрэлхэх, бэлгийн дарамт

учруулах, арьс өнгөөр болон бусад хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах явдал ноцтой түвшинд байгаа учир байгууллага хортой зан хандлагаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд бүх ажилтнуудад эерэгээр хариуцлага хүлээлгэх шаардлагатай.

Хамрах хүрээнд группийн үнэт зүйлс, ёс зүйн дүрэмд нийцүүлэн, сайн туршлагад үндэслэн “Өдөр бүр хүндэтгээ” бодлого, зарчмыг боловсруулахыг Рио Тинтод зөвлөж байгаа юм. Уг бодлого, зарчмын баримт бичиг бүх ажилтнуудад хүртээмжтэй байх ёстой ба тухайн газрын хэрэгцээ шаардлагыг хангах, дэмжлэг болохуйц агуулгатай ажилтны гарын авлага багтсан байвал зохино.

Хортой зан хандлагын шинж, нөлөөлөл, хариу арга хэмжээ, урьдчилан сэргийлэх стратегийн талаар байгууллагын хэмжээнд мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэх зорилгоор Рио Тинтогийн зүгээс нөхцөл байдлыг мэдэж байгаа хүмүүс гэрчүүдийн идэвхтэй оролцоо чухал тул тусгай сургалт, боловсролын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.

Рио Тинто аюулгүй ажиллагааг хангах, эрсдэл бууруулахад чухал ач холбогдол өгдөг. Хортой зан хандлагаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлийг мөн энэ байдлаар ач холбогдол өгөх нь зүйтэй. Үүнтэй холбоотойгоор Рио Тинтогийн эрсдэлийн үнэлгээ, удирдлага, хяналтын механизмыг Сэтгэлзүйн аюулгүй байдлын эрсдэл зэрэг хор уршигтай зан хандлагатай холбоотой ноцтой аюул, эрсдэлийг тодорхойлоход ашиглахыг зөвлөж байна.

◆ **Үл хүндэтгэсэн, хортой зан байдлын хариуд санаа тавих, оронд нь өөрийгөө тавьж үзэх**

Урьдчилан сэргийлэх нь хамгийн чухал боловч ажилтнуудыг сонсдог, дэмждэгээ мэдрүүлэх, нарийвчилсан, үр дүнтэй хариу арга хэмжээ авч хортой зан хандлага давтагдахаас сэргийлэх нь мөн онц чухал юм.

Энэ шалтгаанаар компанийн хэмжээнд хортой зан хандлагын талаарх мэдээллийг хүлээн авдаг, хариу арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг, хортой зан байдалтай тулгарсан ажилтнуудад зөвлөмж өгдөг, уулзаж дэмжлэг үзүүлэх бие даасан, нууцлал хадгалдаг, хүртээмжтэй тусгай нэгж байгуулах, дэмжлэг үзүүлэх удирдлага, менежерүүд, хүний нөөцийн ажилтнуудыг бий болгож асуудлыг эрт авч үзэх стратеги, зааврыг Хамрах хүрээнд зөвлөмж болгож оруулсан. Тусгай нэгж нь хортой зан байдлыг мэдээлсэн хүмүүсийг дэмжих зорилгоор сэтгэл санааны гэмтэл цочролыг харгалзсан арга барилыг хэрэгжүүлнэ.

Товч хураангуй

Тусгай нэгж нь ажилтнууд нууцлалтайгаар, магадлан шалгалт хийлгэхгүйгээр мэдээлэл өгөх нөхцөлийг бүрдүүлэхээс гадна ажилтнуудын асуудлыг шалгах эсэх сонголт хийх боломж олгох, эхнээс нь эцэс хүртэл дэмжлэг үзүүлэх, тухайн тохиолдлыг зохицуулах санал тавих, дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах, алагчлах, хүн хоорондын харилцаанаас үүдэлтэй нарийн төвөгтэй хохирлын талаар мэдлэг туршлагатай мэргэжилтнүүдээс тусалцаа авч асуудлыг шийдвэрлэдэг байвал зохино. Холбогдох зарим хэсгүүдийг нутгийн уугуул иргэд, тухайн улсын үндэстэн ажилтнууд хамтран боловсруулах хэрэгтэй.

Тусгай нэгж нь анхан шатны зөвлөмж, зөвлөгөө өгөх зэрэг бүх төрлийн эх үүсвэрээс мэдээлэл цуглуулж, мэдээллийн нэгдсэн санд оруулах чадвартай байх нь зүйтэй. Ингэснээр хортой зан байдлын талаарх бүх мэдээлэлд байгууллагын хэмжээнд дүн шинжилгээ хийж, нэрээ нууцлан ирүүлсэн өгөгдөлд үндэслэн чиг хандлага, тэгш бус байдлыг тодорхойлон, зохих арга хэмжээ авах боломжтой болно.

Тусгай нэгж мэдээлэх түвшнийг одоогийнхоос дээшлүүлэх гол үүрэгтэй. Мэдээлэх түвшин нэмэгдсэнээр ажлын үр дүнг хэмжих ба энэ нь зөрчил тохиолдлын тоо нэмэгдэж байгаа гэсэн үг биш юм.

◆ **Ажилтны нэр төрийг эрхэмлэх, аюулгүй байдлыг хангахад зохих нөхцөлийг бүрдүүлэх**

Рио Тинтогийн олон ажилтнуудын хувьд ажлын нөхцөл орчин нь хортой зан байдалд нөлөөлдөг, дэвэргэдэг байж болзошгүйг Төслийн үр дүн харуулж байна. Хувийн орон зай дутагдалтай, гэрэлтүүлэг, хамгаалалт муу, мөн эмэгтэйчүүд спорт заал, уушийн газарт аюулгүй байдалдаа санаа зовнидог, ажлын цаг дууссаны дараа өрөөнөөсөө гарахаас эмээдэг тухай ЭБ&Ко-д ярьсан байна. Уурхайн талбарт ажилладаг олон эмэгтэйчүүд ариун цэврийн байгууламж муу, хүрэлцээ муутай талаар ярьсан бөгөөд энэ асуудлыг шийддэггүй гэжээ. Рио Тинто уурхайн бүх талбарт аюулгүй байдлыг сайжруулахын тулд зохих байгууламжуудын хүрэлцээг магадлах, бүх ажилтнуудыг татан оролцуулах, үүний дотор удирдах ажилтнуудыг сургаж, хортой зан байдлыг олж тогтоох, урьдчилан сэргийлэх, мэдээлэх орчин нөхцөл бүрдүүлэхийг Хамрах хүрээгээр зөвлөж байгаа болно.

Уурхайн талбар болгонд янз бүрийн бүлгийн төлөөллөөс бүрдсэн Кэмгийн зөвлөл байгуулж, уурхайн талбарт ажилладаг хүмүүсийн нөхцөл байдлыг сайн ойлгохын тулд тогтмол уулзалт, мэдээлэл солилцох ажлыг зохион байгуулахыг зөвлөж байна.

◆ **Соёлын шинэчлэлийг нэвтрүүлэх, төлөвшүүлэх, явцыг хянах, үнэлэх**

Эцэст нь соёлын шинэчлэл цаг хугацаа шаардаад зогсохгүй, соёлыг төлөвшүүлэх, нэвтрүүлэхэд байнгын тасралтгүй хяналт, үнэлгээ шаардлагатайг Хамрах хүрээнд тусгасан болно.

Түүнчлэн, энэхүү Төсөлд зориулан боловсруулсан “Өдөр бүр хүндэтгэе” судалгааг хөндлөнгийн байгууллагаар 2-3 жил тутамд хийлгэж, явцын гол үзүүлэлтүүдийг бүртгэж хянаж явахыг Хамрах хүрээгээр зөвлөж байна. Мөн эдгээр зөвлөмжийн хэрэгжилтийн явцад хоёр жилийн дотор хөндлөнгийн байгууллагаар үнэлгээ хийлгэхийг зөвлөж байна.

Дүгнэлт

Рио Тинтод зарим нэг ахиц дэвшил гарч эхэлсэн ч “Өдөр бүр хүндэтгэе” соёлыг нэвтрүүлэх, хортой зан байдлыг үгүй болгох, хортой зан байдал гаргасан хүнд хариуцлага тооцох зэргээр энэхүү соёлын шилжилтийг байгууллагын бүхий л түвшинд ижил хэрэгжүүлэх сорилт одоо хүлээж байна. Энэ Төсөл бол энэхүү чухал үнэ цэнтэй ажлын төгсгөл биш харин эхлэл гэдэг утгаараа оролцоо, өөрчлөлтийг хангах ажлууд энэ эрчээрээ тасралтгүй үргэлжлэх ёстой.

ЭБ&Ко эхний алхмыг хийхэд оролцож, ялангуяа Рио Тинтогийн олон ажилтнуудын зоригтой, шулуун шударга илэн далангүй яриаг сонсох нь нэр төрийн хэрэг байлаа. Байгууллагын хувьд одоо Рио Тинтогийн хэмжээнд хаана хэн ажиллаж байгаагаас үл хамааран ажилтан бүр жинхэнээсээ өдөр тутамдаа аюулгүй, хүндэтгэлтэй орчинд байх боломжийг бүрдүүлэх нь гол зорилго билээ.

Бүлэг 1: Ерөнхий зүйл

1.1 Төслийн тухай

Рио Тинто нь дэлхийн томоохон уул уурхайн компаниудын нэг билээ. Гангийн үйлдвэрлэлд зориулан төмрийн хүдэр, автомашин, ухаалаг утсанд ашигладаг хөнгөн цагаан, салхин сэнсний хөдөлгүүрийн зэс, очир эрдэнэ, гэр ахуйн бүтээгдэхүүний титан, газар тариаланд зориулан борын хүчлийн давс үйлдвэрлэдэг. Дэлхийн 35 улс оронд 45,450 орчим ажилтантай ба 60 төсөл, 2,000 хэрэглэгчтэй үйл ажиллагаагаа явуулдаг. Рио Тинтогийн ажилтнууд уурхайн талбар, хайлуулах болон цэвэршүүлэх үйлдвэр, алслагдмал хайгуулын талбай, уурхайн хаалтын талбар, түгээлтийн цэг болон оффис зэрэг олон байршилд ажилладаг. Рио Тинто нь дэлхийн хамгийн амжилттай томоохон уул уурхайн компаниудын нэг бөгөөд зөвхөн ашигт малтмалын салбарт бус, дэлхийн олон улс үндэстний хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулдаг олон улсын компани юм.

Рио Тинто ажлын байран дахь соёлын үнэлгээ (Төсөл) хийлгэхээр 2021 онд Элизабет Бродерик & Ко (ЭБ&Ко) компани хамтран ажилласан болно. Үнэлээг компанийн “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийн (ӨБХАХ) үйл ажиллагааны хүрээнд хийв. Энэхүү Төсөл ажлын байрны соёлыг сайжруулахад Рио Тинтогийн давуу тал, боломжуудыг тодорхойлох зорилготой. Байгууллагын соёлд хор уршиг үзүүлж болзошгүй дээрэлхэх, бэлгийн дарамт үзүүлэх, арьс өнгөөр болон бусад хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах асуудлыг шийдвэрлэх гарц гаргалгааг тодорхойлох, санал болгохыг ЭБ&Ко -д даалгасан юм.

Энэхүү Төсөл нь Рио Тинтогийн хувьд шийдвэрлэхүйц цаг үед хэрэгжиж байгаагаараа онцлогтой. #MeToo (би ч бас), Black Lives Matter (хар арьстнуудын амь ч гэсэн үнэ цэнтэй) зэрэг дэлхий нийтийг хамарсан хөдөлгөөнүүдийн нөлөөгөөр ажлын байрны соёл хувьсан шинэчлэгдэж байна. Эдгээр хөдөлгөөнүүд эмэгтэйчүүдэд бэлгийн дарамт үзүүлэх, ялгаварлан гадуурхах; өнгөт арьстнуудыг арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах; нийгмийн цөөнхийн төлөөллийг алагчлах, ялгаварлан гадуурхах үзэгдэлд олон нийтийн анхаарлыг хандуулж байна.

Үүнтэй зэрэгцэн Рио Тинтогоос Австралитай холбогдуулан саяхан гаргасан шийдвэрүүд олон нийтийн анхаарлыг ихээхэн татсан юм. Австралийн Парламентын Өргөдөл, гомдлын хороо агаарын тээврээр ажилдаа ирж очдог уул уурхайн салбарын эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтад өртсөн асуудлыг хянан үзэж байгаа юм. Австралийн Парламент мөн 2020 оны 5-р сард Баруун Австралийн Пилбард Рио Тинто олборлолт хийх үедээ Пууту Кунти Куррама болон Пиникура (ПККП) тосгоны иргэдийн өв уламжлан ирсэн Жуукан хавцлыг нураан сүйтгэсэн асуудлыг авч үзэж байгаа болно. Жуукан хавцал нь 46 мянган жилийн түүхтэй хадан агуйнуудаас бүрдэж байсан бөгөөд Рио Тинтод ажилладаг Абориген, Торресын хоолойн арлын иргэдийн хувьд хүнд туссан төдийгүй олон нийтийн дунд компанийн нэр хүнд буурахад нөлөөлсөн юм.

Энэхүү үйлдэлд хариуцлага хүлээнэ гэдгээ Рио Тинто мэдэгдэж олон нийтэд хандан:

Жуукан хавцлыг нурааж сүйтгэх нөхцөл бүрдүүлсэн нь бид компанийнхаа үнэт зүйлсийг эрхэмлэн дээдлээгүй хэрэг бөгөөд үйл ажиллагаа явуулж байгаа газар нутгийн Өв залгамжилсан эздийн бидэнд өгсөн итгэлийг эвдсэн хэрэг боллоо гэж мэдэгдсэн.¹

Рио Тинтогийн зүгээс ийм нөхцөл байдал үүсэхэд байгууллагын соёл хэрхэн нөлөөлснийг байнга эргэцүүлэхийн зэрэгцээ үндэстэн дамнасан групп компанийн хувьд үнэт зүйлсээ жигд, гүн бат төлөвшүүлэхийн тулд ажлын байрны соёлыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлага бий болсныг хүлээн зөвшөөрч байгаа юм. Энэ Төсөлд оролцсон ажилтан:

... хүн төвтэй байхад илүү их анхаарч байна ... Итгэлцэл нэмэгдсэн. Ажлын цаг илүү уян хатан болж, зарим уулзалтуудаа цахимаар хийх болсон. ... Өнгөрсөн нэг жилийн хугацаанд маш их зүйл өөрчлөгдсөн. Энэ компанийн ул үндэс, үнэт зүйлс юу вэ гэдгийг эргэн харахад Жуукан хавцал ихээхэн нөлөөлсөн гэжээ.

¹ Рио Тинто Жуукан агуй: Группийн үнэт зүйлс ба зөрчил <https://www.riotinto.com/en/news/inquiry-into-juukan-jorge>

1 Ерөнхий зүйл

Дээр дурдсан сорилтуудаас гадна уул уурхай, ашигт малтмалын салбар нь КОВИД-19 цар тахал болон геополитикийн нөхцөл байдал өөрчлөгдөж байгаагаас эдийн засгийн сорилтуудтай нүүр тулсан билээ. Рио Тинто ажиллах хүчнээ дэмжих, гэнэтийн өөрчлөлт, нөхцөл байдлын үед ажилтнуудынхаа аюулгүй байдлыг хангах хэд хэдэн стратегийг хэрэгжүүлжээ. Богино хугацаанд дасан зохицож чадаж байсан нь тус байгууллага аюулгүй ажиллагаагаа ханган, үйл ажиллагаагаа тасалдуулалгүйгээр соёлын өөрчлөлт хийх чадамжтайг илтгэж байгаа юм.

Рио Тинто тохирсон арга хэмжээ хэрэгжүүлж, дээрх тодорхой сорилтуудыг даван гарсан туршлага болон хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл мэндэд шалгарсан сайн туршлага дээр суурилах арга барил зэрэгтээ үндэслэн, “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэг байгуулж, энэхүү Төслийг хэрэгжүүлж байгаа нь байгууллагын соёлыг сайжруулах арга барилд Рио Тинто эерэг хандлага, арга барил нэвтрүүлж буйг харуулж байна. Мөн ажилтнуудын аюулгүй байдлыг хангахад бие махбодын аюулгүй байдлаас гадна сэтгэлзүйн аюулгүй байдал, сайн сайхан байдлын асуудлыг авч үзэх ёстойг хүлээн зөвшөөрч байгааг харуулж байна. Зөвхөн тухайн үед нь, тухайн тохиолдол дээр хариу үйлдэл үзүүлэхийн оронд урдаас төлөвлөж, урт хугацааны стратегитайгаар судалж, хэрэгжүүлэхийг эрмэлзэж байгаа нь нэгэн адил маш чухал юм. Тасралтгүй соёлын өөрчлөлт хийхэд энэ бүхэн чухал үүрэгтэй.

Энэ тайлан чухал ач холбогдолтой хэдий ч, тайланг бэлтгэхэд хөтөлсөн үйл явц эн тэнцүү ач холбогдолтой. ЭБ&Ко өмнөх туршлагадаа үндэслээд дүгнэхэд соёлын талаарх олон яриа хэлэлцүүлэг нь энэхүү Төслийг эхлүүлэх суурийг тавьсан байна. Үүн дээр нэмээд ажилтнуудын идэвх, оролцоо хүчтэй байснаар өөрчлөлт эхлүүлэх тохиромжтой цаг мөч бүрдэж, соёлын шинэчлэлийг хурдасгах юм.

Гүйцэтгэх захирал Якоб Стаусхолм болон Гүйцэтгэх удирдлагын баг энэхүү Төслийг анхнаас нь дэмжиж, Рио Тинтод ажилтнуудаа эн тэргүүнд авч үзэх шинэ соёл хэвшүүлэхийн ач холбогдлыг ойлгосон билээ. Гүйцэтгэлийн явцыг хянах хийгээд ил тод байдлыг бэхжүүлэхэд “Тогтвортой хөгжил, байгаль орчин, нийгэм, засаглалыг төгөлдөржүүлэх”-ийн ач холбогдлыг ухамсарлан ноён Стаусхолм саяхан:

“Амжилтын түлхүүр нь манай ажилтнууд байх болно. Дан ганц босоо удирдлагын тогтолцоотой шийдэлд төвлөрч, анхаарлаа хандуулснаар тогтвортой зөв үр дүн ирэхгүй гэдгийг бид олж мэдсэн. Бид илүү дэмжлэг оролцоог хангасан, хүндээ анхаарсан арай өөр замаар манлайлах ёстой” гэж хэлсэн юм.²



Үүний адилаар нэгэн ажилтан ЭБ&Ко -д:

“Рио ийм өөрчлөлт хийх гэж байгаад миний сэтгэл хөдөлж, урам орсон. “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэг байгуулагдахыг удаан хүлээсэн. Би энэ өөрчлөлтөд гар бие оролцох хүсэлтэй байгаа болохоор байгууллага даяар ийм өөрчлөлт хийгдэж байгаад баярлаж байна. Түүхэнд зөв ул мөр үлдээнэ гэж бодож байна” гэж ярьсан байна.



² Стаусхолм, Ж. Банк оф Америкаас зохион байгуулсан Дэлхийн Металл, Уул Уурхай, Гангийн салбарын Хуралд хэлсэн үг, 2021 оны 5-р сарын 18 <https://www.riotinto.com/media/Content/Documents/Invest/Presentations/2021/RT-BoA-Conference-2021-script.pdf?rev=5d3a9230d3b54c07adb0778c057d9c47>

1.2 Ажлын байрны эерэг соёлын ач холбогдол

Байгууллага нь ажилтнуудаа хүндэтгэж, дэмждэг байх нь чухал ач холбогдолтойг олон улсын бүх механизмууд хүлээн зөвшөөрдөг. 2020 оны 6-р сарын 25-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын гэрээгээр бүх ажилтан хүчирхийлэл, дарамтаас ангид байх эрхтэйг баталгаажуулжээ. Үүний адилаар НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчмуудад төр, бизнесийн байгууллагууд үйл ажиллагааныхаа хүрээнд хүний эрхийн зөрчлөөс сэргийлэх, гарсан зөрчлийг шийдвэрлэх, арилгахад баримтлах удирдамжийг тусгаж өгсөн байдаг.

Байгууллагын соёл нь тухайн аж ахуй нэгжийн бүх үйл хэргийг нөхцөлдүүлж байдаг. Соёл нь албан бус хяналтын механизмын үүрэг гүйцэтгэхийн зэрэгцээ, тухайн байгууллагын бусдаас ялгарах онцлогийг тодорхойлж, ажилтнуудыг нэгдмэл зорилгын дор нэгтгэж байдаг. Байгууллагын соёл цаг хугацааны явцад хувьсан өөрчлөгдөж, байгууллагын удирдлага, өмнөх амжилтад хувь нэмэр оруулсан үйлдэл, үнэт зүйлсийн нөлөөгөөр бүрэлдэн бий болдог. Иймд байгууллагын удирдлагууд байгууллагын соёлыг өөрчлөх, бүрэлдүүлэх, төлөвшүүлэхэд нөлөө бүхий үүрэг гүйцэтгэдэг. Мэдээж дээд удирдлагуудын ил тод, бодитой манлайлал үгүй бол ямар ч чухал, ямар ч утга учиртай өөрчлөлт байлаа гээд төлөвлөгөө удалгүй замхран алга болдог байна.

Компанийн нэр хүнд буюу гадаад оролцогч талууд тухайн бизнесийг хэрхэн үнэлж буй нь байгууллагын соёл хэр сайн бэ гэдэгтэй үнэндээ холбоотой байдаг байна.³ Байн байн зүй зохисгүй үйл явдлын талаар сөрөг мэдээлэл сонсогдоод байвал хувьцаа эзэмшигчид сөрөг хариу үйлдэл үзүүлэх эрсдэлтэй тул хортой зан байдал байгууллагын нэр хүндэд урт хугацаандаа ноцтой нөлөөлөх боломжтой.⁴

“Харвард бизнес ревью” сэтгүүлээс хийсэн судалгаанд хамрагдсан компаниудын (нийт 38 тохиолдол) ёс зүйн доголдолтой холбоотой мэдээлэл олон нийтэд ил болоход арилжааны гурав хоногийн хугацаанд зах зээлд тохируулагдсан хувьцааны үнэ нь 3.1% (дунджаар 1.1%)-иар буурдаг болохыг тогтоожээ. Тухайлбал, Хьюлетт Паккардын гүйцэтгэх захирал асан гэрээт ажилтантайгаа хувийн харилцаатай байсан нь ил болсны дараа тус компанийн хувьцааны үнэ бараг 9%-иар унаж байв.⁵

Хелм судалгааны багийнхан мөн адил компанийн нэр хүнд нь компанийн гүйцэтгэлээр тогтохгүй өөр олон зүйлийг илэрхийлж байдгийг судалж тогтоосон байна.

гэхдээ хувь хөрөнгө оруулагчдын хувьд зөвхөн өндөр ногдол ашиг, хувьцааны үнийн өсөлтийг шалгуур болгодоггүй, тухайн компанийн нэр хүнд нэг гол шалгуур болдог. Хөрөнгө оруулалт хийх шийдвэр гаргахад нөлөөлдөг үндсэн хүчин зүйл нь ашиг өгөөж боловч компанийн нэр хүндэд улам бүр ач холбогдол өгдөг болж байна. Олон хувьцаа эзэмшигчтэй байх тусам, хөрөнгө оруулж байгаа компанийнхаа нэр хүндэд ач холбогдол өгөх хүний тоо илүү байна.⁶

Хелм мөн:

Хувьцаа эзэмшигчид ашиг олох сонирхолтой ч, компанийн нэр хүндэд нөлөөлөхүйц асуудал гарахад хэвлэл мэдээлэл, олон нийтийн хурц хараанаас бултах замгүй энэ цаг үед хувьцаа эзэмшигчид ч бас ичгэвэртэй байдалд орж, ашиг орлого нь буурдгийг ажиглажээ.⁷

Тиймээс байгууллагын соёл чухал хөрөнгөд тооцогдож болох ба Рио Тинтогийн хувьд шинэ харилцагч, авьяас чадвартныг татах эсхүл эсрэгээрээ үргээх хүчтэй. Компанид эрүүл соёл бий болгох, төлөвшүүлэхийг эрмэлзэх, компанийн нэр хүндийг өргөхөд соёл чухал үүрэгтэйг хүлээн зөвшөөрөх нь нэн чухал билээ.

³ Рудольф, М. Соёл нь Компанийн комплаенсын нэр хүндийг чиглүүлдэг, 2014 оны 12-р сарын 16, <https://www.corporatecomplianceinsights.com/culture-drives-reputation/>

⁴ Ларкер, Д. Болон Таяан, Б “Бид Гүйцэтгэх захирлууд сөрөг зан байдал гаргасан 38 тохиолдлыг судалж үр дагаврыг нь хэмжсэн”, Харвард Бизнес Ревью 2016 оны 6-р сарын 9, <https://hbr.org/2016/06/we-studied-38-incidents-of-ceo-bad-behavior-and-measured-their-consequences>

⁵ Мөн тэнд

⁶ Хелм, С. Хөрөнгө оруулагчийн сэтгэл ханамж болон үнэнч байдлыг тодорхойлоход Компанийн нэр хүндийн гүйцэтгэх үүрэг. Компанийн нэр хүндийн үнэлгээ 10, 22-37 (2007) <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1550036>.

⁷ Мөн тэнд

1.3 Рио Тинтогийнхон

Рио Тинтогийн ажилтнуудын дийлэнх нь эрэгтэйчүүд, нийт ажиллах хүчний 79%-ийг эрэгтэйчүүд бүрдүүлдэг. Гэхдээ сүүлийн үед эмэгтэйчүүд, нутгийн уугуул иргэд зэрэг нийгмийн янз бүрийн хэсэг бүлгийн төлөөллийг нэмэгдүүлэхэд ихээхэн хүчин чармайлт гаргаж байна. 2020 оны байдлаар шинэ төгсөгчдийн 60% нь эмэгтэйчүүд байсан нь 2019 оноос 6%-р нэмэгдэн, нийт эмэгтэй ажилтнуудын 19%-ийг бүрдүүлж 0,6%-р өссөн байна. Рио Тинто удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг нэмэгдүүлэхэд анхаарал хандуулснаар ахлах удирдлагын албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 3.5%-с 26.1% болж, удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 2%-с 29,4% болон нэмэгджээ. Таван жилийн хугацаанд 19%-с 26%-р өссөн байна.

2020 оны байдлаар Рио Тинтод ажилладаг эмэгтэйчүүдтэй гол статистикийг харах юм бол⁹:



Ялгаатай байдлыг дэмжихтэй холбогдуулан Рио Тинто:

Ялгаатай байдлыг нэмэгдүүлэхийн зэрэгцээ олон хүний дуу хоолой, үзэл бодлыг сонсдог ажлын орчныг бий болгох давхар сорилтыг давахад байгууллагын хэмжээнд урт хугацаанд ихээхэн хүчин чармайлт гаргахыг шаардана гэж мэдэгдсэн.¹⁰

Рио Тинто ажлын байран дахь оролцоо, ялгаатай байдлыг хангах ‘өргөн хүрээний’ зорилтууд тавьж, ажлын гүйцэтгэл, ахицыг тайлагнах олон улсын, үндэсний, орон нутгийн хууль ёсны шаардлагуудыг дагаж мөрдөж байна гэж мэдээлсэн байна. Тухайлбал, 2020 онд Австралид Рио Тинтогийн шинэ төгсөгчийн 8%, оюутны амралтын хөтөлбөрт хамрагдагсдын 9% нь нутгийн уугуул иргэд байжээ.

Цаашид Рио Тинто орон нутгаас ажилтан авах зорилтуудаа Орон нутгийн харилцаа, нийгмийн хариуцлагын ажлын хүрээнд төслийн талбай тус бүрээр гаргадаг байна. Зорилтын биелэлтийг Тогтвортой байдлын тайлан, Жилийн тайлангуудад тусгадаг.

Гэхдээ Рио Тинто соёлын болон арьс өнгөний ялгаатай байдлын талаарх нарийвчилсан мэдээллийг цуглуулдаггүй байна. Рио Тинто хувийн мэдээллээ хуваалцаж буй хүмүүсийн аюулгүй байдлыг ханган хүн ам зүйн мэдээллийн нууцлалыг хадгалж, цуглуулах аргыг сайжруулахад чиглэсэн ялгаатай байдлын өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах төлөвлөгөөг одоо боловсруулж байгаа гэдгийг ЭБ&Ко ойлгож байгаа болно. Энэхүү өгөгдөл мэдээллийг янз бүрийн хэсэг бүлгийн үр чадвар, авьяасыг тодорхойлох, тэднийг албан тушаалд дэвшүүлэх зэрэг боломж олгоход мөн ашиглах юм.

Рио Тинтогийн ажилтнуудын “Трайв” гэдэг нэртэй группэд хүмүүс газарзүйн байрлалаар нэрээ нууцалсан байдлаар ЛГБТИК+ гэдгээ хэлэх боломжтой хэдий ч ЛГБТИК+ ажилтнуудын бүртгэл мэдээлэл хязгаарлагдмал байдаг.

Ялгаатай байдлын өгөгдөл мэдээллийн бүрдлийн хувьд ахиц дэвшилттэй яваа ч гэсэн Рио Тинто энэ чиглэлээр хийх зүйл их байна. Ялгаатай байдлын өгөгдөл мэдээлэл нь байгууллагад аливаа орхигдсон зүйл, боломжийг олж тодорхойлох, янз бүрийн гарал үүсэлтэй, янз бүрийн амьдралын туршлагатай хүмүүст удирдах албан тушаалд хүрэх зэрэг хөгжиж дэвших эрх тэгш боломж олгох хүчин чармайлтыг илүү үр дүнтэй болгох юм.

⁹ Рио Тинто, Тогтвортой байдал: Ажиллах хүч, бидний Үнэт зүйлс <https://www.riotinto.com/en/sustainability/people>

⁹ Мөн тэнд

¹⁰ Мөн тэнд

1.4 Аргачлал

Энэхүү тайланд орсон олж авсан мэдээлэл болон зөвлөмжүүдийг дараах чанарын болон тоон өгөгдлөөс гаргаж ирсэн бодит нотолгоо баримтаар баталгаажуулсан болно. Үүнд:

- ▶ “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажилтны цахим судалгааг (“судалгаа”) тусгайлан боловсруулж, 10 хэл дээр гаргасан ба 10,303 хүн бөглөсөн байна
- ▶ 109 бүлгийн уулзалтыг 7 хэл дээр зохион байгуулсан
- ▶ Нууцлал хадгалах нөхцөлтэй нүүр тулсан 85 уулзалт
- ▶ Рио Тинтогийн ажилтнаас 138 гомдол санал бичгээр хүлээн авсан, ингэхдээ дуртай хэлээ сонгон бичих, нууцлал хадгалах нөхцөл бүрдүүлсэн
- ▶ Шинжлэх ухааны судалгааны бүтээлүүдийн тойм судалгаа
- ▶ Жил тутам хийдэг Ажилчдын судалгаа зэрэг Рио Тинтогийн дотоод материал, баримт бичиг
- ▶ Бүтээгдэхүүний группийн удирдлагын багтай хийсэн уулзалт, танилцуулга,
- ▶ Үйл ажиллагааны группийн удирдлагын багтай хийсэн уулзалт, танилцуулга,

Ажилтнууд Төсөлд зөвхөн сайн дурын үндсэн дээр оролцсон бөгөөд оролцогчдод урьдчилан мэдээлэл өгч зөвшөөрөл авсан болно. Оролцогчид хэзээ хэрхэн Төсөлд оролцохоо өөрсдөө сонгох боломжтой байсан нь бүх оролцогчдын нууцлалыг хадгалах боломжийг хангасан.

Дараах хэсэгт Төсөлд зориулан боловсруулсан аргачлалыг дэлгэрэнгүй тайлбарласан болно.

1.4.1 Бүлгийн сонсох уулзалт

Рио Тинтогийн ажилтнуудыг сонсох уулзалт (нийт 109), үүний дотор гэрээт ажилтнуудтай дөрвөн уулзалт зохион байгуулсан болно. 31 уулзалтыг франц, исланд, малагас, монгол, серби, зулу хэл зэрэг хэл дээр Ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөрийн мэргэжилтнүүд явуулсан. Ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөрийн мэргэжилтнүүд мөн англи хэл дээр гурван уулзалт зохион байгуулжээ. Бүлгийн бусад уулзалтуудыг ЭБ&Ко хийсэн болно.

Ажилтнууд бүлгийн уулзалтад дараах газруудаас оролцсон байна:

- | | | |
|-----------------|---------------|-------------|
| ▶ Квебек | ▶ Лондон | ▶ Перт |
| ▶ Мадагаскар | ▶ Шинэ Зеланд | ▶ Пилбара |
| ▶ Монгол | ▶ Исланд | ▶ Гөув |
| ▶ Өмнөд Африк | ▶ Серби | ▶ Вейпа |
| ▶ Солт Лейк хот | ▶ Токио | ▶ Диавик |
| ▶ Чикаго | ▶ Брисбэн | ▶ Шинэ Дели |

Австралийн уугуул иргэдийн ахлагч олны хүндэтгэл хүлээсэн Мик Гуудагийн удирдлага дор ЭБ&Ко-ийн дэд бүлгийнхэн 2021 оны 10-р сард Пилбарагийн төслийн талбайнуудад зочилсон байна. ЭБ&Ко-ийн баг КОВИД-19-ийн хязгаарлалтаас шалтгаалан бүрэн бүрэлдэхүүнээрээ оролцож чадаагүй юм. Гэхдээ газар дээр нь очиж чадаагүй ЭБ&Со-гийн багийн гишүүд Пилбарагийн бүлгийн уулзалтыг видео хурал хэлбэрээр хийсэн.

ЭБ&Ко мөн Австралийн гэрээт ажилтнуудтай дөрвөн сонсох уулзалт хийсний хоёрыг нь дан эмэгтэйчүүд, хоёрыг нь дан эрэгтэйчүүдтэй хийсэн болно. Эдгээр уулзалтуудад тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг гэрээт ажилтнууд, цэвэрлэгээний ажилтнууд, тогооч, захиргааны болон үйлчилгээний ажилтнууд оролцжээ.

Сонсох уулзалтуудад нийт 791 хүн оролцсон байна.



Сонсох уулзалтуудын ихэнх нь дан эмэгтэйчүүд эсхүл дан эрэгтэйчүүдийг оролцуулсан байдлаар хийгдсэн. Ингэснээр оролцогчдод илүү чөлөөтэйгөөр өөрсдийн нөхцөл байдал, ажиглалтыг хуваалцах боломж олгосон болно. ЭБ&Ко нутгийн уугуул иргэдийн төлөөлдөг ажилтнуудтай сонсох уулзалт зохион байгуулсны 13-г Австралид, тавыг Канадад хийсэн бөгөөд Канадын уулзалтуудыг орон нутгийн уугуул иргэд удирдан явуулжээ. Мөн Шинэ Зеландад маори ажилтнуудтай уулзалт хийсэн юм. Оролцогчид myVoice (миний дуу хоолой), Ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөр болон тухайн газар үзүүлдэг бусад үйлчилгээ зэрэг мэргэжилтний дэмжлэг, албан ёсны мэдээлэх сувгуудыг ашиглах боломж нөхцөл бүрдсэн байсан.

ЭБ&Ко сонсох уулзалтуудын ярилцлагын тэмдэглэлийг хувийн мэдээллийг нууцлах зохих аргагүйгээр оролцогчдын нууцлалыг хүндэтгэн хөтөлсөн болно. Энэхүү тайланд онцолсон эшлэлүүдийг сонсох уулзалт, нүүр тулсан ярилцлага, мөн бичгээр хүлээж авсан санал гомдлоос шууд авав. Оролцогчдын өгсөн энэхүү Тайланд аливаа мэдээлэлтэй холбоотой хувийн мэдээллийг хасаж оруулна гэдгийг оролцогчдод мэдэгдсэн болно. ЭБ&Ко-гийн хөтөлсөн тэмдэглэлийг Рио Тинто-д өгөөгүй бөгөөд нууцлалыг хадгалсан болно.

1.4.2 Нууцлал хадгалах нөхцөлтэй (нүүр тулсан) уулзалт

ЭБ&Ко багийнхан нүүр тулсан 85 ярилцлага хийсэн болно. Эдгээр ярилцлагад нууцлал хадгалах нөхцөлтэй нүүр тулсан ярилцлага хийхийг хүссэн ажилтнууд болон ЭБ&Ко-оос зөвлөгөө авах хүсэлтэй удирдах ажилтнууд оролцов. Мөн Рио Тинтогийн уурхайн талбарт ажилладаг менежерүүд, ахлах ажилтнуудтай ярилцлага хийсэн.

1.4.3 Бичгээр хүлээж авсан санал хүсэлт

Рио Тинтогийн үйл ажиллагаа явуулдаг дэлхийн олон улс орноос ажилтнууд хүссэн хэлээрээ бичсэн 138 санал хүсэлтийг хүлээн авсан болно.

1.4.4 Цахим судалгаа

2021 оны 8-р сарын 2-ноос 2021 оны 9-р сарын 12-ны өдрийг хүртэл зургаан долоо хоногийн хугацаанд Рио Тинтогийн бүх ажилтнуудад цахимаар судалгаанд оролцох боломжийг олгосон. Судалгааг Австралийн Үндэсний Их Сургуулийн харьяа судалгааны шилдэг хүрээлэн болох Нийгмийн Судалгааны Төв (НСТ) зохион байгуулсан. НСТ ЭБ&Ко-гийн өмнөөс судалгааны өгөгдлийг боловсруулан дүн шинжилгээ хийсэн юм. Судалгааны өгөгдөл, энэхүү тайланд орсон мэдээллийг зөвхөн ЭБ&Ко болон НСТ ашиглах боломжтой байсан болно.

Судалгаа нь өөрөө нэг ёсны интервенц болсон гэж болно. Судалгаанд оролцогчдын хувьд хэвийн үзэгдэл мэт болсон байсан зарим зан хандлага нь мөн чанартаа аюултай, ялгаварлан гадуурхсан, хор уршигтай байсныг олж мэдэхэд тусалсан байна.

Ажилтнуудыг цахим шуудангаар явуулсан холбоос дээр шууд дарж эсвэл QR код уншуулан цахим судалгаа бөглөхийг урьсан. Өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах хугацаанд судалгааны оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд мэдээлэл харилцааны нарийвчилсан стратегийг ашигласан болно. Үүний дотор утас руу нь байн байн зурвас илгээх, бүтээгдэхүүн болон үйл ажиллагааны группүүдийн судалгаа бөглөсөн байдлыг ил тодоор мэдээлэх, удирдлагын зүгээс судалгааг, өргөн утгаараа энэ төслийг дэмжиж буйгаа ил тод харуулж байв. Судалгааны явцад оролцоо идэвх аажмаар сайжирч байсан ба тодорхой хүчин чармайлт гаргасан үе шатуудад оролцоо огцом нэмэгдэж байв.

Оролцогчдоос хүн ам зүйн мэдээлэл авч, хариултуудыг Рио Тинтогийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдалд жигнэн харьцуулсан. Ингэснээр судалгаа бөглөсөн хүмүүс болон нийт ажилтнуудын бүлгийн зөрүүг гаргаж, Рио Тинтогийн нийт ажилтнуудын бүлэгт эзлэх жигнэсэн тархалтыг хувиар илэрхийлэн тооцсон болно. Түүврийн хэмжээ цөөн (<30) дэд бүлгүүдийг хувь хүмүүсийн нууцлалд учирч болзошгүй эрсдэлийг бууруулах зорилгоор энэхүү тайланд тусгаагүй болно. Харьцангуй жижиг боловч судалгаанд ач холбогдолтой популяцийн судалгаа бөглөсөн хүмүүс (судалгаа бөглөсөн нийт хүмүүсийн 2-4% буюу 255-425 хүн) хүн ам зүйн тодорхой зарим мэдээллийг өгөхөөс татгалзсан (ө.х. хүн ам зүйн тодорхой асуултуудад “хариулмааргүй байна” гэсэн хариулт сонгосон) байна. Энэ хэсэг бүлэг хортой зан байдалтай (дээрэлхүүлэх, бэлгийн дарамтад орох, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдах) илүү их тулгарч байсан байна. Энэ нь Рио Тинтогийн зарим ажилтнуудад сэтгэлзүйн аюулгүй байдал дутагддагийг тодхон харуулж байна.

Нутгийн уугуул иргэдийн хувьд бид НҮБ-ын Уугуул иргэдийн эрхийн конвенцод суурилан гаргасан Рио Тинтогийн Хүний Эрхийн талаар баримтлах бодлоготой уялдсан нэр томъёоллыг ашигласан. Төслийн хүрээнд Австралийн уугуул иргэд гэж Аборигенчүүд болон Торресын хоолойн арлын иргэдийг хэлсэн болно.

Тухайн улс үндэстэн/орон нутгийн онцлогоос хамаарах хүчин зүйл гэдэг утгаараа дэлхийн хэмжээнд хийгдсэн судалгааны хүрээнд нутгийн уугуул буюу Абориген, Торресын хоолойн арлын иргэд гэж тодотгосон оролцогчдоос бусад хүмүүсийн дунд түгсэн арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах байдалд дүн шинжилгээ хийхэд амаргүй томоохон сорилт болж байсныг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Нийт 10,303 ажилтан цахим судалгаанд оролцсон нь нийт ажилтнуудын 21.67%-ийг төлөөлж байна. Энэ нь дэлхийн хэмжээний ашигт малтмалын компанийн хувьд хараат бус томоохон судалгааны нэгд тооцогдох бөгөөд статистикийн хувьд өндөр ач холбогдолтой судалгааны түүвэр болно.

Цахим судалгааны асуултууд нь ерөнхийдөө сонсох уулзалт, нүүр тулсан ярилцлага болон бичгээр өгөх гомдол саналтай ижил асуудлуудыг тусгасан бөгөөд Рио Тинтогийн ажилтнуудад үзэл бодол, өөрт тохиолдсон явдлаа нууцлалтайгаар илэрхийлж, Төсөлд оролцох нэмэлт боломжийг олгосон. Түүврийн алдаа гарч болзошгүй (ө.х. хортой зан байдалтай тулгарч, туулсан хүмүүс судалгааг бөглөх өндөр магадлалтай) тул дүн шинжилгээ хийж үзэхэд, судалгаанд хамрагдалт, хортой зан хандлагын тархалт хооронд холбоо байхгүйг тогтоосон нь томоохон түүврийн алдаа гараагүйг баталж байна. Арга зүйн ялгаа (тухайлбал, асуултын цар хүрээ, нэр томъёо, хугацаа гэх мэт) болон бусад судалгааны статистик хязгаарлалтаас (тухайлбал, жижиг хэмжээний түүвэр, түүврийн алдаа гэх мэт) шалтгаалан ЭБ&Ко энэхүү судалгаа болон бусад судалгааны өгөгдлийг шууд харьцуулахгүй байхыг анхааруулж байна. Риогийн хувьд энэхүү тайланд орсон суурь өгөгдөл мэдээллийг ирээдүйд урт хугацаанд түүхчилсэн өгөгдөл мэдээлэлтэй харьцуулах нь илүү ач холбогдолтой.

1.4.5 Рио Тинтогийн баримт бичиг, материал, бусад судалгааны бүтээл

ЭБ&Ко Рио Тинтогийн бодлого, стратеги, үйл ажиллагааны хамрах хүрээ, ажилтнуудаас авсан өмнөх судалгааны өгөгдөл, бусад гол үзүүлэлт болон мэдээлэл зэрэг баримт бичиг, мэдээллийг хянан үзсэн болно. Мөн өөрийн гаргасан зөвлөмжийг бататгах холбогдох судалгааны бүтээлүүдийг уншиж судлав.

1.4.6 Уулзалт танилцуулга

“Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэг, Рио Тинтогийн ахлах удирдлага, Гүйцэтгэх удирдлагын гишүүд, үүний дотор Гүйцэтгэх захиралтай тогтмол уулзалтуудыг хийсэн. ТУЗ-ийн даргатай мөн уулзалт хийсэн болно.

1.5 Товч дүгнэлт

Энэхүү тайланд Төсөлд оролцсон Рио Тинтогийн ажилтнуудын хувийн үзэл, хандлагыг тусгасан. Эдгээр нь Рио Тинтод ажиллахад ажилтнуудад ямар санагддаг, тэдний үзэж туулсан зүйлсийн талаар бодитой мэдээллийг өгсөн болно. Төсөл нь тухайн нэг тохиолдол, нөхцөл байдал эсхүл хувь ажилтныг буруутгах, шалгах, судлах зорилго агуулаагүй болно. Хортой зан хандлагатай тулгарч байснаа дэлгэж, шалгуулах хүсэлтэйгээ илэрхийлсэн ажилтнуудад холбогдох зөвлөмжийг өгсөн.

ЭБ&Ко энэхүү төсөлд хувь нэмэр оруулсан хүн бүрд чин сэтгэлээсээ талархал илэрхийлж байна. Эерэг өөрчлөлт хийхийн төлөө тэдний санал хүсэлт, хүчин чармайлт энэхүү ажлыг ихээхэн баяжуулсан. Мөн Рио Тинтогийн зүгээс бүрэн дэмжиж, ажлыг эхлүүлсэн төдийгүй энэхүү тайланг бичиж дуусгахаас өмнө соёлын шинэчлэл хийх ажлууд хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд энэхүү Төсөл нь байгууллагын дотоод өөрчлөлт шинэчлэлтийг урагшлуулах хурдасгуур боллоо. Энэхүү соёлын шинэчлэлийг өрнүүлэх чухал үндэслэлийг тавьсан Төслийн үндсэн санаа болон үр дүнгүүдийг дурдвал:

- ▶ Байгууллагын түвшинд, тэр дундаа ахлах удирдлагын түвшинд соёлын шинэчлэл хийх гэсэн чин эрмэлзэл.
- ▶ Өнгөрсөн 12 сарын хугацаанд эрүүл соёлыг бүрдүүлэхэд чиглэсэн мэдэгдэхүйц алхмууд хийсэн.

- ▶ Рио Тинто ирэх хоёр жилд хортой зан хандлагын асуудлыг өөрчилнө гэсэн ажилтнуудын хүлээлт өндөр.
- ▶ Ахлах удирдлагын уян хатан манлайллын ур чадварыг хөгжүүлэхэд хөрөнгө оруулсан нь соёлын өөрчлөлтийн явцыг хурдасгах бат бэх суурь болж байгаагаар илэрч байна.

Гэхдээ ЭБ&Ко нэлээд асуудлыг олж тогтоосны дотор

- ▶ Дээрэлхэх үзэгдэл газар авсан.
- ▶ Бэлгийн дарамт учруулах, өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдал хүлээн зөвшөөрөхөөргүй хэмжээнд хүрсэн.
- ▶ Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах явдал олон газарт жирийн үзэгдэл болсон.
- ▶ Ажилтнууд ажлын байран дахь сэтгэлзүйн аюулгүй байдалд огт итгэдэггүй.
- ▶ Ажилтнууд, менежерүүд, удирдлага, тэр дундаа ахлах ажилтнууд харилцаандаа хортой зан хандлага гаргадаг.
- ▶ Шатлан захирах ёс, эрчүүд давамгайлсан соёл зэрэг онцлогтой ажлын байр нь эрсдэлийн хүчин зүйлс болдог.
- ▶ Байгууллагын бүхий л түвшинд, ялангуяа ажлын талбарт тэргүүн эгнээнд ажилладаг удирдах ажилтнуудын манлайлах, удирдах ур чадварын ялгаа их.
- ▶ Хортой зан хандлагыг ихэнхдээ тэвчээд өнгөрөх буюу жирийн үзэгдэл болсон.
- ▶ Удаа дараа зүй бус авирлаж буй хүний Хортой зан хандлага нууц биш болсон ч дугардаггүй.
- ▶ Хариуцлага хүлээх тохиолдол маш цөөн, тэр дундаа “чадварлаг” гэгддэг мэргэжилтнүүд, ахлах ажилтнууд хариуцлага хүлээдэггүй төдийгүй хортой зан хандлага гаргасан ч хариуцлагаас зайлсхийдэг гэж ажилтнууд боддог.

Эдгээр гол санаа, үр дүнгүүд нь Рио Тинтогийн соёлд шингэсэн таагүй бодит үнэнийг олж мэдэх боломж олгож, хамгийн гол нь өөрчлөлт хийх сонголт өгч байна. Аливаа байгууллагын хувьд анхаарал хандуулах ёстой асуудлаа нээлттэй ил тод хүлээн зөвшөөрнө гэдэг эр зориг, хичээл зүтгэл шаардана, гэхдээ ил тод байснаараа үнэт зүйлсээ эрхэмлэн дээдэлдэг байгууллагын хувьд итгэл үнэмшил бий болгодог. Үүний адилаар өөрчлөлт хийх сонголтыг хийснээр Рио Тинто бүх ажилтнууд нь аюулгүй, хөгжин дэвших орчин нөхцөл бүрдүүлсэн байгууллага болж чадна.

2-р бүлэг: Зайлшгүй өөрчлөлт хийх нөхцөл байдал

2.1 Оршил

Саяхнаас эхлэн Рио Тинто соёлын өөрчлөлтөд онцгой анхаарал хандуулах болсон билээ. Энэ нь Рио Тинтогийн зорилго, үнэт зүйлсийг шинэчлэн, “Санаа тавих, зоригтой байх, сониуч байх” агуулгыг тусгасан, Вояжр Манлайлал хөгжлийн хөтөлбөр, хамтрагчаа хөгжүүлэх сургалт, Сэтгэлгээ болон зан хандлагын сургагчийн сүлжээ нэвтрүүлсэн зэргээс харагдана. Удирдах ажилтнууд эдгээр хөтөлбөрүүдэд хамрагдаж өөрийгөө таньж мэдэх, мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх, тэргүүн шугамд ажилладаг ажилтнуудыг дэмжихэд онцгой анхаарах, тэр хэмжээгээр соёлын нөлөөг дээшлүүлэхэд суралцах юм. Тэргүүн шугамд болон Рио Тинтогийн удирдлагын түвшинд сэтгэлгээ, зан хандлагыг хүлээн зөвшөөрч, өөрчлөх нь мөн Аюулгүй үйлдвэрлэлийн системийн гол цөм билээ.

Төслийн явцад олон ажилтнууд Рио Тинтод чин үнэнчээр ажилладаг, ажилдаа дуртай гэдгээ ярьснаас гадна хамгийн гол нь ажлын байран дахь хүндэтгэл, аюулгүй байдлыг хангаж, соёлын өөрчлөлт хийхийг ихэд дэмжиж байгаа илэрхийлж байв. Ажилтнууд мөн “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийг бүрэн дэмжиж байгаагаа хэлж байсан. Олонх нь соёлыг төлөвшүүлэх зорилгоор тусгайлан боловсруулсан үйл ажиллагаанд оролцох хүсэлтэй байсны дээр:

Хүмүүсээ хүндэтгэж үнэлдэг хамгийн сайн компани болгоход нь туслахыг хүсэж байна.

Риогийн ирээдүйн чигийг өөрчлөх, нөлөө үзүүлэхэд хувь нэмрээ оруулмаар байна.

Үзэл бодлоо илэрхийлэх илүү олон боломж.... бий болсныг олж мэдэхэд тусалж байгаа төдийгүй тэр бүхэн нь жижиг ч гэсэн өөрчлөлт оруулж байгаа гэдгийг хүмүүст мэдрүүлж байна. хэмээсэн байв.

Рио бол сайн компани. Энэ компанийг илүү сайн болгох, тэр дундаа компанийн хамгийн чухал үнэт зүйл болох ажилтнуудыг дэмжиж хүндэтгэдэг байхад хувь нэмрээ оруулахыг хүсэж байна.

Олон ажилтан соёлын эерэг талуудыг дурдаж, сүүлийн үед хийгдсэн эерэг өөрчлөлтүүдийг нэрлэж байсан ч зарим хүмүүс нь дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр болон бусад хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэл хортой хэмжээнд хүрсэн талаарх тэс өөр зүйлсийг ярьсан юм. Ажилтнууд мөн ажлын байран дахь сэтгэлзүйн аюулгүй байдал хангалттай биш, мэдээлэх тогтолцоо механизмд итгэдэггүй гэж ЭБ&Ко-д ярьсан бөгөөд эдгээр асуудлуудыг 4-р бүлэгт дэлгэрэнгүй авч үзсэн болно.

Эсрэг тэсрэг ийм нөхцөл байдал ямар ч байгууллагад, ялангуяа том аж ахуй нэгжүүдэд түгээмэл байдаг. Томоохон компаниудаас бүрдсэн, цогц үйл ажиллагаа явуулдаг, газарзүйн янз бүрийн байршилд үйл ажиллагаа явуулдаг олон байгууллагууд соёлын хувьд нэг ижил байхгүй нь тодорхой. Нэг байгууллага доторх соёл хүртэл маш олон төрөл байх нь олонтоо. Ялангуяа Рио Тинтогийн хувьд ажилтнууд нь тухайн бүтээгдэхүүний групп эсхүл үйл ажиллагааны чиглэлд шууд хамааралтай ажилладаг. Иймд бүтээгдэхүүний групп, ажлын байршил буюу уурхайн талбар, ажлын төрлөөс хамааран өөрийн гэсэн ялгаатай соёлтой бөгөөд тухайн соёл нь бодитоор болон олны бодож төсөөлж байгаагаар эрх мэдлийн тэнцвэрт бус байдал үүсэхэд нөлөөлдөг. Байгууллагын зарим хэсгийг бусдаас илүү их нөлөөтэй гэж зарим тохиолдолд үздэг төдийгүй ялангуяа тухайн хэсэг нэгжүүдийг байгууллагын үндсэн бизнес буюу гол чухал хэсэг гэж үздэг бол ийм нөхцөл үүсдэг байна.

Ажлын төрөл нь ажлын байрны соёлд мөн нөлөөтэй. Жишээлбэл, уурхайн операторууд гэхэд ажилтнуудыг тээвэрлэх үүрэгтэй ажиллаж буй ажилтнуудаас огт өөр соёлын орчинд ажилладаг. Агаарын тээвэрээр ажилдаа ирж очдог ажилтнууд бизнесийн хэлтсээс огт өөр соёлын орчинд ажилладаг. Зарим тохиолдолд ийм бүлгүүдийг “омог” гэж нэрийдэх ба бүлэглэлүүд байгууллагын тодорхой нэг хэсэгтэй маш өндөр холбоо хамаарлын мэдрэмжтэй байдаг. Байгууллагын амжилтыг урагшлуулж дэмжих чадалтай баг, ялгарал, үнэнч байдлаас ялгаатай нь энд ярьж буй омог, бүлэглэл гэдэг ойлголт нь нэг ижил байгууллага мөртлөө тухайн нэг баг, бүлэглэлд харьяалагдах нь өөр бусад багт харьяалагдахаас дээр гэж үзээд байгаа соёлын чанартай үзэл хандлага юм. Тухайн бүлэглэлд харьяалах, бас харьяалагдахгүй хүмүүс бий. Харьяалагддаг эсхүл харьяалагддаггүй, ‘ижил’ эсхүл ‘өөр’ байх гэдэг эдгээр ойлголт нь цаагуураа Рио Тинтод эмэгтэйчүүд, өнгөт арьстнууд, нутгийн уугуул иргэд болон бусад ялгаатай бүлгүүдэд тохиолдож буй таагүй түүхийн суурийг тавьж буй талаар энэхүү тайлангийн үлдсэн хэсэгт авч үзсэн болно.

2.2 Тэдний ярьснаар

Рио Тинтогийн ажилтнууд Рио Тинто дахь ажлын байрны соёлд олон эерэг давуу тал байдаг талаар ярьсан юм. Рио Тинто байгууллагынхаа соёлыг шинэчилж, ямар ч төрлийн ажлын байр байсан аюулгүй, хүндэтгэлтэй, оролцоог хангасан соёлыг төлөвшүүлэхийн төлөө тодорхой ажлууд хийж байгаад тэд талархалтай хандаж байгаагаа илэрхийлсэн. Эдгээр санал санаачилгуудын хамгийн чухал нь “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийг байгуулсан явдал байв. 2020 оны 12-р сард Гүйцэтгэх удирдлагын багаас “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийг байгуулах шийдвэрийг баталж, ажлын байранд хүндэтгэлгүй зан хандлага гаргахаас сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах механизмыг сайжруулах зорилготойгоор 2021 оны 3-р сард албан ёсоор үйл ажиллагааг нь эхлүүлсэн юм. Түүнээс хойш “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэг олон чухал ажлуудыг хийсний дотор хохирогчийг сонсох, мэргэжилтнүүдээс зөвлөгөө авах, ужгирсан, тодорхой бус хэм хэмжээ, хандлагыг өөрчлөхөд туслалцаа үзүүлжээ.

“Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийн нэгэн чухал үүрэг бол ажилтнуудад тохиолдсон явдал, түүхийг сонсох юм. Бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах, дээрэлхэх зэргээс сэргийлэх, шийдвэрлэх шийдлийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, мөн хүмүүс өөрт тохиолдсон, туулж гарсан явдал, үзэж харсан зохисгүй буруу зан хандлагын талаар гомдол санал гаргахдаа аюулгүй гэдгээ мэддэг байх, мэдээлэх тогтолцоо бүтцийг бэхжүүлэхэд ажилтнуудын санал хүсэлтийг ашигладаг.¹¹

Ажилтнууд Рио Тинтогийн соёлын эерэг, давуу талын тухай ЭБ&Ко-д ярихдаа:

Компанийн онцгой нэг давуу тал бол хамтын ажиллагаа, дээрэлхэх явдлыг үл тэвчих байдал, мөн өөрийн гараар бичсэн зорилт, стандартдаа хүрэхийн тулд хийж буй үйлдэл, алхмуудаа бодитоор тунгаан эргэцүүлдэг явдал юм.

Би 20 гаруй жил Рио Тинтод ажиллаж байна. Би энэ компаниар үнэхээр бахархдаг.

Бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж байгаагийн хувьд Рио Тинто ажилтнуудын эрх ашгийг чин сэтгэлээсээ хамгаалдаг учраас би Рио Тинтод итгэдэг, бас дотор нь орж ажиллах хамгийн сайн компани гэдгийг эн түрүүнд хэлэх нь зүйтэй.

Рио юу болох, юу болохгүйг жишээгээр харуулсан, маш сайн бодож боловсруулсан тодорхой үзэл санаатай. Хоосон ярьж биш харин үлгэр жишээ үзүүлж манлайлдаг.

[Миний ажилладаг хэсэгт] хүмүүс нэг нэгнийгээ хүндэтгэдэг. Ажилтнууд өөрийн үзэл бодлоо илэрхийлэх орон зайтай. Маш олон байгууллагад үзэл бодлын зөрүү гарахад ажилтнууд үзэл бодлоо илэрхийлэх боломжгүй, менежерүүд нь тухайн зүйлд хийсвэрээр хандах гээд байдаг. Бидний хувьд тийм биш, бид харьцангуй нээлттэй.

Миний ажилладаг салбарт оролцоог хангасан соёлтой. Олон эмэгтэйчүүд удирдах албан тушаалд томилогдож байна. Энэ бол итгэл үзүүлж буй маш том жишээ. Ахлах удирдлага маш сайн оролцоотой.

Рио Тинтогийн соёлын нэг сайн тал нь багийн ажиллагаа. Маш олон хүн байгууллагынхаа нүүр царай болж олон төрлийн үйл ажиллагаанд оролцдог. Манайх бас маш хүчирхэг эмэгтэй удирдлагатай. Энэ нь их тустай байдаг.

Рио Тинтод хүчирхэг, хүндэтгэл үзүүлдэг соёлыг эн тэргүүнд авч үзэхэд ихээхэн дэмжлэг үзүүлдэг. “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэг байгуулсан нь үүний тод илэрхийлэл юм. Төслийн багийнхан дараах байдлаар санал бодлоо хуваалцаж байв:

Рио өөрчлөгдөхийн тулд хүчин чармайлт гаргаж байгаад бахархаж байна. Энэ маш чухал зүйл.

Би “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэгт орсондоо баяртай байна. Энэ зөвхөн надад хамааралтай зүйл биш. Бид бүгдийн төлөө шүү дээ.

¹¹ Рио Тинто, Тогтвортой байдал: Боловсон хүчин, Өдөр бүр хүндэтгэе ажлын хэсэг <https://www.riotinto.com/en/sustainability/people>

Рио ажилтнуудынхаа төлөө үүнийг хийж байгааг сонсоод их сайхан санагдаж байна. Хүн бол хамгийн том капитал, тиймээс үнэлж хүндэтгэх ёстой.

“Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэг байгуулж компани илүү хүндэтгэлтэй, оролцоог хангасан орчныг бүрдүүлж, “бид буруу зан хандлагыг тэвчихгүй” гэж хэлж чаддаг соёлыг төлөвшүүлэхийн төлөө хүчин чармайлт гаргаж байна.

Би Риог аюулгүй, оролцоог хангасан, хүндэтгэлтэй харилцаатай байгууллага болоосой гэж хүсэж байна.

[Рио Тинто] эдгээр асуудлуудыг гүнээ ухамсарлаж байгаагийн зэрэгцээ хүмүүсийг энэ асуудлуудын талаар ярихыг бүрэн дэмжиж байгаа бололтой.

Би ороод дөнгөж 8 сар болж байна. Рио ийм зүйлсийн [дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах болон алагчлах] талаар илүү нээлттэй, миний төсөөлж байснаас хавьгүй илүү ярих болсон гэж бодож байна.

Хүн бүрийг өөрсдийн үзэл бодлоо илэрхийлэхэд дэмжлэг үзүүлж урамшуулдаг. Хийж буй ажилтай холбоотой, холбоогүй байсан ч бид шууд удирдлага эсхүл багийн ахлагчдаа үгээ хэлж чаддаг. [Бидэнд] үргэлж [энэ талаар] сануулдаг нь надад их таалагддаг.

Удирдлага их дэвшилттэй байж ойлгож дэмжиж байна. Гэхдээ туршлагаасаа харахад удирдлагаас дооших түвшний хувьд бид замынхаа дөнгөж эхэнд байна.

Дээр сэтгэгдлээ шууд хуваалцсан ажилтнуудын нэгэн адил үзвэл бусад ажилтнууд ч бас тогтсон соёлд шүүмжлэлтэй хандах буюу эсвэл зүгээр удаан өөрчлөгдөж байгаад ихээхэн шүүмжлэлтэй байгаа нь илт. Компани соёлын хувьд харилцан адилгүй ялгаатай байгаа гэж үзэхийн сацуу удирдлагын ур чадвараас ихээхэн хамаарч байна гэж үзэж байна. Байгууллагын соёлтой холбоотойгоор дараах сэтгэгдлүүдийг ЭБ&К-той хуваалцжээ.

Удирдлагын сандал дээр эцсийн эцэст хүн л сууж байгаа. Тухайн хүний зан чанараас их зүйл хамаардаг.

Рио Тинто маш эелдэг газар, гэхдээ таатай биш.

Риогийн соёл таалагдахгүй бол гарсан нь дээр гэж надад хэлсэн.

Соёл нь үнэхээр янз бүр. Бизнесийн аль хэсэгт байгаагаас, бас хэн таныг удирдаж байгаагаас шалтгаалаад өөр өөр. Нийтлэг соёл нь хүчирхэг биш гэдгийг илэрхийлж байгаа юм.

Олон жил Риод ажиллахдаа дандаа л эерэг сайн сайхан зүйлстэй учирч байсан байж болно. Гэхдээ муу менежертэй болбол таны ертөнц тэр чигээрээ хөмөрнө.

Бид сайн зарчмуудтай ч түүнийг хэрэгжүүлэх хангалттай арга зам байхгүй. Сонсохоос өөр, араас нь дэмжлэг байхгүй. Энэ нь менежерүүдийн урам зоригийг унтраадаг, яагаад гэвэл итгэж найдлаа ч итгэл нь замын дундаас гээгддэг.

Ажил амьдралаа тэнцвэржүүлж зохицуулах нь нэн тэргүүний зорилго гэж бидэнд хэлсэн ч тодорхой арга хэмжээ аваагүй болохоор юу ч өөрчлөгдөөгүй. Энэ зорилгыг (бусад зорилтын хамт) жилийн эхэнд тавьсан ч тэр нь мартагдсан. Үүнээс болоод миний итгэл алдарсан.

Рио бусдыг буруушааж зэмлэсэн соёлтой. Суралцагч байх соёлтой ч, энэ нь эргээд зэмлэл болдог.

Манай соёлд ...хүлээн зөвшөөрч болохгүй үг яриаг бүү тэвч гэдэг. Үүнийг хүлээн зөвшөөрөхгүй гэж менежер яриа таслахыг би хэзээ ч сонсож байгаагүй. Та зохисгүй зан байдал гаргаж зохисгүй санал хэлсэн ч хэн ч үүнийг таслан зогсоохгүй.

Өдөр болгон л хоорондоо өрсөлдөх, нэг нэгнээ нухчин дарах, улс төрийн тоглолт хийх соёлтой. Энэ бол түгээмэл болсон асуудал. Хүн бүр үүний золиос болсон. Бид хэтэртлээ ажиллаж, сэтгэл санаагаар хямарч, тасралтгүй шүүмжлэлд өртдөг.

Хэлтэс нэгж, бүс нутаг болгонд соёл, зан байдал, хүлээлтийн зөрүү их байдаг.

[Энэ улс] өөр соёл, өөр системтэй, тийм болохоор ямар үр дагавар авчрахыг мэдэхгүй учир асуудлыг хэлж ярихаас айдаг.

“Дээд түвшиндээ зөв зүйтэй санаа зорилготой, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, эрхэмлэх зүйлс болон зорилго нь тодорхой ч үүнийг амьдрал дээр хэрэгжүүлэх болоход маш хол зөрүү үүсдэг.

“Бид асуудлыг мэдэж байна, шийдлийг нь ч мэдэж байна. Тийм болохоор гол нь засаж залруулах хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй, сайн сайхны төлөө, урт хугацааны үр дүнгийн төлөө засаж залруулах шаардлагатай.

Соёл нь зөвхөн гүйцэтгэл. Энэ бол соёлын өөрчлөлтийн хэзээ давж гаршгүй зүйл. Чи гүйцэтгэж чадахгүй бол тэд зүгээр л дараагийн хүн рүү шилждэг. ... Соёл гэдэг бол тогтвортой биш буюу эрүүл биш хурдаар ажиллаж байгаа хүмүүс. Бид өөрсдийн эрхэмлэх зүйлсийн төлөө явахгүй байна.

Эдгээр сэтгэгдлүүд нь урт хугацаанд эн тэргүүнд хэрэгжүүлэх ёстой тогтвортой шинэчлэл шаардлагатай байгааг илэрхийлж байгаа юм. Энэ үйл явцын хүрээнд “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгээс Рио Тинто дахь ажлын байрны соёлыг бэхжүүлэх ажлын хүрээнд дөрвөн чиглэлийг тодорхойлоод байна. Үүнд:

- **Чиглэл 1:** удирдлага манлайлал, үүний дотор удирдах ажилтнуудын сэтгэлгээ, үл хүндэтгэлийн талаарх ойлголт ухамсрыг өөрчлөх, удирдах ажилтнуудыг сонгож авах, албан тушаал дэвшүүлж, шагнахад баримтлах зарчим багтана.
- **Чиглэл 2:** үл хүндэтгэсэн зан байдлыг засаж залруулах чиглэлийг эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааг хангахтай ижил авч үзэх, үүний дотор мэдлэг ойлголтоо нэмэгдүүлэх, бататгахын тулд аюулгүй ажиллагааны уулзалтыг үр дүнтэй болгох, үл хүндэтгэсэн зан хандлагыг илүү тодруулах үүднээс эрсдэлийн талаарх баримтлах бодлогыг сайжруулан шинэчлэх, ажилтнуудаа эргэж ажилдаа ороход нь хэрхэн дэмжлэг үзүүлэх талаар ойлголт мэдлэгтэй болох, байрны сууцны орчинд найрсаг хүндэтгэлтэй байх зааварчилгаатай байх, асуудлыг нээлттэй мэдээлэх, дараагийн шатанд авч үзэх зэрэг багтана.
- **Чиглэл 3:** бусдын оронд өөрийгөө тавьж үзэх, ойлгоход туслах зураглал, хялбаршуулсан нийтлэг зааварчилгаа, эрт үед нь интервенц хөтөлбөр хэрэгжүүлэх загвар, магадлан шалгах ажиллагаа/үйл явцыг хүнлэг, батлагдсан сайн туршлагад нийцүүлэн хянаж нягтлах.
- **Чиглэл 4:** энгийн ойлгогдохууц харилцааны нэгдсэн ойлголтын хэм хэмжээ боловсруулах, мэдлэг ойлголт өгөх аян зохион байгуулах, ажиллах хүчинд боловсрол мэдлэг олгох, чадавхжуулах, удирдах ажилтныг хөгжүүлэх (тусгайлсан), эхний хариу үйлдэл гаргасан хүнийг дэмжих, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн сургалт зохион байгуулах.

Дээрх чиглэлийн ажлаас гадна Аюулгүй үйлдвэрлэлийн систем, Вояжр Манлайлал хөгжлийн хөтөлбөр, Удирдах ажилтныг дасгалжуулагч/көучээр бэлтгэх санаачилга зэрэг манлайллын хөтөлбөрүүдийн ажлууд мөн одоогоор хамт явагдаж байна.

ЭБ&Ко-гоос энэ ажлыг ихэд дэмжиж байгаагийн дээр Рио Тинтод “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийн энэ чухал ажлыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хүндэтгэлтэй соёлыг бий болгох нөлөөллийг чиглүүлэхэд шаардлагатай боломжит нөөцөөр тасралтгүй хангахыг зөвлөж байна.

2.3 Соёл, аюулгүй байдал хоёр зэрэгцэн оршдог

Рио Тинто сэтгэлзүйн аюулгүй байдлыг хангана гэсэн ил тод үүрэг амлалт өгсөн билээ. Рио Тинто:

“Аюулгүй байдал бол бидний эн тэргүүний үнэт зүйл. Бид ээлж бүрийг, уулзалт бүрийг үүгээр эхэлдэг. Ямар ч гэмтэл бэртлээс урьдчилан сэргийлж болно гэдэгт бид итгэдэг. Бид хамт ажиллагсад болон орон нутгийнхны аюулгүй байдлыг хэзээд эн тэргүүний зорилт гэж үзнэ.”¹²



Үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны аюулгүй байдлыг хангах соёл бат бэх тогтсон нь Рио Тинтогийн дараах мэдээллээс харагдаж байна. Үүнд:

*2020 онд бид аюулгүй ажиллах гэсэн нэн тэргүүний зорилтоо бүрэн биелүүлж хоёр дахь жилдээ амь нас эрсэдсэн осол зөрчилгүй ажиллалаа. Өнгөрсөн 10 жилийн хугацаанд гэмтэл бэртлийн ноцтой байдал болон 2010 онд 0,69 байсан бүх гэмтэл бэртлийн давтамжийн үзүүлэлт (БГДҮ) үлэмж буурч 2020 онд 0,37 болов. 2019 онтой харьцуулбал манай бүх гэмтэл бэртлийн давтамжийн үзүүлэлт 12% орчмоор буурсан байна. Гэхдээ бид аюулгүй ажиллагааны гүйцэтгэлээ илүү сайжруулж, ажилтай холбоотой бүх гэмтэл бэртлийг арилгах хүртэл хичээх болно.*¹³

Рио Тинто 2019 онд аюулгүй ажиллагааны төлөвшлийн загвар болон аюулгүй ажиллагааны сургалт зааварчилгааны тогтолцоог нэвтрүүлж эхэлсэн юм. Эдгээр хөтөлбөрүүд нь аюулгүй ажиллагааны хүчирхэг соёл, удирдлагын ур чадварыг бий болгоход чиглэсэн болно. Оршил хэсэгт дурдсанчлан 2020 онд цар тахлаас үүдэлтэй сорилтыг үл ажран Рио Тинтогийн нэгжүүд сайжруулалтын төлөвлөгөө боловсруулж аюулгүй ажиллагааны гүйцэтгэлээ сайжруулсан билээ.

Өмнөх жилүүдтэй харьцуулбал 2020 онд гэмтэл бэртэл, ноцтой ослын тоо цөөрсөн нь үүнийг илэрхийлнэ.¹⁴

Рио Тинто аюулгүй ажиллагааг тэргүүлэх зорилт болгодгийг харгалзан ЭБ&Ко байгууллагын хувьд аюулгүй ажиллагааны хэм хэмжээн дээр суурилан, аюулгүй ажиллагаанд суурилсан оролцоог хангасан хүндэтгэлтэй ажлын орчныг бүрдүүлэх боломж байгааг олж харсан юм. Ингэснээр эрх мэдлийн тэнцвэрт бус байдлыг хүлээн зөвшөөрдөг, мөн соёлын алдаа доголдлын талаар ярьдаг хүмүүс бодит байдал дээр “маргаан үүсгэгч” биш харин эрсдэлийг бууруулахыг оролдож, байгууллагад учрах эрсдэлийн талаарх үнэ цэнтэй мэдээлэл өгч дуу хоолойгоо хүргэдэг гэдгийг ойлгож ухамсарладаг сэтгэлгээ рүү шилжих өөрчлөлтийг хийх юм. Рио Тинто энэ Төслийг хэрэгжүүлснээр өөрийн аюулгүй ажиллагааны соёлыг тасралтгүй сайжруулна гэсэн үүрэг амлалтаа нотлон илэрхийлж байгаа болно.

2.4 Сэтгэлзүйн аюулгүй байдал

Рио Тинто бие махбодын хувьд аюулгүй байдлыг хангах чиглэлд байж болох хамгийн өндөр стандартыг хангаж ажилладаг тул тус байгууллагын хувьд ажилтнуудынхаа сэтгэлзүйн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлд мөн ижил түвшний стандартад хүрэх бүрэн боломжтой.

Байгууллагын зан төлөвийн тэргүүлэх судлаач Эми Эдмондсон сэтгэлзүйн аюулгүй байдлыг баг доторх нэгдсэн итгэл үнэмшил гэж тодорхойлоод, баг гэдэг бол гишүүд нь харилцаанд эрсдэл авч болох аюулгүй орчин гэжээ. Сэтгэлзүйн аюулгүй байдал бүрдсэнээр өндөр түвшний оновчтой шийдвэр гаргахын гол хөшүүрэг болж, багийн дотоод динамик, уур амьсгал, харилцаа эрүүл, эрч хүчтэй болж, байгууллагад инновац гарах нь нэмэгдэж, гүйцэтгэл бүтээмжтэй болдог. Мөн Эдмондсоныхоор:

*Сэтгэлзүйн аюулгүй байдал хангагдаагүй үед байгууллагуудад урьдчилан сэргийлж болохуйц бизнесийн алдаа дутагдал гарах, хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд аюул учрах эрсдэл илүү өндөр байдаг.*¹⁶

Сэтгэлзүйн аюулгүй байдал бол багуудын өндөр гүйцэтгэлтэй ажиллах амжилтын гол хүчин зүйлсийн нэг¹⁷.

¹² Рио Тинто: Эрүүл мэнд, Аюулгүй байдал болон Сайн <https://www.riotinto.com/en/sustainability/health-safety-wellbeing>

¹³ Мөн тэнд

¹⁴ Мөн тэнд

¹⁵ Эдмондсон, А. болон Мортенсен, М. “Холимог ажлын байрны сэтгэлзүйн аюулгүй байдал ямар дүр төрхтэй вэ” Харвард Бизнес Ревью 2021 оны 4-р сарын 19, <https://hbr.org/2021/04/what-psychological-safety-looks-like-in-a-hybrid-workplace>

¹⁶ Нильсон, К. “Сэтгэлзүйн аюулгүй байдал сэдвийг судалдаг тэргүүлэх судлаач сэтгэлзүйн аюулгүй байдлыг сайжруулах гурван алхмыг нэрлэлээ” HRM 2021 оны 7 сарын 27, А.Эдмондсоныг эшлэв. <https://www.hrmonline.com.au/section/strategic-hr/psychological-safety-amy-edmondson/>

¹⁷ Делицонна, Л. 2017, Өндөр гүйцэтгэлтэй багуудад сэтгэлзүйн аюулгүй байдал хэрэгтэй. Түүнийг хэрхэн бий болгохыг энд өгүүлэв. Харвард Бизнес Ревью, х.8

Сэтгэлзүйн хувьд аюулгүй орчин гэдэг нь хүмүүс зохисгүй зан хандлагыг ил болгож, шатлан захирах бүтцээс үл хамааран шүүмжлэх, хохирогч болохоос, шийтгэл хүлээхээс огт айлгүйгээр санал гомдлоо хэлдэг аюулгүй орчин юм. Сэтгэлзүйн аюулгүй орчин нь оролцоо, итгэлцэл, хүндэтгэлд суурилдаг бөгөөд хүмүүс “бусдад нийцүүлэх” эсхүл “асуудал үүсгэх вий” гэж санаа зовохоос илүүтэйгээр өөрийнхөөрөө байж чадахыг хэлдэг.

Өндөр дээд албан тушаалын удирдлага нь багийн гишүүдийн оролцоог анхаардаггүй, сонирхдоггүй бол шатлан захирах ёс саад бэрхшээл болдгийг Эдмонсон тэмдэглэжээ.

*Багийн шатлан захирах бүтцийг зохион байгуулахдаа дээрээсээ доошоо суралцах сэтгэхүйтэйгээр зохион байгуулах шаардлагатай бөгөөд ... эс бөгөөс энэ нь сэтгэлзүйн хувьд аюулгүй байдлыг мэдрэх, нээлттэй байхад саад болдог.*¹⁹

Ийм байдлаар сэтгэлзүйн аюулгүй байдал дутагдалтайн дээр айдастай байдгаас үгээ хэлэхэд аюултай нөхцөл орчныг бүрдүүлдэг. Эрх мэдлийн ялгаа, өдөр тутмын харилцаанд тэгш оролцоо хязгаарлагдсанаас аюулгүй ажиллагааны хүчирхэг соёлыг төлөвшүүлэхэд шаардлагатай хүмүүс хоорондын хүндэтгэлтэй харилцаа, хамтын ажиллагааг эвддэг. Нэг ажилтны хэлснээр:

Компани аюулгүй ажиллагааны үзүүлэлтэд хэт их анхаардаг, түүндээ ч хүрсэн, яагаад гэвэл түүнийг харж тайлагнах маш амархан. Гэхдээ сэтгэл санааны хувьд... нууцлагдмал зүйл байдаг, хүмүүс түүнийг мэдээлэхээс айдаг. Бидний өмнө их урт зам хүлээж байна.

Энэ өнцгөөс харвал Рио Тинто аюулгүй ажиллагааны соёлынхоо суурин дээр оролцоо, хүндэтгэл, сэтгэлзүйн аюулгүй байдлыг онцлон тусгасан өгөх хэрэгтэй. Үүний тулд бүх шатны удирдах ажилтнууд нь хүмүүсийг санал бодлоо илэрхийлэхийг дэмжих, хүндэтгэлтэй, оролцоог хангахад биечлэн үлгэр дуурайлал үзүүлж, хүмүүсийг чадавхжуулж, эрх мэдэл, шатлан захирах бүтцээс үл хамааран шүүмжлэх эрх өгч, зохисгүй, үл хүндэтгэсэн зан байдалд ил тодоор шуурхай хариуцлага тооцох, хүнлэг ёс суртахуунтайгаар хүмүүс хоорондын бүх харилцааг чиглүүлдэг зоригтой манлайллыг шаарддаг.

2.5 Дүгнэлт

Эрүүл соёл байгууллагын ерөнхий үр бүтээмж, чадавхад эерэг нөлөөтэй. Эрүүл, эерэг соёл төлөвшүүлснээр хүмүүсийн сэтгэл санаа эерэг, сайн сайхан байдлыг бэхжүүлэх бөгөөд ингэснээр ажилтнуудын хоорондын харилцааг сайжруулдаг. Түүнчлэн ажилтнуудын ур чадвар, шинэ санаа инновацыг нэмэгдүүлж, стресс зэрэг сөрөг нөхцөл байдлаас хамгаалдаг. Мөн авьяас ур чадвартай боловсон хүчнийг татаж, удирдлага, байгууллагатайгаа урт хугацаанд тууштай ажиллах магадлалыг нэмэгдүүлдэг. Ажилтнуудын хүч, давуу тал, авьяас ур чадварыг нээж өгдөг.



Байгууллага эерэг, ёс суртахуунтай соёлыг бий болгосноор байгууллагын бүтээмж нэмэгдэж, илүү өндөр гүйцэтгэлтэй болно, үүний дотор санхүүгийн гүйцэтгэл сайжирч, харилцагчийн сэтгэл ханамж, бүтээмж нэмэгдэж, ажилтнуудын хоорондын харилцаа эерэг болдог.²⁰



Рио Тинто дахь соёл олон эерэг, давуу талуудтай. Энэ нь ялангуяа “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийн судалгаагаар нотлогдсон билээ. Олон хүмүүсийн хувьд байгууллагын орчин, уур амьсгал тэдэнд үр өгөөжтэй, хүндэтгэлтэй байдаг байна. Удирдлага нь ажилтнуудаа дэмждэг, эерэг, эрүүл соёлыг тэргүүлэх зорилт болгосон багуудаас үүнийг ажиглах боломжтой. Гэхдээ нөхцөл байдал хүн бүрийн хувьд, бүх газарт ийм биш юм. Эерэг, сайн соёлуудаа хэвээр хадгалан үлдэж, сайжруулах шаардлагатай хэсгүүддээ шинэчлэл хийхэд удирдлагын ил тод, тууштай хичээл зүтгэл чухал үүрэгтэй ба Рио Тинто дэлхий даяар үйл ажиллагаа явуулдаг газрууддаа зөвхөн бие махбодын хувьд биш, сэтгэлзүйн хувьд аюулгүй орчин нөхцөлийг бүрдүүлэн дэлхий дахинд манлайлал үзүүлэхэд чухал алхам болно.

¹⁷ Делицонна, Л. 2017, Өндөр гүйцэтгэлтэй багуудад сэтгэлзүйн аюулгүй байдал хэрэгтэй. Түүнийг хэрхэн бий болгохыг энд өгүүлэв. *Харвард Бизнес Ревью*, х.8

¹⁸ Эдмондсон, А.С. 2018 *Аймшиггүй Байгууллага: Суралцах, Инноваци, болон Өсөлтийг хангахад Ажлын байран дээр сэтгэлзүйн аюулгүй байдлыг бий болгох. Вайли*

¹⁹ Мөн тэнд

²⁰ Сеппайа, Е болон Камерон, К. 2015 “Эерэг ажлын соёл илүү өндөр бүтээмжтэй байдгийн нотолгоо” *Харвард Бизнес Ревью*, 12-р сарын 1, <https://hbr.org/2015/12/proof-that-positive-work-cultures-are-more-productive>

3-р Бүлэг: Санаа тавьдаг, зоригтой, сониуч, шинийг эрэлхийлсэн манлайллын ач холбогдол

Ажлын байр эрүүл соёлтой байхад манлайлал онцгой үүрэгтэй. Удирдах ажилтнууд хортой зан хандлагатай нүүр тулж, асуудлыг шийдвэрлэх, өндөр гүйцэтгэл, ажлын бүтээмжийг дэмжих аюулгүй орчныг бий болгох үүрэгтэй.

Дээд түвшний удирдлагын манлайлал өндөр ач холбогдолтой хэдий ч байгууллагын хэмжээнд бүх түвшний удирдлагууд эрүүл ажлын байрны соёлыг үлгэрлэж харуулах зайлшгүй шаардлагатай. Үүний тулд бусдын төлөө санаа тавьдаг, зоригтой, сониуч, шинийг эрэлхийлсэн соёлыг бий болгох үнэт зүйлс хийгээд зан байдлыг ухамсартайгаар үлгэр дуурайлал үзүүлэх шаардлага үүсдэг. Тууштай, ил тод, зоригтой манлайлал соёлын шинэчлэл хийх суурийг амжилттай тавина.

Рио Тинтогийн нэгэн ажилтны хэлснээр:



Удирдах ажилтнууд өдөр бүр хүндэтгэлтэй харилцах тод үлгэр жишээ үзүүлэх ёстой.



3.1 Зоригтой манлайлал шинэчлэлийг чиглүүлдэг

3.1.1 Тэдний ярьснаар

ЭБ&Ко янз бүрийн шатны удирдлагуудтай уулзалт хийхэд тэд байгууллагын хэмжээнд соёлын өөрчлөлт хийхэд хувь нэмрээ оруулах, бусдын төлөө санаа тавьдаг, оролцоог хангасан хүчирхэг манлайлал үзүүлж, үлгэр дуурайлал үзүүлэх чин эрмэлзэлтэй байгаагаа илэрхийлж байсан. Эдгээр удирдах ажилтнууд Рио Тинтод эрүүл эерэг соёлыг бий болгоход өөрсдийн гүйцэтгэх үүрэг хариуцлагыг ухамсарлан ойлгож байсан болно. Гүйцэтгэх захирал Якоб Стаусхолмын гаргасан чиглэл чамгүй дэмжлэг хүлээсэн байна.

Нэг ажилтан



Соёлыг нутагшуулахад манлайлал гол үүрэг гүйцэтгэдэг ... Өөрчлөлт дээрээсээ эхлэх шаардлагатай, Якоб үүнийг хийх боломжтой болгосон гэж би бодож байна. Гүйцэтгэх захирлын хүчтэй манлайлалгүйгээр юу ч хийж чадахгүй. Энэ бүхэн өөрчлөгдсөн. Бид зөв голдирлоор явж байна. Бид үүнийг хийнэ. Бид олон шатыг давна, уруудна, өгсөнө, гэхдээ бид зорилгодоо хүрнэ.



Якобын эхлүүлсэн энэ аяллыг би бүрэн дэмжиж байна. Бид бүх хүнийг хүндэтгэдэг, олон талын төлөөлөлтэй, оролцоог хангасан соёлыг нэвтрүүлж чадах юм бол компанийн хувьд өсөж хөгжиж чадна.

Дээд удирдлага нь үүнийг ойлгож байгаа гэдэг нь маш сайн. Тэр гүйцэтгэх удирдлагуудтай хамтран “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийн үйл ажиллагааг дэмжиж энэ асуудлыг шийдвэрлэнэ гэж найдаж байна.

Төсөлд оролцогсод хариуцсан нэгж, багийнхаа хэмжээнд эерэг соёл бий болгохоор ажиллаж байгаа дээд, дунд шатны удирдах ажилтнуудын талаар ярьсан болно. Удирдах түвшинд эмэгтэйчүүд, нутгийн уугуул иргэдийг чадваржуулах, аюулгүй, хүндэтгэлтэй орчин бий болгох, хортой зан хандлагыг шуурхай шийдвэрлэх зэрэг нь эдгээр манлайлагчдын ажлын байрны соёлоо сайжруулахаар авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний жишээ болно.

[Энэ удирдах ажилтан] томилогдсоноос хойш энэ газар маш их өөрчлөгдсөн.

Миний ажилладаг ээлжийнхэн маш өндөр ёс суртахуунтай. Маш сайн ахлах ажилтан, дарга нартай, тэд хүний ярихыг сонсож, хүний хэлснийг ойлгодог.

Энэ бол ээлжиндээ ажиллаж байгаа, ажиллаагүйгээс үл хамааран гэр бүлд ээлтэй компани. Ээлжээр ажиллах нь гэр бүлийн амьдралыг хүндрүүлдэг хэдий ч [менежерүүд] маш сайн ойлгодог.... “Өнөөдөр нөхцөл байдал ийм байна” эсвэл “миний хүүхэд өвчтэй байна” гэж хэлэхэд надад ерөөсөө хүндрэлтэй байдаггүй. Ялангуяа цар тахлын үед [менежерүүд] маш сайн ойлгож байгаа.

Менежерийн хувьд би ажлын аюулгүй орчны ач холбогдлыг мэднэ.

ЭБ&Ко-д мөн оролцоог хангадаг, үлгэр жишээ манлайлал үзүүлдэг удирдах ажилтнуудын тухай ярьсан юм. Рио Тинто эдгээр манлайлагчдын ур чадварт түшиглэн байгууллагыг илүү эерэг, оролцоог хангасан соёлтой болгоход тэдний дэмжлэгийг авах боломжтой.



Манай удирдлага багийнхныгаа маш идэвхтэй дэмждэг хүн байдаг. Тэр бидэнд боломж олгож, бизнесийн үнэт зүйлсийг бодитоор мэдрүүлдэг.



Манай ахлах мэргэжилтэн солигдсоноор энд [төслийн талбарт] асар их зүйл өөрчлөгдсөн. Түүнийг бурхан л илгээсэн байх. Түүнд [Жуукан агуйг сүйтгэсэн явдал] маш хүчтэй нөлөөлсөн тул тэр өөрчлөлт хийхийг хүссэн. Тэр хүмүүсийг ажил мэргэжлийн хувьд өсөж дэвшихийг үнэн голоосоо дэмждэг – түүний хэлсэн болгон ахлах ажилтнуудад хүчтэй хүрдэг. [Уугуул иргэд] бид ажлыг маш сайн гүйцэтгэх чадвартайг тэд олж харж чаддаг.



Үгээ үйлдэл болгодог, надад итгэл төрүүлдэг маш олон ахлах удирдагчдыг би мэднэ.

[Удирдах ажилтны] хувьд би зан хандлагаа хичээж, үнэт зүйлсээ эрхэмлэн чиглүүлдэг. Би ийм соёлыг хариуцсан багтаа суулгахыг хүсэж байна.

Сайн ахлах удирдлага хичээл сургуулийн цагтай уялдаж уян хатан [гэрээсээ ажиллах] байдлаар ажиллах боломжийг бүрдүүлдэг. Энэ бол маш том өөрчлөлт.

Менежерүүдээс л их юм шалтгаалдаг. Менежер чинь нээлттэй, оролцоог дэмжих сэтгэлгээтэй биш бол урагшлахгүй. Сайн менежерүүд алсын хараатай, хүн бүрийг нэг чигт чиглүүлж ажилладаг.

Энэ удирдлагатайгаа ажиллаж байгаагаа би аз гэж боддог. Тэр өөрийн багийнхны сайн сайхны төлөө чин сэтгэлээсээ санаа тавьдаг. Бид түүнийг хэзээд дэмжинэ.

Удирдах ажилтнууд санаа тавих, зоригтой байх, сониуч байхыг дэмжиж байгаа гэхдээ өөрчлөлтийг хүсэхгүй байгаа хүмүүс байсаар байна.

Сүүлийн үед хэд хэдэн санаачилга хэрэгжиж эхэлсэн ч зарим ажилтнууд байгууллагын удирдлагууд үнэхээр соёлын өөрчлөлт хийе гэсэн эрмэлзэлтэй эсэхэд бүрэн итгэлгүй байгааг дээрх саналууд илэрхийлж байна. Тэд мөн ажлын байрны соёл тухайн удирдлагаас хамаарна гэдгийг тэмдэглэн хэлжээ. Төслийн багийнханд тэд ийн ярьжээ.

Ажилтнуудад ижил тэгш ханддаггүй. Янз бүрийн сэтгэлгээ менталити байдаг. Доод шатны ажилтнуудад хэн ч санаа тавьдаггүй, сонсдоггүй. Яг л дээрээс тушаал буулгаж байгаа юм шиг байдаг.

Өөрчлөлт хийхийг хүсэж байгаа удирдах ажилтнууд байгаа байх гэж би бодож байна. Гэхдээ хүсэхгүй байгаа хүмүүс ч бий. Тэд ажилтнуудад нөхөрсөг биш, таагүй ажлын орчин бий болгодог.

Би энэ компанид таван жил ажилласан. Энэ хугацаанд гурван өөр менежерийн удирдлагад ажиллаж үзсэн. Бас гурван өөр ерөнхий менежерийн нүүр үзсэн. Хүн бүр соёлыг өөрчилдөг учир энэ өөрчлөлтүүд маш их нөлөөтэй байсан, би өөрийн зан байдлаа одоогийн даргадаа тохируулах ёстой болсон.

Манай ахлах ажилтан Риогийн эмэгтэйчүүд болон цөөнхийн бүлгийн талаар баримталж буй бодлого чиглэлд итгэдэггүй. Энэ бол ердөө л улс төрийн тохируулга, компанид муу гэж тэр боддог.

Рио Тинто ажилтнуудаа хүндэтгэлтэй харилцах, аюулгүй байдал, оролцоог нь хангахыг хүсдэг. Аливаа байгууллагад энэ бүхэн дээд түвшнээс тодорхой санал санаачилга гарган, ил тод эерэг зан байдал үзүүлэхээс эхэлдэг, сөрөг зан байдлыг нийтэд зарлаж хариуцлагыг нь үүрүүлдэг байх хэрэгтэй. Энэ бүхэн аль ч түвшинд хэрэгжиж эхлээгүй байна.

Дээрэлхэх, ялгаварлан гадуурхах үзэл Риод амь бөхтэй хэвээр байна. Ахлах ажилтан болгож дэвшүүлэх ёсгүй хүмүүс албан тушаалдаа хэвээр байсан цагт энэ бүхэн алга болохгүй гэж бодож байна.

Рио Тинто дахь нэг том асуудал бол өдөр тутам дахь хүндэтгэлгүй, зүй бус зан байдал, ийм зан байдлыг хүлцэж, хүлээн зөвшөөрч байгаа удирдлага юм.

Удирдах түвшинд хангалттай олон эмэгтэйчүүд орж ирэхгүй л байна. Дан эрэгтэй менежерүүдийн багтай ажиллаж байгаа эмэгтэй менежерийн хувьд өөртөө итгэх итгэл, оролцоотой болох нь үнэхээр хүндрэлтэй. Намайг мэргэжлийн ур чадвараар маань хүндэтгэдэг ч гэсэн маш их ганцаардах эсхүл бусад хүмүүсээс өөр үзэл бодолтой байсан ч хэвшмэл ойлголтод баригдах үе байдаг.

Харамсалтай нь үүсгэсэн сүүдрээ олж харж чаддаггүй хэтэрхий олон хүн ахлах удирдлагаар ажилласаар байна. Тэдний хэлсэн зүйл асуудал биш байж болох ч гэсэн үргэлж буланд зогсож байгаа мэт таагүй мэдрэмж төрүүлж байдаг. Энэ нь маш их түгшүүртэй болгодог.

Манай ахлах удирдлага ... сорилтод дургүй. Хэн нэгэн асуулт тавьж, сорьж эсхүл эсрэг үзэл бодолтой байгаагаа илэрхийлэхэд багаар бодоход үл тоомсорлоно, харин хамгийн муудаа дээрэнгүйгээр эргүүлээд дайрдаг... зөвхөн хэлсэн үг рүү дайраад зогсохгүй хувь хүн рүү нь бас дайрдаг.

Энд [тодорхой ажлын талбар] ахлах ажилтнууд нь хариуцсан ээлжээ хамаг байдаг сайнаараа ажиллуулах гэж хичээдгээс улам бүр дордож байна. Тэд удирдан манлайлах үр чадвар нь хангалтгүй гэдгээ харуулж өдрийн зорилтоо биелүүлэх гэсэн цор ганц зорилготой. Ахлах мэргэжилтэн ажлаа аваад удаагүй, удирдах, манлайлах үр чадвар дутмаг бололтой байсан, тиймдээ ч ахлах ажилтнуудыг дэмжих, тодорхой чиглэл өгөх чадамжгүй. Тэр талбар дээр удирдлага зохион байгуулалт гэх зүйл бараг л харагддаггүй.

Миний хувьд зохисгүй үйлдэл гаргаж байгаа нь доод шатны хүмүүс биш харин эрх мэдэл бүхий ахлахууд, менежерүүд юм.

Зарим удирдах ажилтны зан байдал маш муу сөрөг нөлөөтэй байдаг, багийн бүтээмжид хүртэл нөлөөлдөг, гэхдээ эерэгээр биш.

Юуны өмнө хүнлэг байхыг эрхэмлэдэг удирдлагууд бидэнд хэрэгтэй, энэ эрхэм зүйлийг менежментийн практикт бүх талаар хэрэгжүүлэх ёстой.

Байгууллагын түвшинд суралцагсдын дэвших магадлалд онцгой нөлөөлдөг сургагч багш нар суралцагсдаа эрх мэдлээрээ далайлган сүрдүүлдэг тухай гомдлоос гадна эдгээр санал гомдлууд нь удирдагч бүр өөрөө үлгэр дуурайлал үзүүлэх хортой зан хандлагыг хэрхэн танихыг зааж өгч, хариуцлага тооцож, бүх хүнд аюулгүй, хүндэтгэлтэй, оролцоог хангасан ажлын байрны соёлыг нэвтрүүлэх шаардлагатайг харуулж байгаа юм.

Ялангуяа, соёлын өөрчлөлтийг манлайлан хэрэгжүүлэхэд ахлах ажилтан, ахлах мэргэжилтэн зэрэг дунд шатны удирдлагын үүрэг маш чухал. Рио Тинтогийн “соёлын элч”, мөн ажилтнуудтай өдөр тутам харилцаагийн хувьд эдгээр удирдах ажилтнуудын юу хэлж, юу хийж байгаа нь ихээхэн чухал. Байгууллагын хэмжээнд соёлын өөрчлөлтийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд дунд шатны удирдлагуудад дэмжлэг үзүүлж, итгэлцэл, хамтын ажиллагаа, багийн ажиллагаа болон бүтээмжийг дэмжсэн оролцоог хангасан ажлын байрыг бий болгоход тэдний үүрэг чухал болохыг ойлгуулах нь нэн чухал болно.

3.2 Өөрчлөлт хүссэн хүлээлт

Судалгаанд оролцогсдоос Рио Тинто дээр дурдсан гурван төрлийн хортой зан хандлагын талаар томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт хэр итгэлтэй байгаа талаар асуусан юм. Ирэх хоёр жилийн хугацаанд дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах асуудлуудад томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт Рио Тинтогийн ажилтнууд ихээхэн итгэлтэй байгаа нь найдвар төрүүлж байгааг Төслийн явцад тогтоосон юм. Бараг хоёр хүн тутмын нэг нь бэлгийн дарамт учруулах болон арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах тал дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “бүрэн итгэлтэй” буюу “маш итгэлтэй”, гурван хүн тутмын нэг нь дээрэлхэх асуудлыг өөрчилж чадна гэдэгт “бүрэн итгэлтэй” буюу “маш итгэлтэй” гэж хариулсан байна.

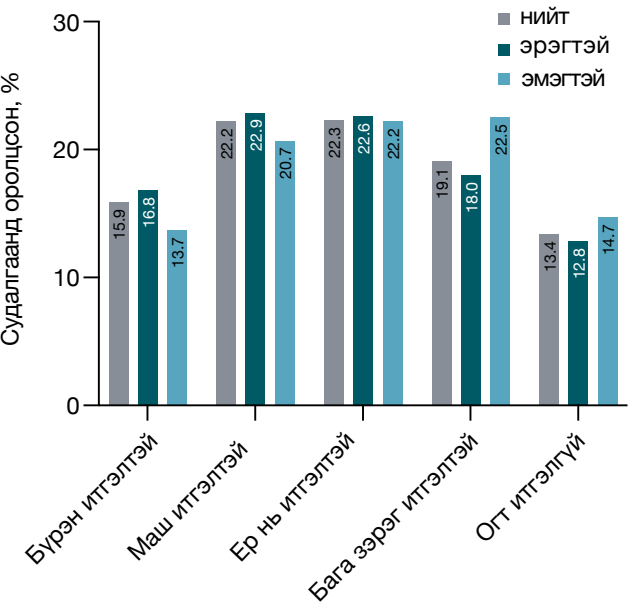


График 1. Рио Тинто дээрэлхэх асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт итгэх итгэл (хүйс, хувиар). Суурь мэдээлэл: нийт хариулсан (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Рио Тинто ирэх хоёр жилд дараах асуудал тус бүр дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт та итгэж байна уу?

3.2.1 Дээрэлхэх

Рио Тинто дээрэлхэх асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийж чадна гэж бараг зургаан хүн тутмын нэг нь “Бүрэн итгэлтэй” байна гэж хариулсан бол 13% нь “огт итгэлгүй” байна гэсэн хариулт өгчээ (График 1).

Эрдэс (20%), Хүний нөөц (23%), Бусад (22%) нэгжийн судалгаанд оролцсон хүмүүс “Бүрэн итгэлтэй” гэж үзсэн бол Төмрийн хүдрийн группийнхэн (16%) дээрэлхэх асуудалд онцгой өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “Огт итгэхгүй” байгаа гэжээ (График 2). Канад (22%), Өмнөд Африк (20%), Энэтхэг (40%) болон Серби (29%-д ажилладаг хүмүүс “бүрэн итгэлтэй” гэсэн бол Австрали (17%), Шинэ Зеландад ажилладаг хүмүүс дээрэлхэх тал дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “огт итгэлгүй” гэж хариулжээ (График 3).

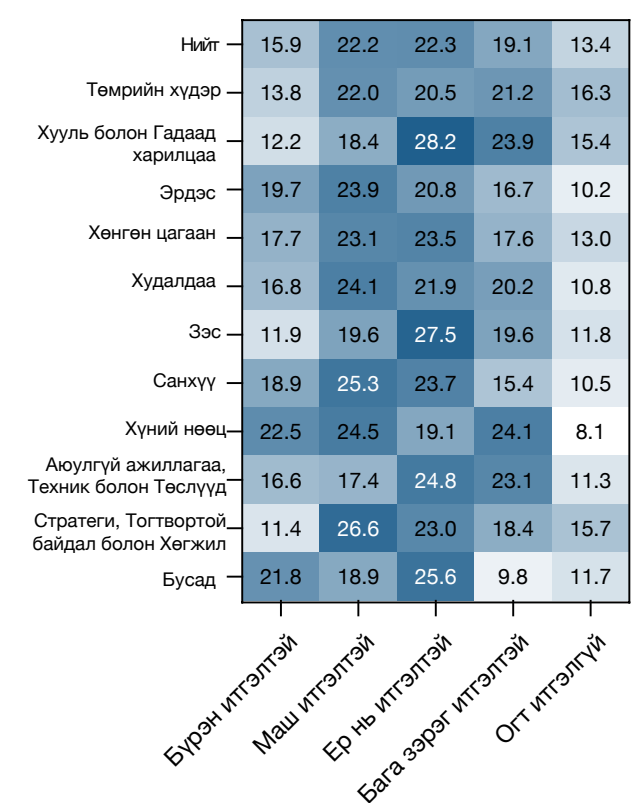


График 2. Рио Тинто дээрэлхэлтийн асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийж чадна гэдэгт итгэх итгэл (бүтээгдэхүүний группээр, %). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Рио Тинто ирэх хоёр жилд дараах асуудал тус бүр дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт та итгэж байна уу?

Нийт	15.9	22.2	22.3	19.1	13.4
Австрали	12.4	21.3	21.4	21.6	16.9
Канад	22.4	24.6	23.2	16.7	8.7
Монгол	12.5	20.0	34.6	13.9	7.1
АНУ	13.6	22.6	18.1	20.7	15.7
Өмнөд Африк	20.4	22.2	18.2	14.9	11.5
Шинэ Зеланд	6.3	11.7	21.3	25.2	22.8
Сингапур	19.5	16.3	26.6	18.6	12.9
Энэтхэг	40.2	29.7	12.0	10.0	5.5
Серби	29.3	28.7	18.6	3.7	4.9
Бусад улс орон	18.4	23.3	20.4	16.7	10.1
	Бүрэн итгэлтэй	Маш итгэлтэй	Ер нь итгэлтэй	Бага зэрэг итгэлтэй	Огт итгэлгүй

График 3. Рио Тинто дээрэлхэх асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийж чадна гэдэгт итгэх итгэл (улс орноор, %). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Рио Тинто ирэх хоёр жилд дараах асуудал тус бүр дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт та итгэж байна уу?

3.2.2 Бэлгийн дарамт учруулах

Бэлгийн дарамтыг харахад дээрэлхэлтийг бодвол Рио Тинто томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт оролцогчид илүү их итгэлтэй байсан. Дөрвөн хүн тутмын 1 (26%) нь бэлгийн дарамтын асуудалд Рио Тинто томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “Бүрэн итгэлтэй” байна гэсэн бол ердөө 6% нь “Огт итгэхгүй байна” гэж хариулсан байна (График 4). Хөнгөн цагаан (32%), Хүний нөөц (35%)-ийн нэгжүүдээс судалгаанд оролцсон хүмүүс, мөн Канад (38%), Энэтхэг (57%)-т ажиллаж байгаа хүмүүс бэлгийн дарамтын асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “Бүрэн итгэлтэй” байна гэжээ (График 6).

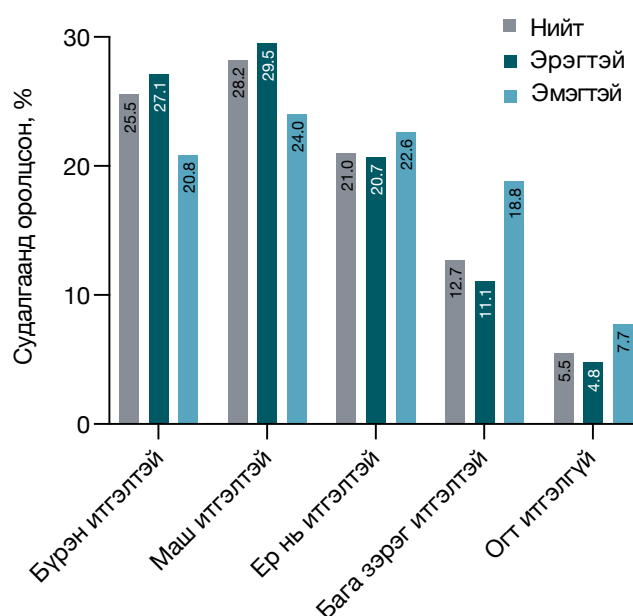


График 4. Рио Тинто бэлгийн дарамт учруулах асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийж чадна гэдэгт итгэх итгэл (хүйсээр, %). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Рио Тинто ирэх хоёр жилд дараах асуудал тус бүр дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт та итгэж байна уу?

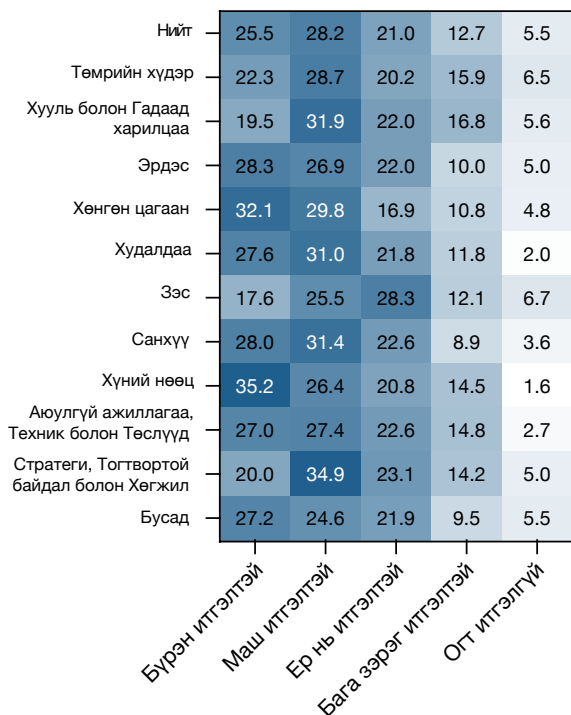


График 5. Рио Тинто бэлгийн дарамт учруулах асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийж чадна гэдэгт итгэх итгэл (бүтээгдэхүүний группээр, %). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Рио Тинто ирэх хоёр жилд дараах асуудал тус бүр дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт та итгэж байна уу?

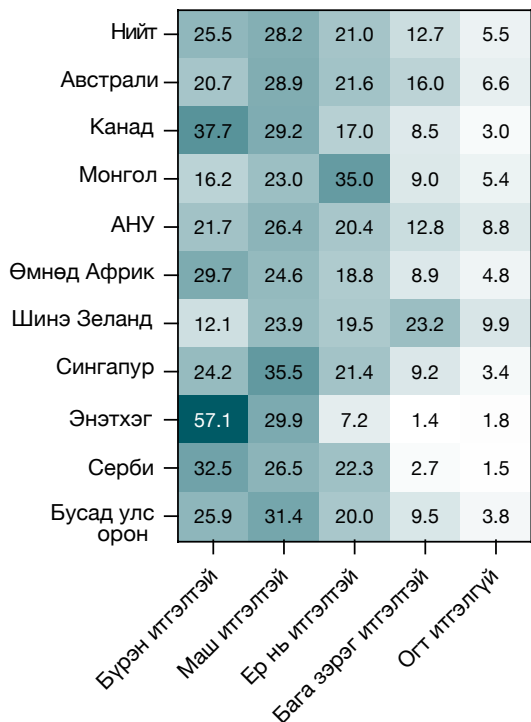


График 6. Рио Тинто бэлгийн дарамт учруулах асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийж чадна гэдэгт итгэх итгэл (улс орноор, %). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Рио Тинто ирэх хоёр жилд дараах асуудал тус бүр дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт та итгэж байна уу?

3.2.3 Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах

Бараг дөрвөн хүн тутмын нэг нь (22%) Рио Тинто арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах тал дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “Бүрэн итгэлтэй” гэсэн бол 9% нь “Огт итгэлгүй” гэж хариулжээ (График 7). Хөнгөн цагаан (27%), Хүний нөөц (27%), Санхүү (25%) байсан бол байршлаар нь авч үзвэл Канад (32%), Энэтхэг (49%), Серби (37%-д ажилладаг судалгаанд оролцсон хүмүүс арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах тал дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “Бүрэн итгэлтэй” байна гэсэн байна (График 9). Төмрийн хүдэр (10%), Хууль , Гадаад харилцаа (12%), Стратеги, Тогтвортой байдал, Хөгжлийн (11%) нэгжүүд болон Австрали (10%), Шинэ Зеланд (12,7%), Өмнөд Африк (15%)-т ажилладаг хүмүүс арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах тал дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “Огт итгэлгүй” гэсэн хариулт өгчээ (График 9).

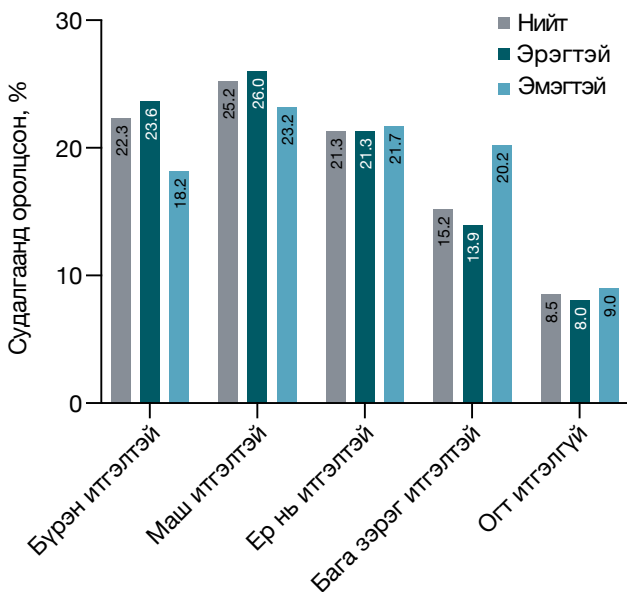


График 7. Рио Тинто арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийж чадна гэдэгт итгэх итгэл (хүйсээр, %). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Рио Тинто ирэх хоёр жилд дараах асуудал тус бүр дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт та итгэж байна уу?

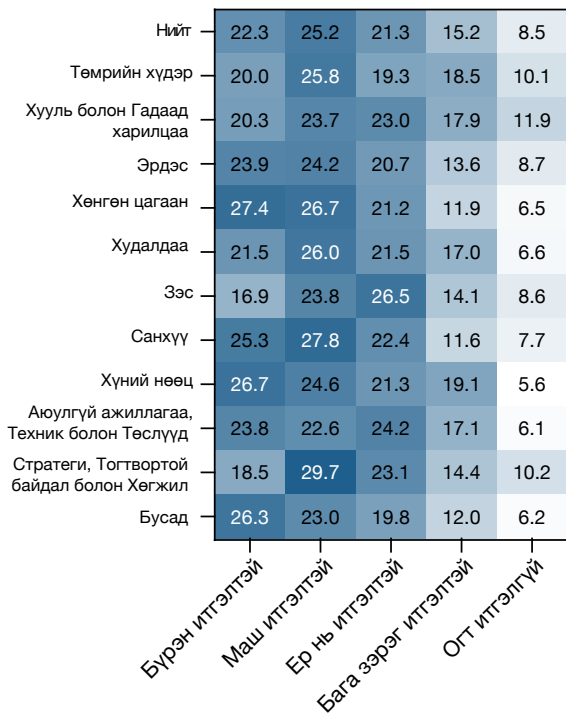


График 8. Рио Тинто арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийж чадна гэдэгт итгэл (бүтээгдэхүүний группээр, %). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Рио Тинто ирэх хоёр жилд дараах асуудал тус бүр дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт та итгэж байна уу?

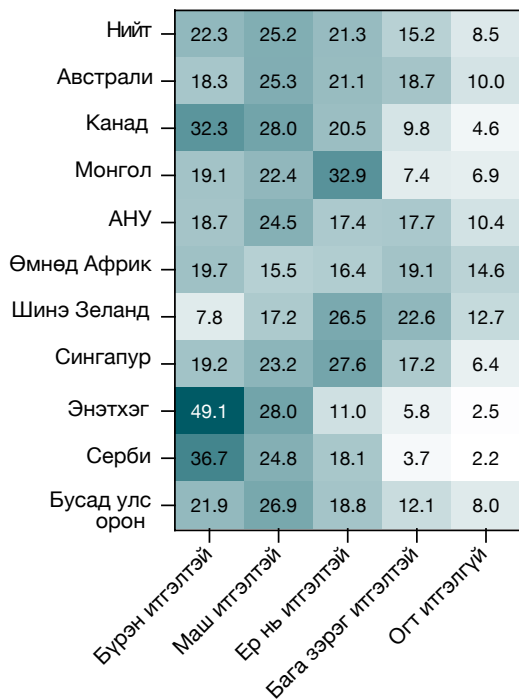


График 9. Рио Тинто арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах асуудал дээр томоохон өөрчлөлт хийж чадна гэдэгт итгэл (улс орноор, %). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Рио Тинто ирэх хоёр жилд дараах асуудал тус бүр дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт та итгэж байна уу?

Эдгээр өгөгдөл мэдээлэл нь Рио Тинтогийн ажилтнууд энэ тал дээр бүрэн дэмжлэг үзүүлж, зоригтой манлайлалд хариу үйлдэл үзүүлнэ гэсэн эерэг дүр зураг харагдаж байгаа юм. Гэхдээ эдгээр асуудлуудыг нухацтай анхааралтай авч үзэх шаардлагатай. Ерөнхийдөө эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийг бодвол дээр дурдсан гурван төрлийн хортой зан хандлагын тал дээр ихээхэн өөрчлөлт гарна гэдэгт итгэл муутай байна. Энэ асуудлууд дээр томоохон өөрчлөлт хийнэ гэдэгт “Огт итгэлгүй” байгаа хэд хэдэн бүлэг хүмүүс байна, үүнд:

- ▶ урт хугацааны эрүүл мэндийн асуудалтай эсхүл гэмтэл бэртэлтэй хүмүүс.
- ▶ бэлгийн буюу хүйсийн чиг хандлага холимог хүмүүс.
- ▶ нутгийн уугуул иргэн гэж тодорхойлогдсон хүмүүс.

3.3 Дүгнэлт

Ажилтны хувийн болоод байгууллагын амжилтад оролцоог хангасан манлайлал онцгой ач холбогдолтой. Рио Тинтод удирдах манлайлах ур чадвар хангалтгүй байгаа нь энэ боломжийг хязгаарлаж байна. Манлайлалд мэргэжлийн хийгээд үйл ажиллагааны өндөр ур чадвар, мэргэшлийг шаарддаг. Мөн зоригтой, даруу зан чанар, бусдад санаа тавьдаг чанар, шударга, алсын хараатай байх нь нэн чухал шинж чанарууд юм.

Рио Тинтогийн манлайллын ур чадварыг дээшлүүлэх, зоригтой удирдах ажилтнуудын тоог нэмэгдүүлэх талаарх зөвлөмжийг 5-р Бүлэг. Ажлын хамрах хүрээ хэсэгт оруулсан болно.

4-р Бүлэг: Хортой зан хандлага, түүнийг мэдээлэх

4.1 Удиртгал

Төслийн ажлын цар хүрээний салшгүй нэгэн хэсэг нь дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр болон бусад хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах явдал, эдгээр зан хандлагатай холбоотой гомдол гаргах, мэдээлэх боломжтой эсэхийг судлах байсан. Цахим судалгааны үр дүн эдгээр асуудлуудын тархалтыг харуулсан бөгөөд чанарын судалгаа хийж Рио Тинтогийн ажилтнуудын бодитой үзсэн, туулсан туршлагаар дамжуулан илүү нарийвчлан судалсан. Хортой зан хандлага хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй хэмжээнд хүрсэн төдийгүй Рио Тинтогийн ажилтнуудад маш хортой нөлөө үзүүлдгийг ЭБ&Ко олж мэдсэн юм. Эдгээр зан хандлагаас урьдчилан сэргийлэх, ийм зан хандлага гаргасан тохиолдолд даруй анхаарч, арга хэмжээ яаралтай авах шаардлагатай.

4.2 Дээрэлхэх

4.2.1 Нөхцөл байдал

Хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин дахь дээрэлхэлт дэлхий даяар олон салбарт, олон байгууллагад оршоор байгаа үзэгдэл юм. Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас ажлын байран дахь дээрэлхэлт маш өргөн тархсан бөгөөд ажил хөдөлмөртөө амжилт гаргахад хамгийн их аюул учруулдаг болохыг цохон тэмдэглэсэн байдаг.²¹ Хамгийн багадаа ажилтнуудын 1/3 нь шууд болон шууд бус байдлаар дээрэлхэлтэд өртдөг, дээрэлхэлтийн гэрч болсон байдгийг судалгаагаар тогтоосон бөгөөд аль ч тохиолдол нь эрүүл мэндэд хор хохирол учруулж, үүнээс улбаатай ажил таслах нөхцөлийг бүрдүүлдэг төдийгүй байгууллагын ашиг орлого, бүтээмжийг бууруулдаг байна.²²

Ажлын байран дахь дээрэлхэлт ажил хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой ердийн маргаанаас ялгаатай бөгөөд сүрдүүлэх,²³ шийтгэх, айлгах зэргээс үүдэн хувь хүний нэр төр, өөртөө итгэх итгэл, амьдралын боломжид сөргөөр нөлөөлдөг нь энэ хортой зан хандлагын илэрхийлэл юм.²⁴ Дан ганц энэ үйлдлийг үйлдсэн нөхцөлд ажлын байран дахь бүдүүлэг, хүндэтгэлгүй зан байдал гэж тодорхойлж болно.

Бүдүүлэг, хүндэтгэлгүй зан байдал нь ажлын байрны дээрэлхэлт болж хувьсан өөрчлөгддөг хэдий ч тодорхой загварт орсон нөхцөлд урт хугацаанд байнга үйлдэгддэг.²⁵

Ажлын байран дахь дээрэлхэлтийн хүрээнд зайлшгүй авч үзэх нэг хүчин зүйл нь зүй бус авир гаргаж буй этгээд болон түүнд дээрэлхүүлж буй хүн эрх мэдлийн хувьд тэгш бус байдалтай, энэ эрх мэдлийн тэнцвэрт бус байдлын улмаас хохирогч цаашид давтагдах сөрөг зан хандлагаас өөрийгөө хамгаалах боломжгүй болдог. Рио Тинтогийн шатлан захирах бүтэц, эрх мэдлийн тэнцвэрт бус байдал нь эрх мэдлээрээ далайлгаж хүчирхийлэх бодит эрсдэл бийг илэрхийлнэ.

Дээрэлхэх гэдэгт өргөн хүрээтэй зан байдал, үйлдэл багтах ба үг хэлээр, бие махбодоор, биеийн өгүүлэмжээр дамжин илэрдэг, шууд үйлдэл эсхүл эс үйлдэхүй шинжтэй байдаг, тухайлбал:

- ▶ хэн нэгний ажил эсхүл хувь хүн талаас нь (үүний дотор тухайн хүний хувийн аль нэг онцлог шинж байдлыг) байн байн доог тохуу хийх, сэтгэлийг нь өвтгөх үг хэлэх, дайрч доромжлох.
- ▶ хэн нэгнийг хүмүүстэй хамт ажиллуулахгүй, ажилд нь хамааралтай үйл ажиллагаанд оролцуулахгүй байх, болиулах.
- ▶ доромжлох, дорд үзэх, басамжлах зэргээр сэтгэлзүйн дарамт үзүүлэх.
- ▶ ажлаа зохих ёсоор гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай мэдээллийг нь өгөхгүй нуух.
- ▶ хэн нэгнийг түлхэх, шахах, дэгээдэх, заамдах.
- ▶ Хэн нэгэн эсвэл хэсэг бүлэг хүмүүст хүлээн зөвшөөрөгдөхийн тулд гутамшигтай, зохисгүй үйлдэл хийлгэх.
- ▶ бие махбод, үг хэл, бичгээр дарамтлах, үүнд цахим шуудангаар эсхүл нийгмийн сүлжээгээр дарамтлах багтана.
- ▶ хэн нэгний хувь нэмрийг үргэлж няцаах.

²¹ Австрали, Шинэ Зеландын Сэтгэцийн Эрүүл Мэндийн Холбоо, Ажлын байран дахь дээрэлхэлт, сэтгэл зүй, биемахбодид үзүүлэх нөлөө, 2018 оны 1-р сарын 30, at <https://anzmh.asn.au/blog/mental-health/workplace-bullying-effects>

²² Ходжинс, М. МакКёртэн, С болон Манникс-МакНамара, Р (2020), "Эрх мэдэл хийгээд эс үйлдэл: байгууллагууд яагаад ажлын байрны дээрэлхэлтийн асуудлыг шийдэж чаддаггүй вэ", Ажлын байрны Эрүүл мэндийн менежментийн Олон улсын сэтгүүл, боть 13, дугаар 3, хх. 265-290, <https://doi.org/10.1108/JWHM-10-2019-0125>

²³ Райкрофт, А. 2009, "Ажлын байран дахь дээрэлхэлт: шударга бусаар алагчлах, хүчирхийлэл нэр төрд нөлөөлөх нь, шударга бус хөдөлмөрийн орчин?" Хөдөлмөрийн хуулийн XXII их хурал

²⁴ Рэндалл, П. 2001, "Насанд хүрэгсдийн дундах дээрэлхэлт: дээрэлхсэн этгээд болон хохирогчийг үнэлэх нь. Нью Йорк: Браннер-Рележ

²⁵ Миллер, П. Брук, Л, Стомски, Н, Дитчбёрн, Ж., Моррисон, П. 2020. "Австралийн ашигт малтмалын салбар дахь агаарын тээвэрээр ирж очдог ажилтнуудыг дээрэлхэх байдал: тохиолдол-хяналтын судалгаа" Шинжлэх ухааны нийтийн номын сан 15(3) at https://www.researchgate.net/publication/340152154_Bullying_in_Fly-In-Fly-Out_employees_in_the_Australian_resources_sector_A_cross-sectional_study

- ▶ ажлын гүйцэтгэл өндөртэй нэгний ажил мэргэжлээрээ ахиж дэвших боломжийг хязгаарлах.
- ▶ хэн нэгний талаар худал хуурмаг мэдээлэл тараах.
- ▶ хэн нэгний талаар худал, сөрөг цуурхал тараах.
- ▶ хэн нэгний эсрэг догшин ширүүн ааш авир гаргах, үүний дотор айлган сүрдүүлэх, дайрч давшлах.
- ▶ хяхаж хавчих, үүний дотор дээрэлхүү зан байдлынх нь талаар гомдол гаргаснаас хавчих.

Холбоотой судалгаанууд дээрэлхүүлсэн хүнд сэтгэл санааны хямралд орох, гутрах, түгших, гэмтлийн дараах стрессийн эмгэг тусах, амиа хорлох тухай бодол орж ирэх, толгой өвдөх, нойргүйдэх, хүзүү хөших, фибромиалгия буюу яс, булчингаар өвдөх, биеийн ерөнхий эрүүл мэнд доройтох зэрэг үр дагавар ажиглагддагийг баталж байна.^{26/27} Гэрч буюу тухайн үйлдлийг харсан хүмүүст мөн сөрөг нөлөө үзүүлж болно. Ажлын байран дахь дээрэлхэлтийн улмаас байгууллагын хувьд ажлаас шалтгаалан стресс нэмэгдэх, өвчний чөлөө авах, ажлаа таслах, ажилдаа дургүй байх түвшин нэмэгддэг байна.²⁸

Уул уурхай, ашигт малтмалын салбар дахь дээрэлхэх зан байдлын талаар нэлээдгүй судалгаа хийгджээ. Миллер нарын 2020 онд хийсэн Австралийн ашигт малтмалын салбар дахь Агаарын тээврээр ажилдаа ирж очдог ажилтнуудын дундах дээрэлхэлт судалгаагаар “Агаарын тээврээр ажилдаа ирж очдог ажилчдын дунд дээрэлхэлт түгшүүрийн хэмжээнд очсон” нь тогтоогдсон байна.²⁹ Сэтгэл санааны гүн хямралд орох, амиа хорлох эрсдэлийн түвшин нэмэгдсэнийг судлаачид тогтоосон төдийгүй энэ хоёр үзүүлэлт нь Австралийн нийт хүн амын үзүүлэлтээс өндөр байсныг тодотгон тэмдэглэсэн байна.

Тэд түүнчлэн ахлах ажилтнууд дээрэлхэх явдлыг зогсооход ихээхэн үүрэг гүйцэтгэх боломжтой гээд, хамтарч ажиллахыг дэмждэггүй ахлах ажилтны удирдлагад ажилладаг ажилтнууд дээрэлхүүлэх магадлал бараг гурав дахин их болохыг тогтоожээ.

Үүний адилаар Өмнөд Африкийн уул уурхайн компанид дээрэлхэлт ийн хувь өндөр байгааг Висажи нарын хийсэн судалгаа тогтоосон байна. Ихэнх тохиолдолд менежерүүд буюу тодорхой албан тушаалд ажилладаг хүмүүс уг зан байдлыг гаргадгийг тэд судалж тогтоожээ.³⁰ Мөн дээрэлхэх үзэгдэл давтагдаад байгааг хүлээн зөвшөөрөхгүй, шийдвэрлэхгүй орхисон тохиолдолд “ажил таслалт, ажиллах хүчний халаа сэлгээ нэмэгдэхийн сацуу ёс зүй муудаж байгууллагын үр ашиг, бүтээмж, ашиг орлогод ноцтой нөлөөлдөг” болохыг тогтоожээ.³¹

4.2.2 Судалгаа юу харуулав

Асуулгад оролцсон хүмүүсээс сүүлийн таван жилд хөдөлмөр эрхлэлтийн орчинд дээрэлхэлтэд өртсөн эсэх талаар асуусан бөгөөд эхлээд тийм/үгүй гэсэн хариулттай асуулт, дараа нь ажлын байран дахь дээрэлхэлт гэж үзэж буй зохисгүй зан байдлын талаарх асуулт тавьжээ. График 10-т хариултуудыг нэгтгэн үзүүлэв.

Судалгаанд оролцогсдын 5,311 (нийт 10,303 хүн оролцсоноос) нь сүүлийн таван жилийн дотор дээрэлхэлтэд өртсөн гэж хариулсан нь Рио Тинтогийн нийт ажилтнуудын 48,4% болж байна. Эмэгтэй ажилтнууд дээрэлхэлтэд илүү өртдөг байх магадлалтай (эрэгтэйчүүд 46,5% байсан бол эмэгтэйчүүд 53,2%) бөгөөд 25 болон түүнээс доош насны ажилтнууд дээрэлхэлтэд харьцангуй бага өртдөг байна (График 11).

²⁶ Фибромиалгия буюу яс, булчингаар өвдөх, ядрах, нойргүйдэх, ой санамж муудах, дагаад ааш араншин өөрчлөгддөг

²⁷ Нидхаммер, И. Дэвид, С. Болон Дежиоани, С.-г үзнэ үү. 2006. “Францын ажил хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амын дундах ажлын байрны дээрэлхэлт болон сэтгэл санааны хямралын шинж тэмдгийн уялдаа” *Психосоматик судалгааны сэтгүүл*, 3-р сар, боть 61 https://www.researchgate.net/publication/6906705_Association_between_workplace_bullying_and_depressive_symptoms_in_the_French_working_population; Квине, Л. 1999 “NHS нийтийн сан дахь ажлын байрны дээрэлхэлт: ажилтнуудын асуулга”, *BMJ*, 1999; 318:228 at <https://www.bmj.com/content/318/7178/228>; Болдучи, С, Фраккароли, Ф болон Вилмар, Б., Шофели, Б. 2011 “Ажлын байрны дээрэлхэх болон түүний ажлын байрны шинж байр, хувь хүн, сэтгэл санааны гэмтлийн дараах сэтгэл хямралын шинж тэмдэг: нэгтгэсэн загвар”, *Сэтгэл гутрал, хямрал болон түүнээс гарах*, 24:5, 499-513, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10615806.2011.555533>; Нильсен, М.С.

Айнэрсэн, 2018 “Бид ажлын байрны дээрэлхэлтийн талаар юу мэддэг, юу мэддэггүй, юу мэдэх бас мэдэж болох вэ: судалгааны тойм болон ирээдүйн судалгааны хөтөлбөр”, *Түрэмгий болон ширүүн зан байдал*, 7-р сарын 24, https://www.researchgate.net/publication/326193463_What_we_know_and_what_we_should_and_could_have_known_about_workplace_bullying_An_overview_of_the_literature_and_agenda_for_future_research; Мейхью, С. МакКартин, П. Чанпелл, Д., Квилэн, М. Баркер, М. Шина, М. 2004 “Ажлын байрны хүчирхийлэл болон дээрэлхэлт сэтгэл санааны гэмтэлтэй ажилтнуудад үзүүлэх нөлөөний хүрээг хэмжих нь”, *Ажилтны үүрэг хариуцлага болон эрхийн сэтгүүл*, 9-р сар, боть 6, 3, https://www.researchgate.net/publication/29456758_Measuring_the_Extent_of_Impact_from_Occupational_Violence_and_Bullying_on_Traumatised_Workers.

²⁸ Дэ Вэт, С. 2014 “Ажлын байрны дээрэлхлийн талаарх сурган хүмүүжүүлэгчдийн ойлголт”, *Өмнөд Африкийн Боловсролын сэтгүүл*, Боть 4:1, 2-р сарын 1, <https://hdl.handle.net/10520/EJC148679>

²⁹ Миллер, П. Брук, Л. Стомски, Н. Дитчбёрн, Ж., Моррисон, П. 2020. “Австралийн ашигт малтмалын салбар дахь агаарын тээврээр ирж очдог ажилтнуудыг дээрэлхэх байдал: тохиолдол-хяналтын судалгаа”. Шинжлэх ухааны нийтийн номын сан, 3-р сарын 24, Боть 15(3) <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32208425/>

³⁰ Мөн тэнд

³¹ Мөн тэнд



График 10. Рио Тинто дахь дээрэлхэлтийн тархалт, хүйсээр (ажилтнууд эдгээр зан байдлын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинтод/компанид хэн нэгэн таныг дээрэлхэж байсан уу? Сүүлийн таван жилийн хугацаанд та Рио Тинтод/компанид дараах аль нэг зан байдалтай тулгарч байсан уу?

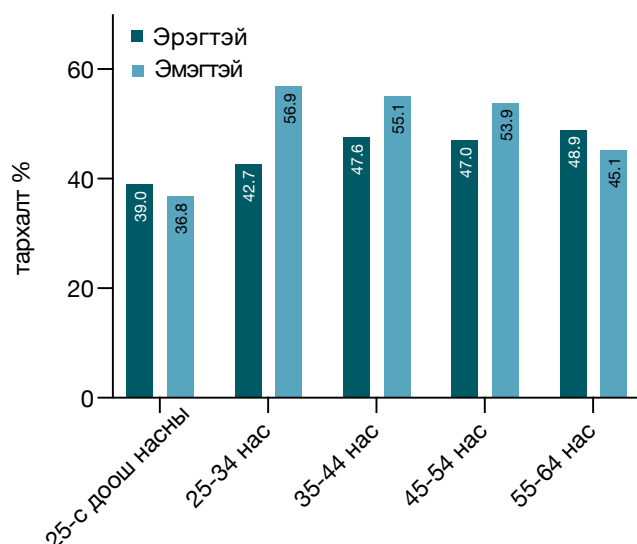


График 11. Рио Тинто дахь дээрэлхэлтийн тархалт, насаар (бүлэг тус бүрийн дээрэлхэлтэд өртсөн ажилтны хувь). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420).

Төмөр хүдэр (52%), Худалдаа (50,1%) болон Хөнгөн цагаан (49%)-ы группийн судалгаанд оролцсон хүмүүс хамгийн ихээр дээрэлхэлтэд өртсөн гэж хариулжээ. Гэхдээ үүний дотроос зөвхөн Төмрийн хүдрийн ажилтнууд дунджаас дээгүүр үзүүлэлттэй байгаа юм (График 3). Бизнесийн стратегийн группээс бусад Бүтээгдэхүүний группүүдийн эмэгтэй ажилтнуудын илүү их дээрэлхэлтэд өртсөн хандлагатай байсан бөгөөд Бизнесийн стратегийн группийн дээрэлхэлтэд өртсөнэрэгтэй ажилтнуудын хувь (51,7%) эмэгтэйчүүдийнхээс (45%) өндөр байв (График 12). Австрали (51,6%) болон Өмнөд Африкийн (56,3%) ажилтнууд хамгийн их дээрэлхэлд өртдөг бөгөөд эмэгтэйчүүд нь эрэгтэйчүүдээс илүү ихээр өртсөн байна (График 13).



График 12. Рио Тинто дахь дээрэлхэлтийн тархалт, бүтээгдэхүүний группээр (бүлэг тус бүрийн дээрэлхэлтэд өртсөн ажилтны хувь). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420).

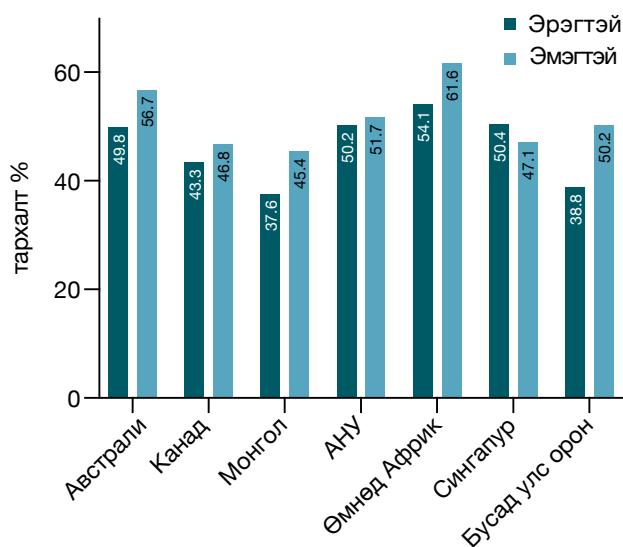


График 13. Рио Тинто дахь дээрэлхэлтийн тархалт, улс орноор (бүлэг тус бүрийн дээрэлхэлтэд өртсөн ажилтны хувь). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420).

Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн аль алиных нь хувьд дээрэлхсэн этгээд нь нэг буюу хэд хэдэн эрэгтэй хүн байх нь нийтлэг байв (График 14). Гэхдээ эрэгтэйчүүд нэг буюу хэд хэдэн эрэгтэйчүүдийн дээрэлхэлтэд өртдөг (62,3%) бол эмэгтэйчүүдийг нэг буюу хэд хэдэн эмэгтэйчүүд дээрэлхдэг байна (26,1%).

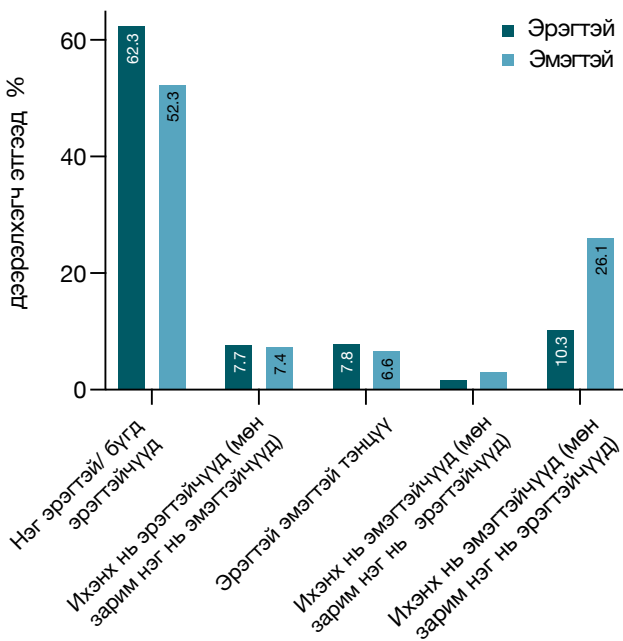


График 14. Хүйсээр ялгаварлан дээрэлхсэн этгээдийнхүйс (судалгаанд оролцогсдын сүүлийн таван жилд дээрэлхэлтэд өртсөн хувь). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Дээрэлхсэн хүн/хүмүүс ямар хүйсийн хүмүүс байсан бэ?

4.2.3 Тэдний ярьснаар

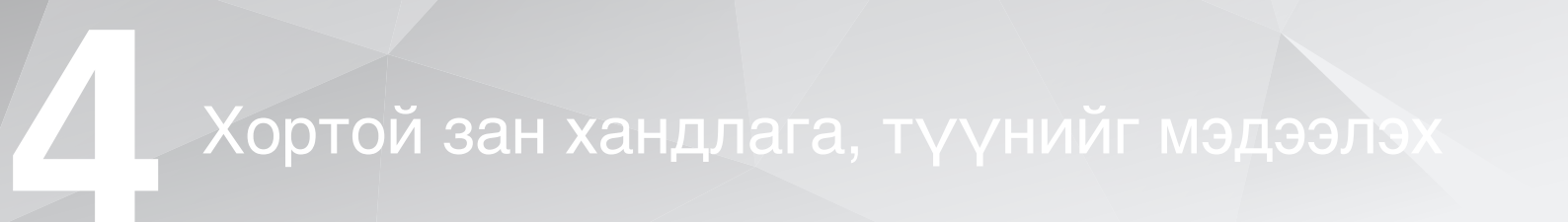
Дээрэлхүүлсэн тухайгаа ярьсан түүх, хэлсэн үг нь судалгааны үр дүн нь илүү өргөн хүрээг хамарч байгааг баталж байгаа юм. Рио Тинтогийн үйл ажиллагааны олон нэгжид ажилладаг ажилтнууд олон төрлийн дээрэлхэлтэд өртсөн тухайгаа ЭБ&Ко-д ярьж байсан болно. Рио Тинтогийн хэмжээнд ихэнх ажлын байранд дээрэлхэх явдал түгээмэл байгаа нь байнга яригддаг сэдэв болсон байна. ЭБ&Ко-д мөн дээрэлхэлтээс үүдэлтэй маш хүчтэй сэтгэл санааны хямралд орсон, зарим тохиолдолд сэтгэл зүйн гэмтэл авсан зэрэг сөрөг нөлөө, үр дагаврын талаар ярьж байсан. Оролцогчид өөртөө итгэх итгэлээ алдсан, ажлын гүйцэтгэл буурсан, сэтгэл санаа нь тавгүйтэж, дээрэлхүүлж сэтгэл санаагаар унасан учраас ажлаасаа чөлөө авах болсон, мөн гэр бүлд нь сөргөөр нөлөөлсөн тухай ярьсан юм.

Судалгаанд оролцогчдын ярианаас:

Үүнийг бичихэд маш хүнд байна ... энэ багийн хэд хэдэн хүн намайг доромжилж, хэцүү байдалд оруулсан. Ажилдаа явахаас халширч байсан ... Би бараг шөнө болгон уйлж, мэргэжлийн тусламж авахаас өөр аргагүй болсон ... олон сар тасралтгүй дээрэлхүүлсэн ... би багаа солих хүсэлт гаргаж одоо ... маш сайн багт орсон. Хүн болгон ажлын байран дээрээ баяртай, аюулгүй байх ёстой гэж би боддог, тиймдээ ч энэ бүхэн өөрчлөгдөөсэй гэсэндээ энэ асуудлыг сөхөж байна.

Би Рио Тинтод ажиллаж байхдаа дээрэлхүүлж, дарамтад өртсөн, тэгээд үүнийг дэлгэснээс болоод цаашид ажил мэргэжлээрээ ахиж дэвших боломжгүй болсноо мэдсэн. Намайг чадваргүй гэж хэлсэн учраас би өөртөө итгэх итгэлгүй болсон. Маш олон сар шаардагдсан, шинэ удирдлага маань надад үр чадвартаа итгэх итгэлээ эргэн олж авахад минь тусалсан.

Нэлээд дээд түвшний удирдах албан тушаалтнууд дээрэлхүү ааш гаргаж байгааг би өөрийн биеэр харсан, мөн бусад хүмүүс ч гэсэн ахлах удирдлагад ажилладаг хүмүүс бусдыг дээрэлхэж байхыг харснаа ярьж байхыг сонссон. Манай байгууллагад байгаа ийм үйлдэл гаргадаг хүмүүс өөрчлөгдөх хүртэл нөхцөл байдал өөрчлөгдөнө гэдэгт би итгэлгүй байна. “Хатуужих ёстой”, “дэлхийн түвшний уурхайчдын амьдралд байдаг л зүйл” гэж надад хэлэх байх гэж боддог байсан болохоор Риод ажиллах хугацаандаа энэ талаар ярих эсэхдээ их эргэлзэж байсан. Бид үнэхээр л энэ асуудлыг арилгана гэж байгаа юм бол зарим нэг хүмүүсийг яахыгаа сайтар бодолцох ёстой.



Хортой зан хандлага, түүнийг мэдээлэх

“Ажлын байран дээрээ дээрэлхүүлэхийн хамгийн муухай нь ... тэр дор нь мартаж боломжгүй. Тэр бүхэн үргэлж чамтай хамт амьдардаг.



Дээрэлхэлт, бэлгийн дарамт, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтын судалгаанд оролцсоныхоо дараа би тухайн үедээ ойлголтгүй байсан ч, тодорхой хугацааны туршид ажил дээрээ дээрэлхүүлж, бэлгийн дарамтад өртөж байсан гэдгээ ойлгосон ...

Ахлах албан тушаалтай хүмүүс ажил дээр маш хүндэтгэлгүй зан гаргаж байсныг би харж байсан. Ажилтнуудтай ярьж байгаа байдал нь яг л чи хүн биш гэж байгаа юм шиг сэтгэгдэл төрүүлдэг. Зүгээр л няц дарж байна гэсэн үг.

Дээрээсээ 2 дахь том албан тушаалтан намайг дээрэлхсээр ирсэн. Тэр ихэнхдээ маш бүдүүлэг, үл тоомсорлонгуй, уцаартай, намайг чичилж эсвэл доош хийсэн маягаар ярьдаг, миний асуудлыг сонсдоггүй, надад огт таалагддаггүй ажилд намайг томилох аргыг маш сайн олдог. Шууд удирдлага ахлах ажилтан маань асуудлыг ойлгож шийдвэрлэдэг ч байнга байгаад байдаггүй. Би түүнээс холдохын тулд ... шилжих гэж байгаа. Хамгийн оновчтой шийдвэр гэж би бодож байна.

Хүмүүс зохисгүй зан байдлаас үүдэн ажлаасаа гарах буюу, ажлаас гарах хүсэлтэй болж байгааг хараад сэтгэл гонсойдог. Манай компани яагаад ийм хүмүүсийг дэвшүүлээд байгааг би огт ойлгодоггүй.

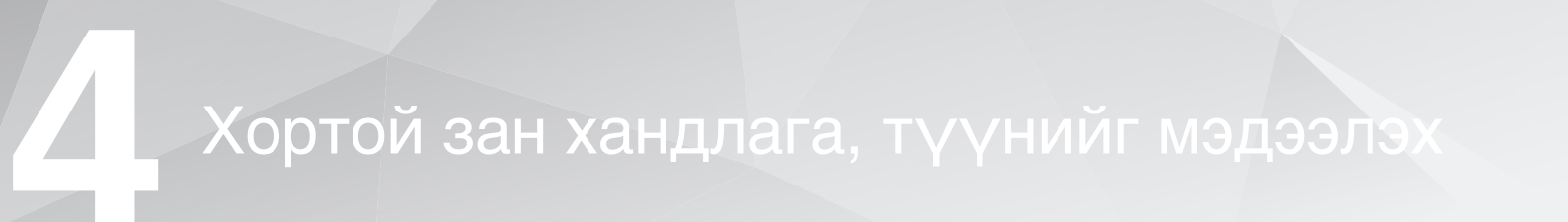
Зөвхөн хувь хүний өөрчлөгдөшгүй онцлог шинж чанараасаа болоод ялгаварлан гадуурхагдаж, намайг алаг үзэж, өөр харьцаж байгааг бодитоор мэдэрч байна. Манлайллын хөтөлбөр, мэргэжлээрээ ахиж дэвших боломж, ажлын байрны боломжууд байдаг ч, миний хувьд хүйс, яс үндсээсээ болоод эдгээр боломжууд надад огт хүртээлгүй.

[Менежер] үргэлж л багийн гишүүдийн ур чадвар, туршлагыг дорд үздэг, санал бодлыг үл тоомсорлодог, багийн эв нэгдлийг эвддэг. Би түүний даалгасан ажлыг хийдэггүй, хамт ажилладаггүйгээ аз гэж боддог – гэхдээ манай багийн гишүүдэд их нөлөөлдөг. Түүний зан байдлаас болоод ажилтнуудаа байнга халаа сэлгээ хийх, ажилтан шинээр авахад хүндрэл бэрхшээл үүсэх, багийнхан нь хүртэл түүнтэй харилцахаас зайлсхийх зэрэг үр дагавар харагддаг... би энэ асуудлыг гаргаж тавьсан ... гэвч үндсэн ажилтан болохоор арга хэмжээ авах бараг л боломжгүй гэсэн хариу авсан.

Миний ажилладаг багийн ахлах менежерийн тухай олон хүн гомдол гаргаж байсныг би харсан. Тэр бусдыг дээрэлхэж, дарамталдаг ч гэсэн Рио Тинто түүнийг тасралтгүй дэвшүүлсээр байгаа. Компанийн хувьд тийм чухал хүн гэж би бодохгүй байна. Рио Тинтогийн зарим менежерүүдийн хувьд ажилтнуудаа сүрдүүлэх, дээрэлхэх нь түгээмэл байдаг [Рио Тинто] ч гэсэн тэр үйлдлийг гаргаж байгаа хүмүүсийг дэвшүүлж шагнадаг мэт санагддаг.

Нэг ажилтан нөгөө ажилтнаа дээрэлхсэн бол ... нэг нь энэ талаар гомдол гаргаж мэдээлж болно, гэхдээ ихэнхдээ дээд түвшнээс [менежер, ахлах мэргэжилтэн] энэ үйлдэл гардаг. Эрх мэдлээ хэтрүүлэн ашигладаг болохоор үүнийг эсэргүүцэхэд хүндрэлтэй байдаг.

Манай эхнэрийг нэг л хүн янз бүрийн байдлаар дээрэлхэж байсан, энэ нь бид хоёрт хоёуланд нь нөлөөлсөн... манай эхнэрт энэ маш хүнд тусч тэр ажилдаа явах дургүй, бас сэтгэл зүйн эрүүл мэнд нь сайнгүй болсон ... түүнд сөргөөр тусаж магадгүй гээд тэр дээрэлхүүлсэн тухай гомдол гаргахыг хүсээгүй.



Рио Тинтод сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн ноцтой шалтгааны улмаас чөлөө авсан ажилтнуудыг үл тэвчих, хүндэтгэлгүй хандаж байхыг би харж байсан. Ийм хүмүүсийг залхуу, сул дорой, сэтгэлзүйн хувьд тогтворгүй гэж хардаг. Энэ хандлага нь ийм хүмүүс буцаад ажилдаа ороход бэрхшээл үүсгэдэг. Асуудал нь үнэхээр ноцтой хэмжээнд хүрэхээс өмнө сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн тусламж эрж байгаа хүнд мөн хүндрэл учруулдаг. Энэ дээрэлхүүлж хохирсон хүн рүү илт дайрах эсвэл шууд илэрхийлэхгүй ч тухайн хүнээс далдуур ар хударгаар нь ямар нэг байдлаар зайлуулах, ардуур нь гутаан доромжлох хандлага гардаг.



Би үнэхээр маш аймшигтай дээрэлхүүлж байсан ... Сэтгэл санааны дарамт үнэхээр хүнд юм билээ. Би шууд удирдлага болох эрэгтэй менежертэй нэг өрөөнд сууж байхдаа өөрийнхөө аюулгүй байдалд байнга сэтгэл зовнидог байсан. Би энэ талаар хүний нөөцтэй ярилцсан боловч албан ёсны гомдол гэж үзээгүй. Байнга түгшиж байсны дээр заримдаа амиа хорлох тухай бодол орж ирдэг байсан.



Намайг дээрэлхдэг байсан тэр хүн манайд ажиллахаа больсон ч гэсэн би одоо хүртэл айдаг хэвээрээ. Түүнийг удирдаж байхад багийн соёл үнэхээр авах юмгүй болсон байсан... Нэг удаа бүр гомдол гаргасан хүмүүсийг ажлаас нь халж эхэлсэн, аргагүй шүү дээ, тэд илүү эрх мэдэлтэй ... Дээрэлхүү хүмүүс энэ тал дээрээ мэргэжлийн.

Ажилтнууд гадуурхагдсан талаараа ярихдаа:

Гадуурхалт байдаг –оролцоотой байж, үгээ чөлөөтэй хэлье гэсэн бодол төрдөггүй. Надад орон зай байхгүй.

Анх ажилд ороод би уулзалтад орж, санал бодлоо хэлж хувь нэмрээ оруулах үнэхээр сонирхолтой байсан, гэвч амыг чинь зүгээр л хамхиж үл тоомсорлодог учраас би одоо чимээгүй байдаг болсон.

Үнэхээр менежерээс шалтгаалдаг – зарим нь миний оролцоог дэмждэг тул өөрөөрөө чөлөөтэй байгаагаа мэдэрдэг, эсрэгээрээ бусад нэгнээс нь сануулга авахгүйн тулд би зүгээр л тэдний хэлсэн ярьсан хүрээнд нь л байхыг хичээдэг.

Үнэхээр эрчүүд давамгайлсан орчин, гэвч дунд нь орж, оролцож, урагшлах цорын ганц арга зам учраас тэр зан байдлын заримаас нь сурахаас өөр аргагүйд хүрдэг.



Хэрвээ чи шинэ төгсөгч бол үнэндээ хүнсний гинжин хэлхээний хамгийн доод ёроолд нь байна гэсэн үг, ялангуяа эрэгтэйчүүд давамгайлсан орчинд эмэгтэй хүн ажиллах гэж байгаа бол түүнээс ч долоон дор. Миний тухайд, тэсэж үлдэхийн тулд гаднаас туслалцаа авахаас өөр аргагүй байсан.



Гадуурхал, хүндэтгэлгүй харилцаа бага багаар шургалж байна. Надад маш муу нөлөөлсөн, маш сайн гүйцэтгэлтэй байсан би маш муу, бараг тэг гүйцэтгэлтэй хүн болсон.

Бараг хоёр хүн тутмын нэг нь өнгөрсөн таван жилийн хугацаанд дээрэлхэлтэд өртсөнийг судалгааны өгөгдөл мэдээлэл харуулсан ба, үүнийг оролцсон хүмүүсийн ярьсантай нэгтгэн үзвэл гадуурхах зэрэг дээрэлхэх явдал Рио Тинтод газар авсан, байдаг л асуудал мэт тооцогдох болсон төдийгүй ажилтнуудад ноцтой хор нөлөө үзүүлж, сэтгэл санаа нь зовиурлажээ. Дээрэлхэлт бол аюулгүй ажиллагааны соёлын дайсан юм. Энэхүү тайлангийн 5-р Бүлэг. Ажлын хамрах хүрээ хэсэгт ажлын байран дахь дээрэлхэх явдалтай холбоотой хэд хэдэн зөвлөмжийг өгсөн болно.

4.3 Эмэгтэйчүүдийн түүх

4.3.1 Удиртгал

Энэ хэсэгт эмэгтэй ажилтнуудын хуваалцсан Рио Тинто дахь эмэгтэйчүүдийн түүх, тохиолдсон явдлыг дэлгэсэн болно. Тэдний түүх, тэдэнд тохиолдсон явдлаас улбаалаад өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт, жендерийн тэгш бус байдал нь бэлгийн дарамт үзүүлэх зэрэг зүй бус үйлдлийн анхдагч суурь асуудлуудыг энэ хэсэгт авч үзнэ.

Рио Тинтогийн үйл ажиллагаа явуулдаг улс орнуудад ажилладаг нийт эмэгтэйчүүдийн 1/3-ээс илүү нь энэ Төсөлд бүлгийн сонсох уулзалт, нүүр тулсан уулзалтад оролцох, бичгээр санал хүсэлт гаргах, судалгаа бөглөх зэргээр оролцсон болно. Зарим нь Рио Тинтод хүндэтгэлтэй, аюулгүй, оролцоог хангасан орчинд ажиллах урамтай байдаг талаараа ярьж байв. Тэд өөрсдийг нь дэмждэг удирдлага, нэгдмэл баг хамт олноор хүрээлүүлсэн, сурч боловсрох, ахиж дэвших боломж бололцоотой тухай сэтгэгдлээ хуваалцсан юм. Тэд ажлын байрыг “эрх тэгш”, “хүндэтгэлтэй”, ялгаварлан гадуурхахаас ангид гэж тодорхойлсны дотор:

Би уул уурхайн олон ч компанид ажиллаж байсан, Рио эмэгтэйчүүдэд хандах хандлагаар хамгийн сайн нь. Эндэхийн хүмүүс үргэлж нэг нэгнийгээ хүндэтгэдэг, эмэгтэй хүн гэдгээрээ ямар нэг байдлаар зовж зүдэрсэн гэж хэлж чадахгүй.

Рио Тинто эрэгтэй, эмэгтэйдээс үл хамааран хүн бүрд шударга ханддаг гэдгийг үргэлж мэддэгдэг.

Өнөөдрийн Рио миний анх ажилд орж байснаас огт өөр байгууллага болсон. [Тухайн үед] хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамт учруулах тохиолдол маш их байсан. Өнөөдөр ийм асуудлууд харагдахгүй байна, ийм зүйл гарсан ч гэсэн тэр даруйд нь засаж залруулна гэдэгт би итгэж байна.

Эмэгтэйчүүдийг хэрхэн хүлээн авч, тэдэнд хэрхэн ханддаг тал дээр байгууллага маань маш их ахиц гаргасан гэж би бодож байна. Риод эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс эрх тэгш гэдэгт би итгэдэг. Бэлгийн дарамт учруулах тохиолдол гардаг ч ихэнх байгууллагад ийм зүйл гардаг гэж би боддог, нийгмийн асуудал юм даа. Дан ганц Риогийн асуудал биш.

4.3.2 Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах

Гэхдээ ихэнх эмэгтэйчүүдийн хувьд тэдний туулж гарсан туршлага, түүх эрэгтэйчүүдийнхээс ялгаатай төдийгүй, энэ бүхэн нь тэдний хөгжин дэвших ур чадварт нөлөөлсөн байна. Хэрвээ нөхцөлийг нь олгочихвол бэлгийн хүчирхийлэл илүү ноцтой ургаж соёлох таатай орчин, хөрс болж мэдэх хүнийг алсуур нь мэрж идэж, нэр төр, бусдыг хүндлэх сэтгэлд нь нөлөөлж байдаг өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтын талаар тэд ярьсан юм. Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтын хор хохирол нь ноцтой төдийгүй урт удаан хугацаанд үргэлжлэх магадлалтай, эмэгтэйчүүдийн өөрийгөө хүндлэх сэтгэл, хувийн харилцаа, ерөнхий эрүүл мэндэд нөлөөлдөг. Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт нь байгууллагад мөн нөлөөтэй. Янз бүрийн хэлбэрээр илэрдэг бэлгийн дарамт өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтаас үүдэлтэй.

Судлаач Невиль-Соррелл:

Бэлгийн хүчирхийлэл [үүний нэг хэлбэр нь бэлгийн дарамт үзүүлэх] бол өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтаас үүдэн гардаг илүү том асуудал юм. Бэлгийн хүчирхийллийг зогсоохын тулд олон нийт том асуудал үүсгэдэг жижиг асуудлуудыг шийдэх алхам хийх ёстой гэж бичжээ.³²

Цаашилбал Өөрчлөлтийн төлөөх эвслийн идэвхтнүүд:

Ажлын байранд жендерт үндэслэсэн эрх мэдлийн тэгш бус байдлыг илтгэх зан байдал, хэм хэмжээ байнгын илэрч байдаг бол бэлгийн хүчирхийллийн үндсийг тарьж байдаг. Эдгээр зан байдал нь хэрхэн илэрч буйгаас шалтгаалан ялгаатай байх бөгөөд дангаараа эсвэл хавсарсан байх магадлалтай. Хүндэтгэлгүй хандахыг хэвийн гэж тооцдог, хүлцдэг, уучилдаг соёл нэг талд оршсоор байвал нөгөө талд нь илүү ноцтой асуудал гарах магадлалтай.³³

³² Невиль Соррелл, Ж. 2012 “Бэлгийн хүчирхийллийн үргэлжилсэн холбоо хэлхээг ойлгох нь” <https://mshoop.org/wp-lib/wp-content/uploads/2016/07/Understanding-the-Continuum-of-Sexual-Violence.pdf>

³³ Өөрчлөлтийн төлөөх идэвхтнүүд 2021 Бүтцийг эвдэхүй: ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах https://championsofchangecoalition.org/wp-content/uploads/2020/09/Disrupting-the-System-Preventing-and-responding-to-sexual-harassment-in-the-workplace_CCI_web-FINAL.pdf Өөрчлөлтийн аваргууд холбоо нь дэлхийд хүлээн зөвшөөрөгдсөн, жендерийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэйчүүдийн манлайлал болон олон талт байдлыг хангах, хүндэтгэлтэй болон оролцоог хангасан ажлын байрыг бий болгох шинэлэг стратеги юм. Энэхүү стратегиар эрх мэдэл болон нөлөө бүхий эрэгтэйчүүд эмэгтэй удирдагчдын хойно орно. Тэд орон нутаг, үндэсний болон дэлхийн хэмжээнийхээс үл хамаарсан байгууллага болон нийгэмдээ жендерийн тэгш байдлын асуудлыг өөрчлөлтийг манлайлан, үүрэг хүлээсэн өндөр түвшний Эвслийг бий болгосон.

Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт олон хэлбэртэй байдгийг судалгаагаар тогтоосон байдаг, үүнд:

- ▶ тоглоом шоглоом хийх нэрээр доромжлох
- ▶ эмэгтэйчүүдийн үзэл бодол, дуу хоолойг үнэ цэнгүй гэж үзэх
- ▶ ажил үүрэгт хэвшмэл ойлголтоор хандах
- ▶ гадна төрх байдалд анхаарал хандуулах
- ▶ карьер ажил мэргэжлээ, ар гэртээ гүйцэтгэх үүрэгтэйгээ хольж хутгаж болохгүй гэсэн сэтгэлгээ
- ▶ үндэслэлгүйгээр хүйсээр нь шошго зүүлгэх

ЕВ&Со-гийн ярилцсан эмэгтэйчүүдийн хувьд өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт нийтлэг байгаагүй ч олон эмэгтэйчүүдийн ярианд цөөнгүй дурдаж байсан юм. Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт нь эмэгтэйчүүдийн өсөж дэвжих, оролцоотой байхад хамгийн том саад болж байгаа нь тодорхой байв.

4.3.3 Тэдний ярьснаар

ЭБ&Ко дэлхийн улс орнууд дахь Рио Тинтогийн нэгжүүдэд ажилладаг эмэгтэйчүүдтэй өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтын талаар ярилцсан юм. Эрэгтэйчүүд ч мөн энэ сэдвийг хөндөж байв. Эрэгтэй ажилтнуудын Төслийн багийнханд ярьсан зүйлсээс жишээ татвал:

Цаагуураа хүйсээр ялгаварлан гадуурхах гэж зүйл байдаг.

28 жилийн хугацаанд би ердөө хоёр удаа л эмэгтэй ахлах удирдлагатай байсан.

Багт эмэгтэй хүн байхаар ажлын орчин авах юмг үй болсон.

Эсрэгээрээ эмэгтэй ажилтнууд дараах зүйлсийг ярьсан юм.

Ширээний ард эрчүүдтэй эн тэнцүү харилцахын тулд тодорхой нэг зан характерыг өөрөөсөө гаргах ёстой юм шиг надад санагдсан. Яг ямар үед бид өөрсдийнхөөрөө байж, хүндэтгэл хүлээх юм бэ?

Би [багийнхаа] цорын ганц эмэгтэй нь. [Эрэгтэйчүүд] намайг жинхэнэ ёсоор хүлээж авдаггүй. Миний гаргасан шийдвэр заавал дарга, түүний дээд талын даргаар дамжих ёстой. Би бие даагаад техникийн ажил хийхэд тэд надад итгэдэггүй. Тэд уулзахаараа намайг дууддаггүй, надад худал ярьдаг.

Шийдвэрийг албан бусаар гаргадаг, өөрөөр хэлбэл шар айраг уухдаа гаргадаг – бид тэрэнд [албан бусаар уулзаж байхдаа] нь оролцдоггүй.

“Нэг эрэгтэй надад “Эмэгтэйчүүд эрчүүдийг бодвол тоонд муу гэдэг нь биологийн талаасаа нотлогдчихсон. Тийм болохоор эмэгтэй инженер олон байдаггүй” гэж хэлж байсан удаатай.

Амжилт гаргахын тулд эрэгтэй удирдах ажилтны дэмжлэг хэрэгтэй болдог.

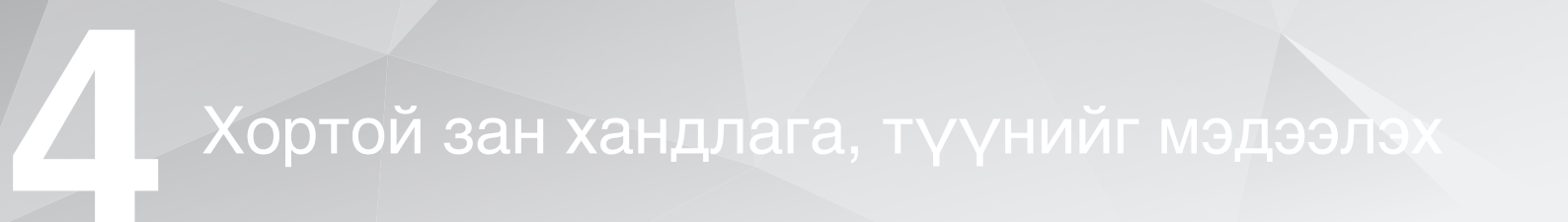
Өөрийн хүйс бас гадаад хүн гэдгээр гадуурхагдаж байсан болохоор би хэдэн долоо хоног дотроо уйлсан.

Чи альфа/ноёрхогч эр биш л бол чи юу ч хийж чадахгүй гэсэн эртнээс улбаатай хандлага байдаг.

Би үйл ажиллагаа хариуцсан эмэгтэй менежер ... хийх зүйл их байгаа ч Рио Тинто нэлээд ахиц гаргасан гэдэгт би итгэлтэй байдаг. Анхаарах хэд хэдэн зүйл байгаа: Нэгд, удирдлагын түвшний албан тушаал хашдаг эмэгтэйчүүдийг зөвхөн эмэгтэй болохоор нь хүйсийн оролцоог хангах үүднээс л удирдах албанд томилсон гэх үзэл, Хоёрт, эхчүүд, жирэмсэн эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхдаг юм шиг санагддаг, (магадгүй) жинхэнээсээ ялгаварлан гадуурхдаг байдал ... хэдийгээр би эрх мэдэлтэй боловч намайг бэлгэдлийн шинжтэй эмэгтэй гэж нэрлэдэг төдийгүй яг тэр утгаар нь надад ханддаг. Миний үзэл бодлыг үгүйсгэж, миний хийж бүтээсэн олон зүйлд эргэлздэг.

[миний ажилладаг газарт] эмэгтэйчүүдийг ажлын гүйцэтгэл муутай гэж үздэг болохоор илүү чанартай хийх гэсэн эрмэлзэл байдаггүй. Үүний үр дүн нь ажлын гүйцэтгэл мууддаг.

Үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд оролцдог эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь толгойны өвчин, , шулам, зүгээр л нэг яршигтай амьтад бололтой... Хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг, ялангуяа үйл ажиллагааны нэгжид ажилладаг эмэгтэйчүүдийг тушаал дэвшүүлэхээс зайлсхийдэг юм шиг санагддаг. Янз бүрийн шалтгаанаар цөөнгүй эмэгтэй удирдах ажилтнууд Рио Тинтогоос гарсан гол шалтгаан нь энэ гэсэн яриа гарсан.



Эмэгтэйчүүд ахиж дэвших гэхээр дээр нь үл үзэгдэгч шилэн хаалт байдаг, хүүхэдтэй бол түүнээс ч долоон дор. Удирдлагадаа жирэмсэн болсноо, тэр бүү хэл журмаар зөвшөөрөгдсөн хамгийн бага хугацаагаар чөлөө авах байсан ч хэлэхээс айж санаа зовдог олон эмэгтэйг би мэднэ. Буцаад орох гэхээр ажлын байргүй болох вий эсвэл тушаал буурах вий гэсэн айдас байдаг.

Миний гадна харагдах байдал, ээж болсонтой минь холбоотой, гэрлэлтийн байдал, мэргэжил ур чадварын талаар хүйстэй холбож дүгнэх тохиолдол маш олон удаа тохиолдож байсан.

Намайг ур чадвараараа тэнцэхгүй ч зөвхөн эмэгтэй болохоор чинь ажилд авсан, гэж хэлж байсан. Энэ бол миний боловсролын зэргийг үл ойшоосон ерөнхий хандлага.

Гэрээт ажилтнууд бид нарын ариун цэврийн өрөөнд ороод ирдэг. Бид нар цоож хийхийг шаардсан. Аюулгүй ариун цэврийн өрөөтэй болж чадаагүй. Хаалгыг нь түгжиж чадахгүй болохоор эмэгтэйчүүд бидэнд тусдаа ариун цэврийн өрөө гэж алга. Бид энэ асуудлыг тавьсан боловч мөнгө байхгүй, “Ажлын талбайн нөгөө талд байгаа өөр ариун цэврийн өрөө ашигла” гэсэн. Энд нэлээд олон эмэгтэй ажилладаг ч эмэгтэйчүүдэд зориулсан ариун цэврийн өрөө байдаггүй. Үүнийг судлаад шалгаад байх шаардлагагүй. Зүгээр л асуудлыг шийдэх ёстой. Эрэгтэйчүүд хоёр ариун цэврийн өрөөтэй...

Эмэгтэй хүнийг албан тушаал дэвшүүлэхэд хүмүүс янз бүрээр ярьдаг. Хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах гэж л эмэгтэйчүүдийг дэвшүүлдэг гэсэн яриа, хов жив сонсогддог. Бэлгэдлийн шинжтэй томилгоо гэж хардаг.

[эндхийн зарим эрэгтэйчүүд]:
“Эмэгтэйчүүдийг хүлээн зөвшөөрөхийг хүчээр шаардаж байна”. “Тэдний ур чадвар хамаагүй дор”. “Би эмэгтэй хүн ажилд авахгүй. Анкетыг нь ч харахыг хүсэхгүй” гэж ярьдаг.

Ихэнх тохиолдолд эмэгтэйчүүд ажил мэргэжлээрээ хүссэн хэмжээндээ эсвэл хүртэх эрхтэй хэмжээндээ ахиж дэвшиж чаддаггүй, мөн хэрэгжүүлмээр байгаа төслөө авч чаддаггүй.

Хүүхдээ төрүүлэхээр эсвэл асарч халамжлахаар чөлөө авч байгаа эмэгтэйчүүд гадуурхагдаж байхыг би зөндөө харсан. Зарим удирдах ажилтнууд нөхцөл байдлыг улам хүндрүүлдэг, албаар хүүхдээ сургууль, цэцэрлэгт нь хүргэж өгөх үеэр буюу өглөөний 8 цагт хурал зарлаж эмэгтэйчүүдийг төслөөс хасдаг.

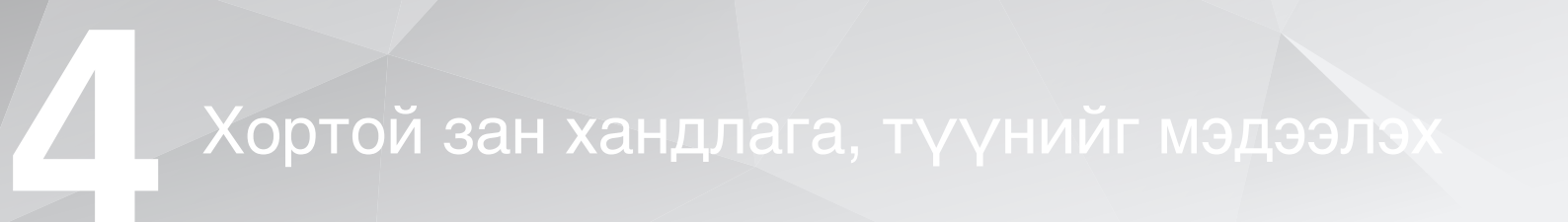
“Орилоо чанга дуут” гэгддэг олон жил болчихсон ажилтнууд байдаг. Тэд бусад ажилтнуудын өмнө байнга л “эмэгтэйчүүд амаа тат” гэх мэт үг хэрэглэдэг. Яагаад ийм зан байдлыг ажлын байран дээр хүлээн зөвшөөрөөд байдаг юм бэ? Яагаад тэр хүмүүсийг “угаасаа тийм л хүн” гэж хараад юу ч хийдэггүй юм бэ?

Нэг эрэгтэй надад “эрчүүдийн хийх ажлыг эмэгтэйчүүдэд өгөөд байх нь гэр бүлүүдэд сайн зүйл биш” гэж хэлж байсан.

Энэ бол эрчүүдийн цуглаан. Эмэгтэй хүн эрчүүдийн цуглаанд оролцох ёсгүй учраас шууд түлхэж гаргана. Эмэгтэйчүүдийн оруулсан хувь нэмрийг үнэлдэггүй. Эрчүүд дийлсэн үйлдвэрлэлийн салбарт ажиллах эмэгтэй хүнд үнэхээр хэцүү. Эрэгтэй байсан бол би илүү хурдан тушаал дэвших байсан.

Кофе, цай авчирч, тэмдэглэл хөтөлж өгөхийг хүсэх зэрэг жижиг сажиг зүйл уулзалт хурлын үеэр цухалзаж байсан удаа бий. Тэд ийм ажлыг эмэгтэйчүүдээр хийлгэх гэдэг.

Хуралд зөвхөн эрэгтэй хүмүүс оролцоно гэж хэлж байсан удаа бий, тэгээд бүх эмэгтэйчүүд өрөөндөө үлдсэн. Менежер маань иймэрхүү байдлыг дэмжсэнээрээ намайг ялгаварлан гадуурхаж байгаа юм шиг санагдсан.



4 Хортой зан хандлага, түүнийг мэдээлэх

Удирдлагын багт хамт ажилладаг нэг хүн надаас үргэлж л жин чинь илүүдэлтэй байна, гүйж байгаа юу, хоолны дэглэм барьж байгаа юу гэж шалгадаг.

Бид юмыг хожимдож хийгээд байна. Оролцоог хангадаг гэсэн сэтгэгдэл төрүүлэхийг л хүсээд байна, гэтэл миний мэдэхээр энэ үйлдвэр дээр эмэгтэйчүүдийн ариун цэврийн өрөө огт байхгүй.

Анх уурхайн талбарт очиход [хортой] зан авиртайгаар алдартай ажилтан байсан. “Түүнийг битгий тоо. Байгаа байдал нь тэр” гэж тухайн үед надад хэлж байсан.

Би эмэгтэй найзууд, хамт ажилладаг эмэгтэйчүүддээ Рио Тинтод ажилд ор гэж хэзээ ч санал болгохгүй.

Өөрчлөлтийн төлөөх нэгдлийн идэвхтнүүд өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтын талаар өргөн хүрээтэй судалгаа хийсэн байна. Тэдний гаргасан “Уур амьсгалыг бид өөрсдөө бий болгоно: өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтыг халах нь” тайланд бичсэнээр өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт гэдэг нь:

Тухайн мөчид хэлсэн эсвэл хийсэн аливаа жижиг үйлдэл нь хүйсийн хэвшмэл ойлголт бий болгож байдаг. Нэг их сүр дуулиан болохооргүй зүйлийг бид чимээгүй өнгөрөөдөг. Зарим үед болох болохгүй хил заагийг давсан уу үгүй юу гэдгийг эргэцүүлж бодохоо больчихдог. Бидний авч үзэж байгаа нөхцөл байдлын тухайд, өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах байдал хэнийг албан тушаалд томилох, хөгжүүлэх, дэмжих, шагнах, дэвшүүлэх шийдвэрт нөлөөлдөг, эмэгтэй болон эрэгтэй хүмүүсийн ажил мэргэжлээрээ хөгжин дэвших явц, карьерын замналд нөлөөлөх чухал шийдвэр гаргах мөчид нөлөө үзүүлдэг. Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах байдал ихэнхдээ ил тод харагдахгүй, хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдаг. Хүйсээр ялгаварлан гадуурхагдсан талаараа дугарах хэцүү байдаг учраас шалгуулахгүй орхидог байна.³⁴

Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт, хүндэтгэлгүй харилцаа, зан байдлыг тухай бүр нь таслан зогсоож байх юм бол бэлгийн дарамт үзүүлэх эрсдэл буурна. Өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдлыг зогсоосноор байгууллага:

- эмэгтэйчүүд олон төрлийн ажил мэргэжлээр замнах удирдах албан тушаал эрхлэх боломж эдлэхэд тулгарах саад бэрхшээлийг үгүй болгоно.

- боломжит нөөцийн авьяас ур чадварыг бүрэн дүүрэн ашиглах боломж.
- ажлын байран дээр олон янзын үзэл бодол, сэтгэлгээ, дуу хоолойг сонсож, оролцоог хангаснаар гүйцэтгэлийг илүү сайжруулах.

4.3.4 Бэлгийн дарамт

Дэлхийн олон улс орны хууль тогтоомжид бэлгийн дарамт гэдэг нь бусдыг хүсээгүй, дургүй байхад бэлгийн сэдэлтэй үг үйлдэл хийхийг хэлэх ба энэ нь айлган сүрдүүлэх, өсөрхөх хонзогнох, гутаан доромжлох зорилго, үр дагавартай байдаг гэж тодорхойлсон байдаг. Олон улсын хэмжээнд Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллага, Чөлөөт үйлдвэрчний эвлэлүүдийн олон улсын холбоо, Европын Холбоо болон Нэгдсэн үндэсний байгууллагын Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах хороо бэлгийн дарамтыг анхааралдаа авч, шийдвэрлэх талаар ажилладаг. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцод бэлгийн дарамт гэдгийг тодорхойлохдоо:

Бие махбодод хүрэх, хүрэхийг оролдох, бэлгийн шинж чанартай үг яриа, садар самуун зүйл зүүлэх, үг хэл, үйлдлээр бэлгийн шинжтэй үйлдэл хийхийг шаардах зэрэг хэн нэгнийг хүсээгүй байхад бэлгийн сэдэлтэй үг, үйлдэл, зан байдал гаргахыг хэлнэ. Энэ нь тухайн хүнийг гутаан доромжилсон шинж чанартай байж болох ба эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудал үүсгэж болно; татгалзсан тохиолдолд тухайн эмэгтэйг шинээр ажилд орох, тушаал дэвших зэрэг хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хохироох, тэвчишгүй орчин үүсгэж байна гэж үзэх үндэслэл байгаа тохиолдолд энэ нь ялгаварлан гадуурхаж буй хэрэг юм.³⁶

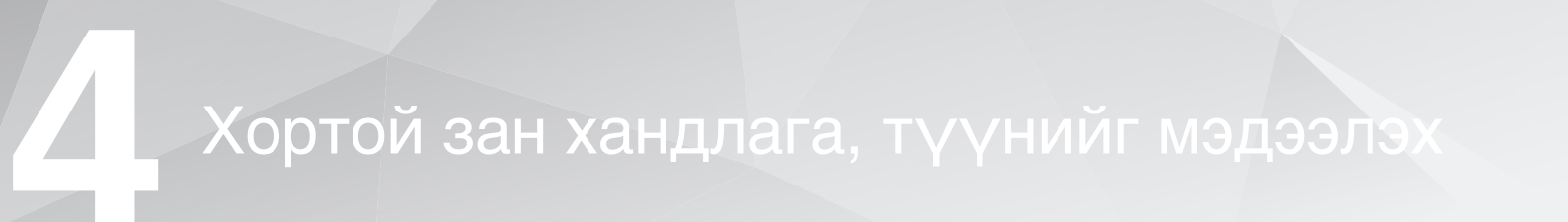
Бэлгийн дарамтад өртсөн, бэлгийн даралт үзүүлсэн хүмүүсийг судлаад үзвэл ихэнх тохиолдолд эмэгтэйчүүд хохирогч болж, эрэгтэйчүүд бэлгийн дарамт үзүүлсэн байдаг байна. Гомдлын 85 орчим хувийг эмэгтэйчүүд, 15 орчим хувийг эрэгтэйчүүд гаргажээ (халдагчдын дийлэнх нь эрэгтэйчүүд).

Ихэнх тохиолдолд бэлгийн дарамтад өртөгч нь эмзэг, өөрийгөө хамгаалах чадваргүй бүлгийн хүмүүс буюу залуу бүсгүйчүүд, тогтмол бус, баталгаагүй хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилладаг, уламжлалт бус ажил хийдэг эмэгтэйчүүд, салсан, тусдаа амьдардаг эмэгтэйчүүд, нутгийн уугуул, хөгжлийн бэрхшээлтэй, ижил хүйстэн эмэгтэйчүүд, олон төрлийн хэл, соёлтой нутгийн эмэгтэйчүүд, ижил хүйстэн эрэгтэй, залуу эрчүүд байдаг байна.

³⁴ Мөн тэнд

³⁵ Австралийн Хүний Эрхийн Комисс, Бэлгийн дарамт: тойм <https://humanrights.gov.au/our-work/part-1-sexual-harassment-overview>

³⁶ Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах Хороо, Ерөнхий зөвлөмж 19 (1992) 18-р зүйл <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>



4 Хортой зан хандлага, түүнийг мэдээлэх

Зарим байгууллагад бэлгийн дарамт бусад байгууллагаас илүү түгээмэл байдаг. Жендерийн тэнцвэртэй эсвэл эмэгтэйчүүд давамгайлсан ажлын байртай харьцуулахад эрэгтэйчүүд давамгайлсан ажил мэргэжил, ажлын байранд бэлгийн дарамт илүү их байдгийг судалгаа тогтмол харуулдаг.

Хүйсээрээ сүр хүч үзүүлж, далайлгадаг, мөн эмэгтэйлэг зан чанарыг дорд үздэг соёл тогтсон, шатлан захирах бүтэцтэй байгууллагын орчин энэ байдлыг улам гүнзгийрүүлдэг. Ажил амьдралын тэнцвэрийг бараг хүлээн зөвшөөрдөггүй, соёл гэдэг нь ажилтанд чиглэхээс илүүтэй ажлын байр буюу ажил гүйцэтгэлд чиглэсэн байгууллагуудад энэ байдал илүү их газар авсан байдгийг судалгаа харуулж байна.³⁷ Мөн судалгаагаар гомдол гаргах, мэдээлэх түвшин бага, эмэгтэйчүүд худлаа гомдол гаргадаг гэсэн ойлголт их байдгийг тогтоожээ.³⁸

Өнгөрсөн хэдхэн жилийн хугацаанд дэлхийн дахинаа бэлгийн дарамт хийгээд бэлгийн сэдэлтэй зан байдлын талаарх нийтлэлүүд сонины нүүрэнд олонтоо гарчээ. #MeToo (Би ч бас), #LetHerSpark (Түүнд гялалзах боломж олго), #TimesUp (Цаг дууссан), #BalanceTonPorc (Би ч бас хөдөлгөөний Франц хувилбар), #NotYourHabibti (Чиний хонгор биш), #Teknisktfel (Би ч бас хөдөлгөөний Швед хувилбар), #QuellaVoltaChe (Би ч бас хөдөлгөөний Итали хувилбар), #YoTambien (Би ч бас хөдөлгөөний Испани хувилбар) зэрэг хөдөлгөөнүүд болон бэлгийн дарамт үзүүлсэн олны танил хүмүүсийг ил болгож, жагсаал зохион байгуулснаар дэлхийн олон улс орны эмэгтэйчүүд бэлгийн ёс бус үйлдлийн бүхий л хэлбэрийг үл тэвчих тухай ярьж эхэлсэн юм. Харвард Бизнес Ревю сэтгүүлд:

Сүүлийн үед бэлгийн дарамтын талаар хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд хүчтэй давлагааж байгаа нь ажлын байран дахь соёлыг шинээр тогтоох өндөр хэрэгцээ байгааг, тэр дундаа бүх байгууллагууд процесс дүрэм журмаа шинэчилж,

сургалт боловсрол олгох зайлшгүй шаардлагатай болсныг анхааруулсан дохио юм. Шуудхан хэлбэл удирдах ажилтнууд, менежерүүд энэ байдлаараа зүгээр суугаад байхын аргагүй боллоо гэж тодотгосон байна.³⁹

Австралид Австралийн Хүний эрхийн комиссоос гаргасан Ажлын байрны хүндэтгэл: бэлгийн дарамтын талаарх үндэсний хэмжээний хяналт шалгалтын тайлан (2020)-д бэлгийн дарамтын тархалт, нөлөөллийг судалж, эрсдэлийг бууруулах, хохирогчдод чиглэсэн үр дүнтэй, зохистой хариу арга хэмжээ авч чадаагүй олон байгууллагын жишээг дурджээ.

Бэлгийн дарамт болон бэлгийн зүй бус үйлдлийн талаар үүнтэй ижил төстэй судалгааг Канад, АНУ, Исланд, Серб, Шинэ Зеланд, Их Британи, Өмнөд Африк, Монгол, Мадагаскар зэрэг улсад өргөн цар хүрээтэй хийжээ. Судалгаанаас гарсан үр дүн нийтлэг байсны дотор ажлын байран дахь бэлгийн дарамт учруулах явдал түгээмэл болсон, голчлон эрэгтэй хүмүүс үйлдсэн байдаг, хохирогч нар энэ зан байдлыг мэдээлэх нь ховор байдаг байна.

Бэлгийн дарамтын сөрөг нөлөөлөл нь гүн гүнзгий, урт хугацаанд үргэлжлэх магадлалтай. Үүнд сэтгэл түгших, гүн сэтгэл гутралд орох, айх, ичих, толгой өвдөх, нойр хямрах, жин хасах, нэмэх, дотор муухайрах, өөртөө итгэх итгэл буурах, бэлгийн үйл ажиллагаа алдагдах зэрэг сэтгэлзүйн томоохон өөрчлөлтүүд багтдаг. Мөн ажлын байраа алдах, ёс суртахуун унах, ажлаасаа таашаал авахгүй байх, гүйцэтгэл муудах, ажлаасаа чөлөө авах нь нэмэгдэх, ажил дээр бусадтай харилцахад хүндрэлтэй болох зэрэг ажилтай холбоотой нөлөөлөл үүсдэг байна.

Төслийн чанарын судалгааны өгөгдөл, цахим судалгааны өгөгдөл мэдээллээс харахад бэлгийн дарамт үзүүлэх үзэгдэл, түүнээс үүдэлтэй хор уршиг Рио Тинтод хүлцэлгүй өндөр хэмжээнд хүрснийг харуулсан.

³⁷ Грубер, Ж. "Бэлгийн дарамтад өртсөн эмэгтэйчүүдэд эрэгтэй ажлын байрны орчин болоод байгууллагын бодлогыг үзүүлэх нөлөө" (1998) 12(3) *Жендер болон Нийгэм*, хх. 301-302; Илле, Р. Хосерман, Н. Швочау, С. Болон Стибал, Ж. "Америкийн Нэгдсэн Улс дахь ажилтай холбоотой бэлгийн дарамтын мэдээлэгдсэн зөрчлийн хувь хэмжээ: мэдээлэгдсэн хувь хэмжээний ялгаг тайлбарлахад мета шинжилгээг ашиглах" (2003) 56 (3) *Ажилтнуудын сэтгэлзүй*, хх. 607-618; МакКаб, М. Болон Хардман, Л. "Ажилтнуудын бэлгийн дарамтын талаарх хандлага болон ойлголт" (2007) 60(1) *Ажилтнуудын сэтгэлзүй*, хх. 127-162. [69] Чамберлейн, Л. Краули, М. Тоуп, Д. Болон Ходсон, Р. "Байгууллагын орчны бэлгийн дарамт" (2008) 35(3) *Ажил болон ажлын байр*, хх.262-295; Де Хаас, С. Болон Тиммерман, Ж. "Эрэгтэйчүүдийн давхар давамгайлал дахь бэлгийн дарамт" (2010) *Ажил болон Байгууллагын сэтгэлзүйн Европын Сэтгүүл*, 3-р сарын 1. [70] Хэнди, Ж. "Шинэ Зеландын жижиг хот дахь бэлгийн дарамт: ялгаатай гурван байгууллагын чанарын судалгаа" (2006) 13(1) *Жендер, Ажил болон Байгууллага*, хх.1-24; Тиммерман, Ж. Болон Бахема, С. "Баруун хойд Европ дахь бэлгийн дарамтын тохиолдол болон судалгааны аргачлал" (1999) 22(6) *Эмэгтэйчүүд судлалын Олон улсын Форум*, хх. 673-681

³⁸ Гэр бүл судлалын Австралийн хүрээлэн 2017 *Бэлгийн төгсгөлийн талаарх буруу ойлголтууд: цагдаа болон хуульчдад зориулан нотолгоо бүхий эх сурвалж бий болгох нь* https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2017-09/apo-nid107216_1.pdf

³⁹ Квик, Ж.С болон МакФадейн, М.А. 2018. *Мүү зан байдлаас сэргийлж болно: өндөр эрсдэлтэй ажилтнуудыг удирдаж асуудал үүсэхээс өмнө зогсоох*. Харвард Бизнес Ревю, 2-р сарын 2 <https://hbr.org/2018/02/bad-behavior-is-preventable>.

⁴⁰ Жишээ <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/health-safety/reports/workplace-harassment-sexual-violence-EN.pdf>

⁴¹ Жишээ <https://timesupfoundation.org/work/times-up-impact-lab/times-up-measure-up/publications/>

⁴² Жишээ https://english.hi.is/news/one_in_four_women_has_been_raped_or_sexually_assaulted

⁴³ Жишээ <https://www.osce.org/files/f/documents/2/6/473253.pdf>

⁴⁴ Уиллиамс, С. 2003 "Шинэ Зеланд дахь бэлгийн хүчирхийлэл болон хүний эрх" *Хүний эрхийн сэтгүүл* Боть 2:4, 573-584 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1475483032000137147?journalCode=cjhr20>

⁴⁵ Жишээ https://yougov.co.uk/topics/politics/explore/issue/Sexual_assault_Sexual_harrassment?content=articles

⁴⁶ Стийл, С.Ж. Абрахамс, Н. Данкан, К. Вуиллетт, Н. Хван, Б. О'Коннелл, Л болон бусад. 2019 "Өмнөд Африкийн Растенбургийн цагаан алтны дүүрэг дэх хүчин болон бэлгийн дарамтын тархалтын судалгаа: тархалт болон бэлгийн хүчирхийлэлтэй холбоотой хүчин зүйлс" *Шинжлэх ухааны олон нийтийн номын сан ONE* 14:7 <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0216449>

⁴⁷ Дюин, Ж. 2020 "Монгол улсад амьдрах цагаан арьстай эмэгтэй" *Гадаад бодлого*, <https://foreignpolicy.com>

⁴⁸ Жишээ ИндустриАЛЛ Дэлхийн Холбоо. 2020 *Мадагаскар дахь жендерийн тэгш бус байдал болон хүчирхийлэлтэй хийх тэмцэл*. <http://www.industrial-union.org/who-we-are>

Төслийн багийнханд бэлгийн халдлагад өртсөн тохиолдлын талаар нэрээ нууцлан бичгээр ирүүлсэн мэдээлэл сэтгэл зовоож байсан юм. Бэлгийн дарамт болон бэлгийн халдлагаас урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах ажлууд хэрэгжиж эхэлж байгаад ЭБ&Ко баяртай байгаа бөгөөд Рио Тинто компанийг эдгээр төсөл санаачилгууд болон энэхүү тайланд багтсан зөвлөмжүүдийг нэн даруй хэрэгжүүлэхийг шаардаж байгаа болно.

4.3.5 Судалгаа юу илрүүлэв

Судалгаанд оролцогсдоос сүүлийн таван жилийн хугацаанд ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн эсэх талаар асуусан бөгөөд эхний асуулт зөвхөн тийм/үгүй гэсэн хариулттай, дараа нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамт ямар зан байдлаар илэрдэг талаар асуусан. Үр дүнг хураангуй байдлаар График 15-д үзүүлэв. Нийт 1,444 хүн (судалгаанд оролцсон 10,303 хүнээс) өнгөрсөн таван жилийн хугацаанд бэлгийн дарамтад өртсөн гэж хариулсан нь Рио Тинтогийн ажилтнуудын 11,2%, үүний дотроос эмэгтэйчүүд илүү их бэлгийн дарамтад орсон гэсэн үг (эмэгтэйчүүдийн 28,2%, эрэгтэйчүүдийн 6,7%) болж байна (График 15). Залуу эмэгтэйчүүдийн (34 болон түүнээс доош насны) бэлгийн дарамтад орсон тохиолдол 35 болон түүнээс дээш насны эмэгтэйчүүдээс илүү их байгаа юм (График 16).

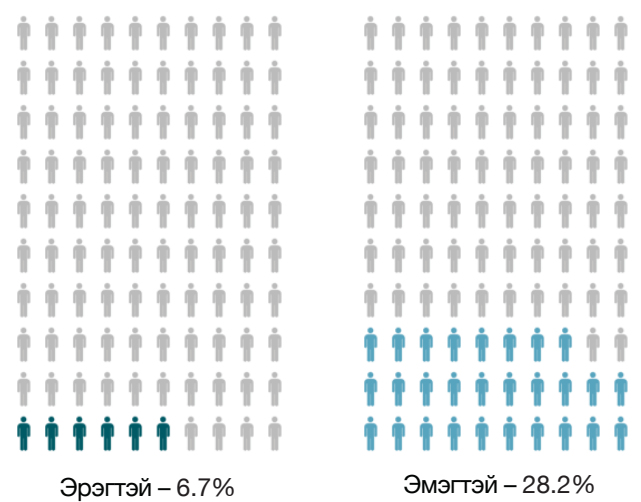


График 15. Рио Тинто дахь бэлгийн дарамтын тархалт, хүйсээр (ажилтнуудын эдгээр зан байдлын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинтод/компанид хэн нэгэн танд бэлгийн дарамт үзүүлсэн тохиолдол гарсан уу? Сүүлийн таван жилийн хугацаанд та Рио Тинтод/компанид дараах аль нэг зан байдалтай тулгарч байсан уу?

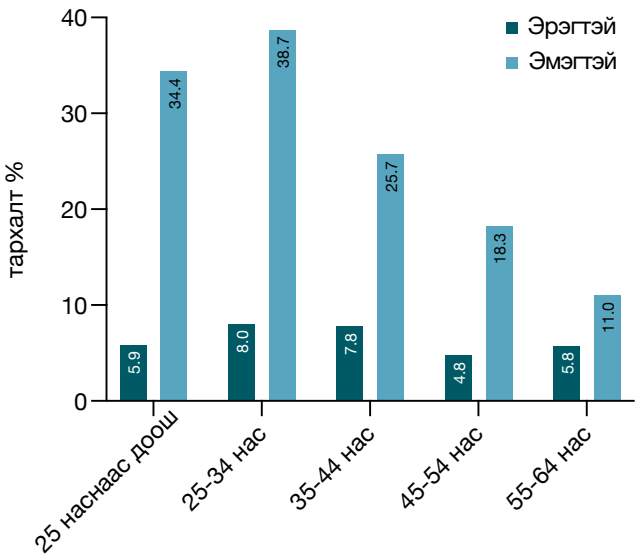


График 16. Рио Тинто дахь бэлгийн дарамтын тархалт, насны ангиллаар (ажилтнуудын эдгээр зан байдлын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420).

Төмрийн хүдэр (13,8%), Стратеги, Тогтвортой байдал ба Хөгжил (13,5%), Зэсийн (12,9%) группээс асуулгад оролцсон хүмүүс бэлгийн дарамтад орсон хувь хамгийн өндөр байгаагийн дотор эдгээр группийн эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүү их бэлгийн дарамттай учирсан байна (График 17). Өнгөрсөн таван жилийн хугацаанд бүх орны эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтад орсон хэдий ч, Австралид ажилладаг ажилтнууд (12,9%) нийт ажилтнууд (11,2%)-тай харьцуулбал илүү их бэлгийн дарамтад өртжээ (График 18).

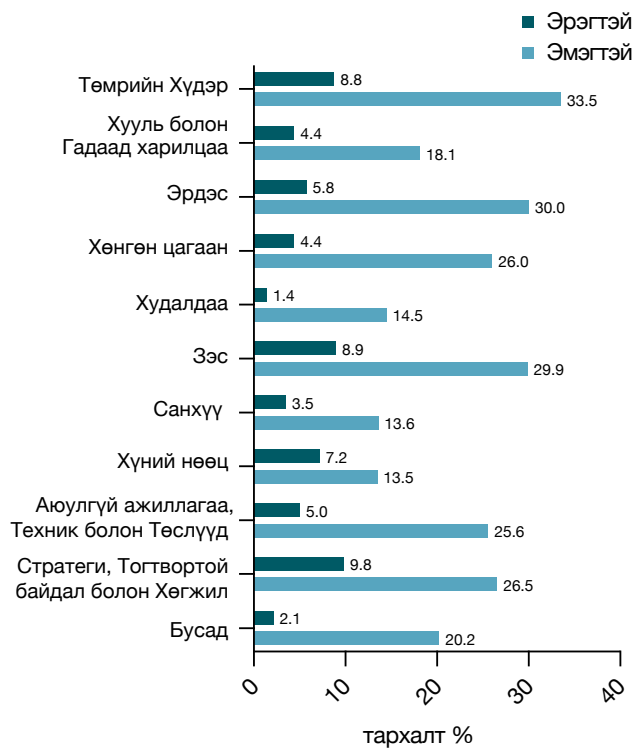


График 17. Рио Тинто дахь бэлгийн дарамтын тархалт, бүтээгдэхүүний группээр (ажилтнуудын эдгээр зан байдлын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420).

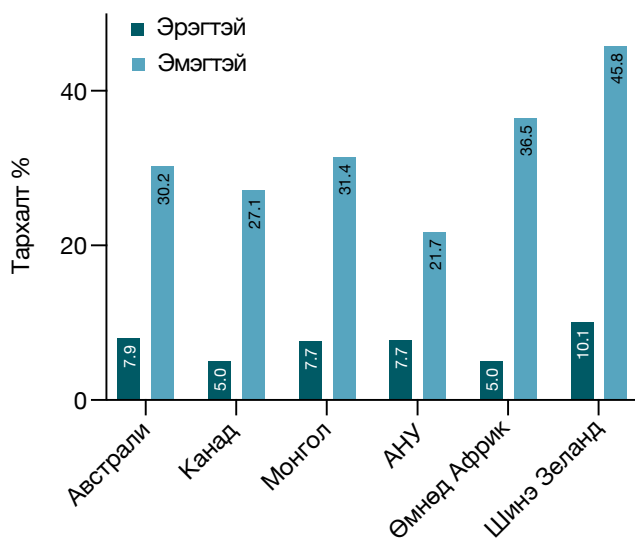


График 18. Рио Тинто дахь бэлгийн дарамтын тархалт, улс орноор (ажилтнуудын эдгээр зан байдлын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420).

Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн аль алиных нь хувьд бэлгийн дарамт үзүүлсэн этгээд нь нэг болон хэд хэдэн эрэгтэй байх нь нийтлэг байна (График 19). Эрэгтэйчүүдийн хувьд нэг болон хэд хэдэн эмэгтэй (20%), харин эмэгтэйчүүдийн хувьд нэг болон хэд хэдэн эрэгтэй хүн (90.3%) бэлгийн дарамт учруулсан байна.

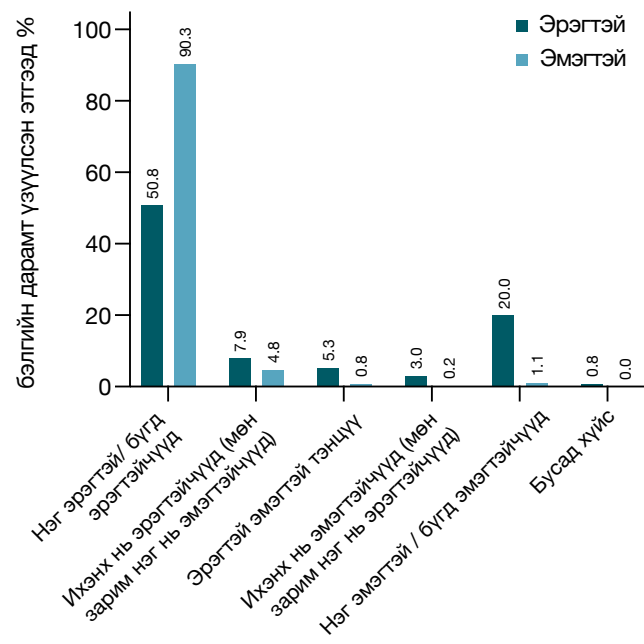


График 19. Бэлгийн дарамт үзүүлэгчийн хүйс, хүйсээр (судалгаанд оролцогчдоос сүүлийн таван жилийн хугацаанд бэлгийн дарамтад өртсөн хүмүүсийн хувь). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (1,444), үүнээс эрэгтэй (462), эмэгтэй (928). Асуулт: ямар хүйстэй хүн танд бэлгийн дарамт үзүүлсэн бэ?

4.3.6 Тэдний ярьснаар

Зарим ажилтнууд ЭБ&Ко-д бэлгийн дарамтад орж байгаагүй буюу бэлгийн дарамтын гэрч болоогүй гэж ярьжээ. Энэ хариултыг ялангуяа эрэгтэйчүүд өгсөн байсан. ЭБ&Ко бүлгийн уулзалт, нүүр тулсан ярилцлага, бичгээр саналаа ирүүлэх зэргээр байгууллагын бүх түвшинд бэлгийн дарамт байдаг тухайгаа эмэгтэйчүүд дэлгэсэн болно. Эдгээр эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь хэзээ ч энэ талаар гомдол гаргаж мэдээлээгүй байна. Тэдний зарим нь нэлээд эрт, зарим нь харьцангуй саяхан (ө.х. өнгөрсөн гурван жилийн хугацаанд) бэлгийн дарамтад өртсөн байв. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс аль аль нь байгууллагад бэлгийн дарамт байгаад санаа зовж байгаагаа илэрхийлээд, энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд тал дээр Рио Тинтогоос гаргаж байгаа хүчин чармайлтыг ихээхэн дэмжиж байсан болно.

Дараах эшлэлүүд ажилтнуудын ярьсан зүйлсийн дүр зургийг илэрхийлнэ.

[Энд] дөнгөж ажилд орсны дараа нэг эрэгтэй намайг ... аман хангалга хийж өгөхийг гуйсан. Түүний шууд удирдлагад энэ талаар хэлэхэд “Тэр зүгээр тоглож байгаа байлгүй дээ. Чамайг түүнтэй хоёулхнаа үлдээхгүй байхад анхаарна” гэсэн.

Эмэгтэйчүүдийн талаар баримталдаг Риогийн соёл бага багаар дээрдэж байгаа – Өмнө нь бэлгийн дарамт ил цагаан байдаг байсан бол бүрэн төгс биш ч ямартай ч зөв санаа агуулгатай бодлоготой болсон. Бид үүнээс илүүг ч хийж чадна.

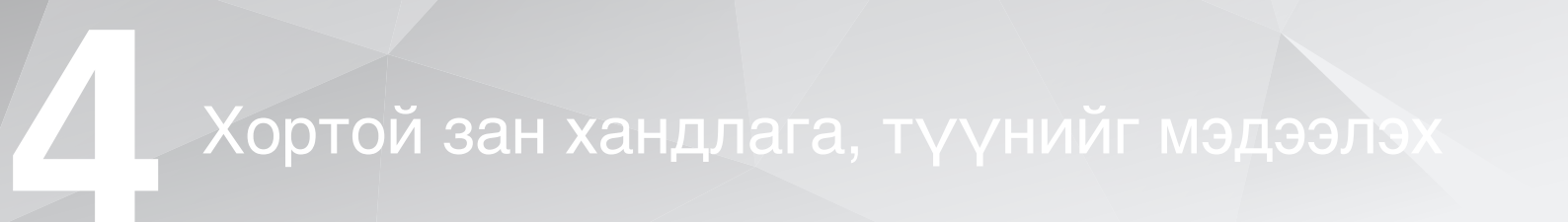
Ахимаг насны эмэгтэйн хувьд би залуу бүсгүйчүүдэд бэлгийн дарамт учруулж байгаа талаар гомдол гаргаж байсан. Ямар ч арга хэмжээ аваагүй. Дарамт үзүүлсэн нь тушаал дэвшсэн, дарамтад өртсөн бүсгүйчүүд ажлаасаа гарсан.

Таван жилийн өмнө бидэнд өглөө эрт эсвэл шөнө орой уулзаж болохгүй тодорхой хүмүүсийн жагсаалтыг албан бусаар өгч байсан. Жагсаалтад зарим нэг удирдах ажилтан ч байсан. Тэд үүнийгээ эмэгтэйчүүдийг албан бусаар хамгаалж байгаа хэрэг гээд уулзана гэвэл шалтаг олж хэлээрэй гэж захисан. Тэр удирдах ажилтнуудын зарим нь одоо болтол энэ байгууллагад ажилласаар л байгаа. Ийм зүйлд ямар байдлаар хариу үзүүлэхээс хамаараад ажил мэргэжлээрээ ахихад хохиролтой байж мэднэ.

Бэлгийн дарамт учруулах явдал маш түгээмэл, нөхцөл байдлыг тэвчихээс өөр аргагүй.

Энд [энэ газарт] бэлгийн дарамт, хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт маш их. Хөгшин эрчүүд, залуу бүсгүйчүүд маш олноороо байна шүү дээ.

Компанийн хаалгаар оронгуутаа л бэлгийн дарамт үзүүлэх хүнтэй таарах вий гэхээс яс хавталздаг. Энэ стрессээс болж сэтгэл түгшиж, ажилдаа очихоос айж, айснаасаа болоод хамаг анхаарал сарнин алга болдог. Аюулд орсон мэдрэмж төрдөг болохоор ажилдаа төвлөрч чаддаггүй. Маш их ядардаг, анхаарлаа төвлөрүүлж чаддаггүй болохоор үүрэг даалгавраа гүйцэтгэж чаддаггүй, энэ бүхэн сэтгэлзүйн асуудал үүсгэж, сэтгэл түгшиж, санаа зовниж, ядарч сульддаг.



Нэг ахлах ажилтан орж ирээд нэг эмэгтэй ажилтан товчтой цамц өмсчихсөн байснаас болоод анхаарал төвлөрч чадахгүй байна гэж хэлсэн. Тэр эмэгтэйн цамцны энгэр задгай энгэртэй ч биш байсан.



Бэлгийн дарамт өдөр тутамд эмэгтэйчүүдэд нөлөөлдөг. Хаа ч явсан салахгүй дагана. Тэр үгсийг сонсохгүйн тулд юу өмсөхөө сайн бодолцох хэрэгтэй.



Бэлгийн дарамт үзүүлсэн эсэх нь батлагдаагүй байхад хэрэг тулгах нь тухайн холбогдогч хүндээ муу нөлөөтэй гэж зарим эрэгтэй ажилтнууд үздэг байна. Тухайлбал,

Зүгээр нэг үл ойлголцлоос болоод бид зарим эрчүүдийг дүүжилж, хүлж, толгойг авч цаазалж чадахгүй.

Буруутай гэдгийг нь тогтоох хүртэл хүн бүр гэм эмггүй. Ганц залуу тэнэг зан гаргасных нь төлөө түүнийг буруутгаж бузар хэрэг хийсэн гэж үзэх утгагүй гэж ЭБ&Ко-д ярьсан байна.

Үүний сацуу агаарын тээврээр ажилдаа очиж ирдэг эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтад өртсөн тухай сэтгэл эмзэглүүлэм түүхүүдийг ЭБ&Ко-д хуваалцсан юм.

Би хүчирхийллээс айдаг. Ганцаараа явж байхад татаж чангаах, хувийн орон зайд халдах зэрэг явдал кемпэд тохиолдож байсан. Анхандаа эелдэг байхыг хичээдэг, дараа нь эрчүүд хэл амаар доромжилж эхэлдэг. Ахимаг насны эрэгтэйчүүд “тэр өөрөө гуйсан”, “уушийн газар руу очих хэрэггүй байсан юм”, “яагаад ингэж хувцаслаад байгаа юм” гэх мэт зүйл хэлдэг. Кемпэд өрөө рүүгээ алхаж байхад ... эрэгтэйчүүд хамт юм уугаач гэж дууддаг. Би эелдгээр татгалздаг. Дараа нь цэвдэг амьтан гээд янз янзаар дууддаг. Түрэмгий зан их аймшигтай, биерхүү, хүчтэй таван эр яг манай өрөөний хаалганы цаана байсан. Миний зүрх амаар гарах шахаж, аюулд орсон юм шиг санагдсан.

Би уушийн газрын хажуугаар алхаж таарсан юм, тэндээс ердөө 1 метр зайд цааш 50 метр яваад л өрөө рүүгээ орохоор байсан. Сандал дээр сууж байсан эрчүүд дэргэдүүр нь өнгөрч байгаа эмэгтэйчүүдийг нэг бүрчлэн ажиглаж байсан. Зарим нь үг өдөөд л. Зарим нь зүгээр л цоо ширтээд ... “Халуухан бүсгүй энд юу хийж яваа юм”, “энд байнга ирдэг үү”, бас “чөтгөр гэж” гээд л... би утсаар ярьж байгаа дүр эсгэсэн... тэгээд нөхөр рүүгээ залгаад “би баарны хажуугаар явж байна, утсаа барьж байгаарай” гэж хэлсэн. Надад маш эвгүй аймаар санагдсан болохоор сүүлдээ оройн хоолонд орохдоо заавал хүнтэй хамт явдаг болсон, харанхуй биш байсан ч гэсэн... би ажилдаа дуртай, уурхайн талбарт ч байх дуртай, гэхдээ кемпийн зохион байгуулалт зэрэг энгийн зүйлсийг арай дээр шийдсэн бол уурхайн талбарт тэсээд байж болох л байсан.



Ажлын байрандаа бэлгийн дарамтын хохирогч болсон намайг зүгээр л... асуудлыг өөрөө шийд, зохицуул гээд орхисон төдийгүй удирдлагын багаас ямар ч дэмжлэг үзүүлээгүй болохоор би маш их айж, аюултай нөхцөл байдалд орчих шиг санагдсан.... хэн ч надаас гомдол гаргах уу гэж асуугаагүй, хүний нөөц огт холбогдоогүй, энэ яриатай холбоотой албан ёсоор надад хэн ч мэдээлэл өгөөгүй.



“Болсон үйл явдлаас үүдэн би тэр гэмт этгээдээс холдохоос гадна бас миний сайн сайхан байдал огт хамааралгүй удирдлагаас зайгаа авахын тулд ажлаа сольсон.

“Эмэгтэйчүүд аюулгүй байдлыг мэдэрдэггүй гэдэгт гайхах зүйл байхгүй. Залуучууд эмэгтэйчүүдийн өрөө рүү орчихдог. Гэрэлтүүлэг маш муу. Яагаад хяналтын камер тавьж болдоггүй юм бэ? Энд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн хувьд байдал үнэхээр хэцүү гэж би боддог. Бид нэн тэргүүнд хүнээ анхаарах юм уу эсвэл зүгээр л хаалгандаа цоож зүүх юм уу?

Хоолны газар эсвэл бялдаржуулах төв [эрчүүд] дүүрэн байхад очих боломжгүй ... би ихэнхдээ оройн хоолоо өрөө рүүгээ авч ороод иддэг эсвэл огт иддэггүй.

Миний байгаа газарт бэлгийн дарамт ... бүр нарийн аргатай болсон – үг өдөх, тоглоом шоглоом хийх, орчин бүрдүүлэх гэх мэт.

Удирдах ажилтнууд хэд хэдэн удаа [бэлгийн сэдэлтэйгээр] намайг өдөж хоргоосон тохиолдол гарч байсан, энэ талаар цааш нь огт мэдээлээгүй.

Рио Тинто бэлгийн дарамт, бэлгийн халдлагын асуудлаар хэд хэдэн стратеги хэрэгжүүлж байгаа. Эдгээр стратегиудад дээд түвшний удирдлага энэ төрлийн зан байдлыг үндсээр нь устгах хатуу үүрэг амлалтыг тусгасан болно. Бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, арга хэмжээ авах зорилт бүхий “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэг байгуулсныг энд тэмдэглэх хэрэгтэй. Уул уурхайн салбарын агаарын тээврээр ажилдаа ирж очдог эмэгтэйчүүдийн бэлгийн дарамтад өртдөг асуудалд Баруун Австралийн Өргөдөл гомдлын хороонд Төмрийн хүдрийн группийн Гүйцэтгэх захирал дараах үүрэг амлалт өгч буйгаа бичгээр мэдэгдсэн нь бэлгийн дарамтын асуудлыг удирдлагын түвшинд анхааралдаа авсныг илтгэж байна:

Энэ асуудлыг арилгахад манлайлж ажиллахын тулд ул суурьтай өөрчлөлт хийх хэрэгтэй. Энэхүү чин эрмэлзэл тэмүүлээр бид:

1. Бид аюулгүй ажиллагаа болон эрүүл мэндийн өнцгөөс бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, ялангуяа ийм зан байдлаас сэргийлэх эерэг зөв хариуцлагын тогтолцоо бий болгох талаар **дахин авч үзэж** байна. Бид урьдчилан сэргийлэх стратегийг бэхжүүлэхээр ажиллаж байгаа болно.
2. ББэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах үүрэгтэй гэдгийг **бид бүгд хүлээн зөвшөөрч** байна. Бид дэлхийн хэмжээнд явагдаж байгаа үйл ажиллагаанд оролцож байгаа бэлгийн дарамтын шинж тэмдэг, үүнд хөтлөх нөхцөл байдлуудыг ойлгоход туслах зорилготойгоор бүх удирдах ажилтнуудтай харилцан хамтарч байна.
3. Энэхүү суурь өөрчлөлтийг хийхэд дэм болох хүндэтгэлтэй ил тод байдлыг хэрэгжүүлэхийг **бид дэмжиж** байна.
4. Ажилтнуудаа (өртсөн хүмүүс болон гэрчүүдийг) дуу хоолойгоо нээлттэй хүргэдэг, шаардлагатай арга хэмжээг авч чаддаг болгохын тулд **бид ажиллаж** байна.
5. Бид хүмүүсээ сонсож, нөлөөнд өртсөн хүн бүрд тусламж үзүүлэх шинэ арга замуудыг **эрэлхийлж** байна гэжээ.⁴⁹

Дээрх үүрэг амлалтын зэрэгцээ Рио Тинто бэлгийн дарамт, бэлгийн ёс бус үйлдлийн талаар баримтлах зэрэг бодлогуудаа хянан үзэж байгаа юм. Хянан үзэх зорилгуудын нэг нь бодлогуудын тоог багасгах, хүнд чиглэсэн байх, мөн хүн бүр ашиглах боломжтой байх нөхцөлийг хангахад оршиж байгаа гэж ойлгож байна. Бодлогууд нь олон улсын зарчимд суурилсан, Рио Тинтогийн ажилтнуудыг хор нөлөөллөөс сэргийлэх эерэг хариуцлагын тогтолцоо бий болгоход чиглэсэн байх юм.

⁴⁹ Баруун Австралийн Парламентын Уул уурхайн салбарын эмэгтэйчүүдийн бэлгийн дарамтын талаарх асуулгад өгсөн Рио Тинтогийн мэдээлэл. 2021 оны 8-р сарын 13

Рио Тинтогийн зүгээс ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудалд ул суурьтай өөрчлөлт хийхдээ ажлын байрны эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаатай холбоотой хууль эрхзүйг ашиглана гэсэн хандлагыг дэмжиж байгааг энд онцгойлон тэмдэглэх хэрэгтэй. Үүнтэй холбоотойгоор бэлгийн дарамтыг аюулгүй ажиллагааны асуудал гэж авч үзэх ёстой болно. Уул уурхайн салбарын агаарын тээврээр ажилдаа ирж очдог эмэгтэйчүүдийн бэлгийн дарамтад өртдөг талаарх судалгаанд Рио Тинто:

Соёлын өнцгөөс харвал эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаа нь уул уурхайн компаниуд болон ажилчдын маш сайн мэддэг ойлголт юм. Жишээлбэл, аюулгүй ажиллагааны эрсдэлийн менежментийн процессыг маш сайн тодорхойлж, ажлын байрны аюулгүй ажиллагааны талаарх хэлэлцүүлэг өрнүүлэх жишиг тогтсон. Бэлгийн дарамтыг аюулгүй байдлын асуудал гэж тооцсоноор хувь хүн хоорондын дунд шийдвэрлэх шаардлагатай Хүний нөөцийн асуудал гэхээс илүүтэй “хүн бүрд хамааралтай” болгоход нөлөөлж чадна.

Бэлгийн дарамт бол урьдчилан сэргийлэх, тухайлсан хариу арга хэмжээ авах зэрэг чанд хатуу шуурхай интервенц шаардсан асуудал юм. Бэлгийн дарамт, бэлгийн ёс бус үйлдлийн бүх хэлбэр нь хувь хүмүүсийг хохироож, багуудыг бутарган хувааж, үйл ажиллагааны үр ашиг болон бүтээмжийг бууруулдаг. Мөн хохирогчдод зохих дэмжлэг үзүүлэх нь нэн чухал юм. Бэлгийн дарамтын асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаарх зөвлөмжүүдийг 5-р Бүлэг. Арга хэмжээний хамрах хүрээнд оруулсан болно.

4.4 Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах

4.4.1 Удиртгал

Нэгдсэн үндэсний байгууллагын Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцид “улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл болон нийгмийн амьдралын бусад салбарт хүний эрх, суурь эрх чөлөөг тэгш хүлээн зөвшөөрөх, эдлүүлэх, хэрэгжүүлэхэд саад хийх, үгүйсгэх зорилго бүхий арьс үндэс, арьсны өнгө, ураг төрөл, үндэсний буюу угсаатны гарал үүслийн үндсэн дээр ялгаварлах, онцлох, хязгаарлах буюу дээрд үзэхийг хэлнэ” гэсэн байдаг.⁵¹

Арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах явдал олон хэлбэрээр олон газарт гардаг. Үүнд хүний арьсны өнгө, үндэс эсхүл угсаа гарлаас шалтгаалан ялгаварлан гадуурхах, алагчлах эсхүл үзэн ядах явдал багтдаг. Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхал нь хүмүүсийн үйлдэл мөн тэдний хандлагаар илэрч болно. Мөн бүтэц, байгууллагад тусгалаа олж болно. Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхал нь зөвхөн үг, итгэл үнэмшил, үйлдэл биш юм. Үүнд хүмүүсийг арьс үндэснээс шалтгаалан нэр төр, тэгш эрхээ эдлэх боломжгүй болгох саад бэрхшээл багтдаг.

Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхал нь санаатай буюу санаагүй, ухамсартай буюу ухамсаргүй байж болно. Заримдаа зөв санаатай хүмүүс өөрсдөө ойлгож ухамсарлалгүйгээр арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхсан зүйл хийх буюу үг хэлдэг. Өдөр бүр арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхал нь хүний арьс үндэс, арьс өнгө эсхүл үндэснээс улбаалан тогтсон сөрөг ойлголт буюу ялгаварлан гадуурхлыг илүү батжуулдаг. Өдөр бүр хүйсээр ялгаварлан гадуурхлын адилаар энэ нь хэм хэмжээнээс давсан тоглоом шоглоом эсхүл үгээр илэрхийлэгдэх нь олонтоо байдаг. Өдөр бүр арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхал нь дараах зүйлстэй холбоотой илэрхийлэгддэг. Үүнд:

- ▶ хэн нэгний гадаад байдлаас шалтгаалан арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхах (нутгийн уугуул хүнийг цайвар арьстай гэж хэлэх гэх мэт).
- ▶ арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхсан доромжилсон үг хэллэг, тоглоом шоглоом.
- ▶ төсөөлөл ойлголт болон тогтсон жишиг (тухайлбал, ажлын байрны ёс зүйн талаарх төсөөлөл ойлголт, тухайн хүн зөвхөн арьс үндсээсээ шалтгаалан энэ ажлыг хийдэг гэх төсөөлөл ойлголт, тухайн хүн зөвхөн арьс үндэс буюу угсаа гарлаас шалтгаалан эрч хүчтэй эсхүл санаачилгатай биш гэх төсөөлөл ойлголт).
- ▶ тоож авч үзэхгүй байх (ур чадвар муутай мэтээр хандах).
- ▶ хэн нэгнийг аюул учруулж болзошгүй эсхүл сэтгэлгүй гэж үзэх.
- ▶ хэн нэгнийг дорд үзэх (гүйцэтгэлийг илүү чанд хатуу шалгах гэх мэт).

Абориген болон Торресын хоолойн арлын иргэд, мөн өөр угсаа гарал, яс үндэстэй хүмүүсийн хувьд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалт нь тогтолцооны (буюу ерөнхий байдлаар) арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах, хүн хоорондын харилцаанд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах гэсэн хоёр хэлбэртэй.

⁵⁰ Мөн тэнд

⁵¹ Хүний эрхийн Дээд Комиссарын Ажлын алба (НҮБ-ын Хүний эрх). Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхлын бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенц <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cerd.aspx> 1965 оны 12-р сарын 21, хүчин төгөлдөр болсон 1969 оны 1-р сарын 4

Рио Тинтогийн олон байршлын ажилтнууд Төслийн явцад арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхлын сэдвийг гаргаж ирсэн юм. Цөөнгүй ажилтан ажлын байран дээрээ арьс үндсээр ялгаварлах байдалтай тулгарсан буюу гэрч болсон гэж хэлсэн бол зарим хүмүүс онцгүй сэтгэгдэл төрүүлсэн олон тохиолдлын тухай ярьсан болно. Энд оруулсан судалгааны өгөгдөл болон хүмүүсийн ярьснаас татсан эшлэлүүд ажилтнуудын арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтай тулсан бодит туршлагаудыг ил болгож байгаа юм.

4.4.2 Судалгаа юу илрүүлэв

Судалгаанд оролцогсдоос сүүлийн таван жилийн хугацаанд ажлын байрандаа арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан эсэхийг эхлээд тийм/үгүй гэсэн хариулттай асуултаар, дараа нь ажлын байран дахь арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалт гэж ямар зан байдлыг хэлдэг вэ гэсэн асуулт тавьж, хариулт авсан болно. Гарсан үр дүнгийн тоймыг График 20-т үзүүлэв. Нийт 1,300 хүн (судалгаанд оролцсон 10,303 хүнээс) өнгөрсөн таван жилийн хугацаанд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан гэж хариулсан нь Рио Тинтогийн ажилтнуудын 11.7%-г төлөөлж байна. Эмэгтэй ажилтнууд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн түвшин харьцангуй бага байгаа юм (эрэгтэйчүүд 11.6%, эмэгтэй ажилтнууд 10.1%) (График 20).

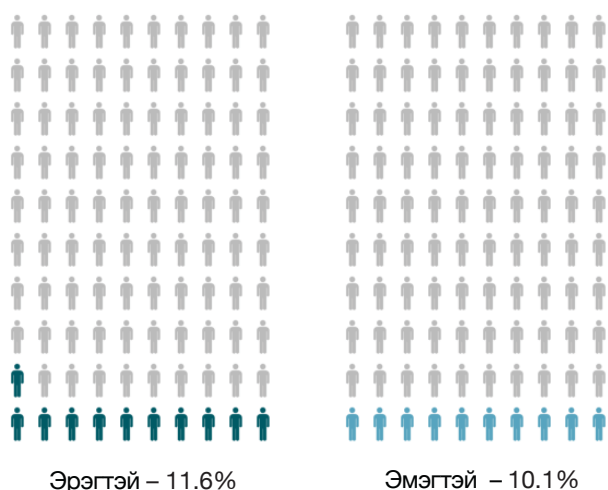


График 20. Рио Тинто дахь арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын тархалт, хүйсээр (зан байдлын аль нэгд өртсөн судалгаанд оролцогсдын хувь). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (1,444), үүнээс эрэгтэй (462), эмэгтэй (928). Асуулт: сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинтод/компанид хэн нэгэн таныг арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхсан уу? Та сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинтод/компанид дараах зан байдлыг аль нэгтэй тулгарсан уу?

Арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын тархалтын байдалд дүн шинжилгээ хийхдээ олон улс орныг нэгтгэн нийтэд нь авч үзэх нь нэг талаас сорилт төдийгүй тухайн улс орон, нутгийн онцлог болон улс үндэстний онцлогийг харгалзан үзэхэд хүндрэл учруулдаг. Гэхдээ Рио Тинтогийн ажилтнуудын тодорхой хэд хэдэн хэсэг бүлгүүдийн дунд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалт онцгой өндөр түвшинд байгаа нь тодорхой харагдсан байна. Тухайлбал, өөрийн төрсөн нутгаас өөр улс оронд ажиллаж байгаа ажилтнууд эх орондоо ажиллаж байгаа ажилтнуудаас илүү арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан байна (График 21). Австралид ажиллаж байгаа өөр улс оронд төрсөн ажилтнуудын 15.1% нь сүүлийн таван жилд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн бол Австралид төрсөн ажилтнуудын ердөө 10.9% нь энэ байдлаар гадуурхагджээ. Канад улсын хувьд өөр газарт төрсөн ажилтнуудын 14.7% нь, Канадад төрсөн ажилтнуудын 4.3%-тай харьцуулбал илүү ихээр арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагддаг бол АНУ-ын хувьд гадаадад төрсөн ажилтнуудын 18.3% нь харин АНУ-д төрсөн ажилтнуудын 8.4% нь арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн байна.

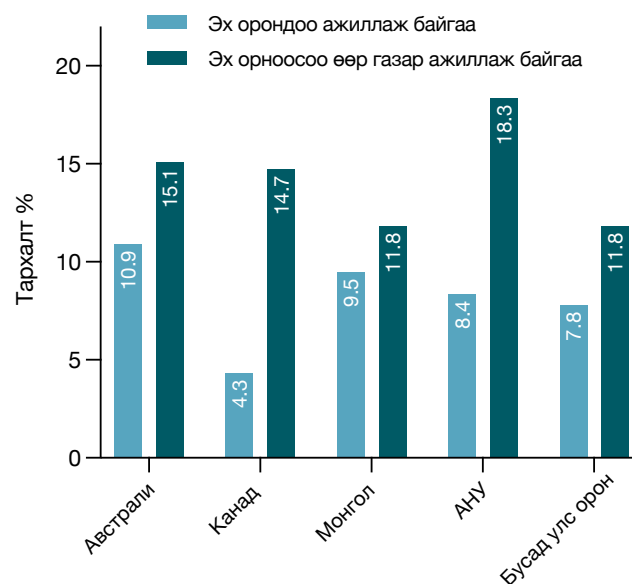


График 21. Эх орноосоо өөр газарт ажиллаж байгаа Рио Тинтогийн ажилтнууд дунд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын тархалт (нийт оролцогсдын эдгээр зан байдлын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар). Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (1,444).

Рио Тинтод ажиллаж байгаа Абориген болон Торресын хоолойн арлын иргэдийн өнгөрсөн таван жилийн хугацаанд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн үзүүлэлт өндөр байгаагийн дотор Абориген болон Торресын хоолойн арлын эрэгтэй ажилтнууд (39,8%), эмэгтэй ажилтнууд (31,8%) арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдах нь Абориген биш, Торресын хоолойн арлын иргэн биш эрэгтэй ажилтнууд (12,4%), эмэгтэй ажилтнууд (8%)-тай харьцуулбал хавьгүй өндөр байна (График 22).

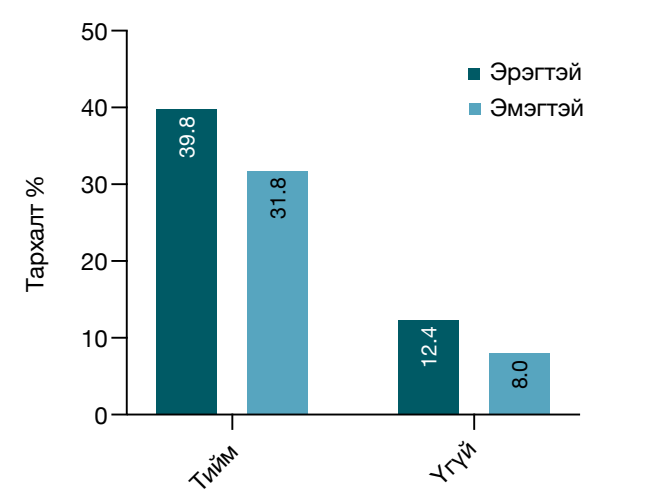


График 22. Австрали дахь Рио Тинтод ажилладаг Абориген болон Торресын хоолойн арлын иргэдийн арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн байдал (сүүлийн таван жилийн хугацаанд) (бүлэг тус бүрийн хувьд эдгээр зан байдлын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар). Суурь мэдээлэл: Австралиас судалгаанд оролцсон (нийт 5,458), үүнээс эрэгтэй (3,466), эмэгтэй (1,849). Асуулт: та ажиллаж байгаа улс эсхүл газрын нутгийн уугуул иргэн мөн үү?

Насны бүлгүүдийн хувьд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлах гадуурхалт ойролцоо үзүүлэлтэй байна (График 23).

Бүтээгдэхүүний групп, үйл ажиллагааны нэгжүүдийн хувьд Төмрийн хүдэр (14.4%), Хууль/Гадаад харилцаа (17.2%) болон Стратеги/Тогтвортой байдал/Хөгжлийн (12.1%) эрэгтэй ажилтнуудын арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн үзүүлэлт хамгийн өндөр байгаа бол Эрдсийн группэд ажилладаг эрэгтэй болон эмэгтэй ажилтнууд аль аль нь (13.1%, 15.4%) үүнд өртжээ (График 24). Өмнөд Африкийн эрэгтэй болон эмэгтэй ажилтнууд арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад хамгийн ихээр өртсөн (34.5% болон 33.8%) байгаа бол Австрали дахь эрэгтэй ажилтнууд илүү өртдөг байх магадлалтай (13.6%) байгаа юм. Монгол дахь эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийг бодвол илүү ихээр арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртдөг байна (12.2% болон 9.1% тархалттай). (График 25).

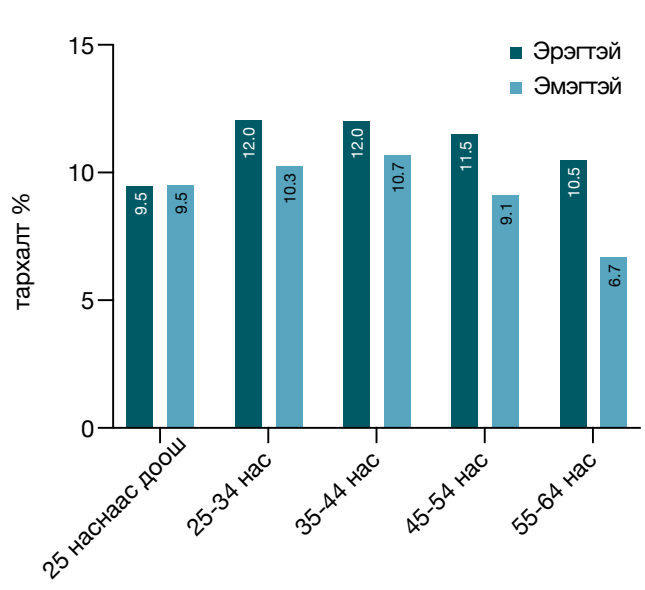


График 23. Рио Тинто дахь арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын тархалт, насаар. Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420).



График 24. Рио Тинто дахь арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын тархалт, Бүтээгдэхүүний группээр. (асуулгад оролцсон нийт хүмүүсийн эдгээр зан байдлын аль нэгтэй тулгарсан байвал, хувиар) Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420).

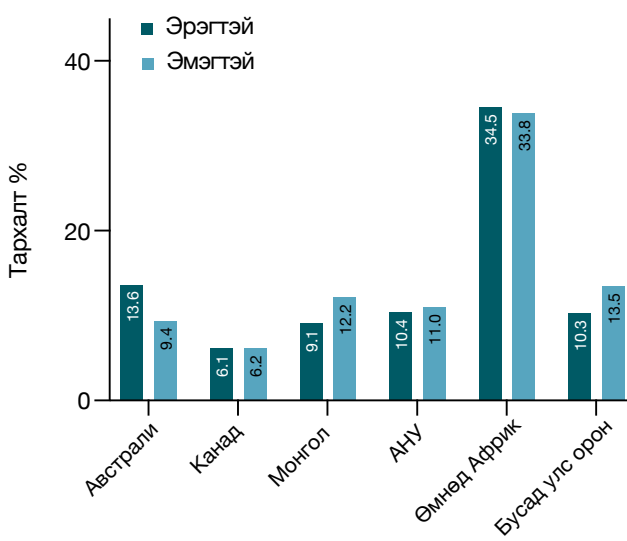


График 25. Рио Тинто дахь арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын тархалт, улс орноор. (асуулгад оролцсон нийт хүмүүсийн эдгээр зан байдлын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар) Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420).

Эрэгтэй болон эмэгтэй хүмүүсийн аль алины хувьд тэднийг арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхсан этгээд нь ихэнхдээ нэг буюу хэд хэдэн эрэгтэйчүүд байжээ (График 26). Гэхдээ эмэгтэйчүүд эрэгтэй болон эмэгтэйчүүдийн (23.4%) аль алины арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалд адилхан өртсөн байх магадлалтай байна. Бас нэг онцлог нь Санхүүгийн хэлтэс (34%) болон Канад улсад (28%) ажиллаж байгаа хүмүүсийг эрэгтэй болон эмэгтэй хүмүүс аль аль нь арьс өнгө, яс үндсээр нь ялгаварлан гадуурхдаг байна.

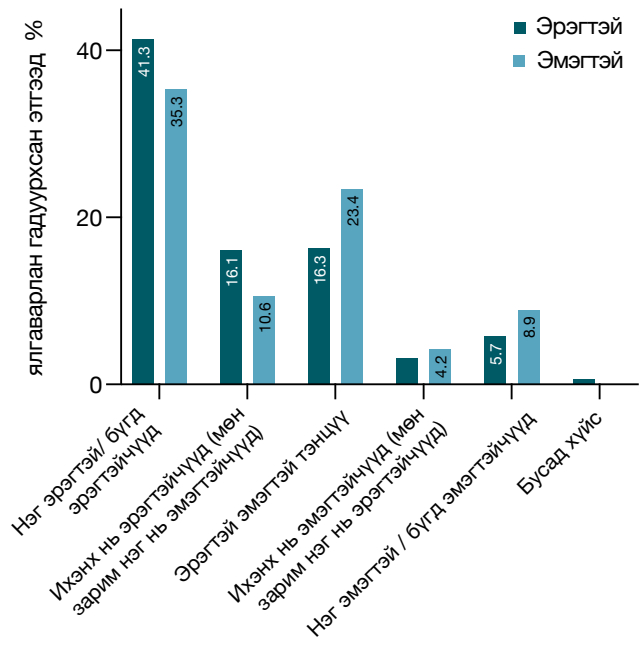


График 26. Арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхсан этгээдийн хүйс. (нийт оролцогсдын сүүлийн таван жилийн хугацаанд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан байдал, хувиар) Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (1,300), үүнээс эрэгтэй (462), эмэгтэй (928). Асуулт: Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхсан хүн ямар хүйстэй байсан бэ?

4.4.3 Тэдний ярьснаар

Зарим ажилтнууд Рио Тинтод ажиллаж байхдаа арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдаж байгаагүй гэж ярьсан юм. Тэд ажлын орчинд хүн бүрийг эрх тэгш, хүндэтгэн харилцдаг, хамтарч ажиллахыг дэмждэг, ерөнхийдөө найрсаг, хамт олны уур амьсгал таатай байдаг гэж ЭБ&Ко-д ярьж байв. Төслийн багийнханд ярьсан ярианаас хуваалцвал:

Би энд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах явдалтай тулгарч байгаагүй. Арьсны өнгөнөөс минь болоод надад ялгавартай хандаж байсан удаагүй.

Рио Тинто арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхлын асуудлыг шийдвэрлэх тал дээр ихээхэн ахиц гаргаж, дээрдэж байгаа гэж боддог. Анх намайг ажилд ороход далд утгатай зүйл хэлж, намайг гадуурхаж үл тоомсорлож байгаа юм шиг сэтгэгдэл надад олон удаа төрж байсан. Гэхдээ одоо байдал өөрчлөгдсөн гэж би итгэж байна.

Рио бол олон үндэстэн, соёлын төлөөлөл бүхий компани. Бид бүгдэд адил тэгш ханддаг, бас энд амжилт хүрэхэд адил тэгш боломж олгодог гэж боддог.

“Хүмүүс үр бүтэлтэй хамтран ажиллаж, урагшилж чаддаг ажил хөдөлмөрийн орчинтой байх гоё. Манай багт олон янзын гарал үүсэл, туршлага, түүхтэй хүмүүс байдаг, бид бүгд нэг нэгнээ хүндэтгэн харьцдаг.”

Гэхдээ зарим хүмүүс огт өөр түүхийг хуваалцаж байсан юм. Тэд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалт, түүний хор нөлөө, үүний дотор өөртөө итгэх итгэл, өөрийгөө хүндлэх сэтгэл, ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлж байгаа талаар ярьж байв. Рио Тинтогийн зарим нэгж, уурхайд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах нь “хэвийн үзэгдэлд тооцогддог”, “арга хэмжээ авдаггүй” гэсэн бодол гүнзгий суусан байна. Мөн соёлын ойлголтын тухай ерөнхий сургалт ордог, Рио Тинтод маш олон янзын үндэс гарал, арьс өнгө, хэл соёлтой хүмүүс харилцан адилгүй өөр өөрийн онцлог ялгаатай гэхээс илүүтэй ерөнхий маягаар танилцуулдаг тухай сөхөж байв. Энэ утгаараа сургалтыг нь өөр өөр үндэс гарал, арьс өнгө, хэл соёлын тухай ойлголт өгч чадаагүй гэж үзэж болно.

Ажилтнуудын Төслийн багийнханд ярьсан зүйлээс:

“Би энэ компанид хаана ч явсан арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэлтэй нүүр тулдаг.”

“Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэл өдөр бүр ажиглагддаг ч энэ үйлдлийг хийж байгаа этгээдэд арга хэмжээ авч байсныг огт харж байгаагүй.”

“Бидний нүүрэн дээр “харуудаар бороо дууддаг бүжгийг нь хийлгэе” гэх мэт доромжилсон зүйл хэлэхийг өдөр болгон сонсдог. Тэд бидэнд хандаж шууд ингэж хэлэхдээ нүд нь ч цавчдаггүй.”

“Нутгийн уугуул хүн болохоор л ажилд орсон” гэж ярихыг би маш олон сонсож байсан.

Бид арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтыг тэвчихийн дээдээр тэвчиж ирсэн.

Маш олон хүн арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхаж байгаагаа ч мэддэггүй.

“Хоол чинь аймаар үнэртээд байна” гэх зэрэг жижиг сажиг зүйл байх ч, энэ байдал олон дахин давтагдаад байвал асуудал үүснэ.

“Чиний англи хэл хурал удирдахад хангалтгүй” гэж надад хэлж байсан.

“Зарим хүмүүс миний хэлний мэдлэгийг асуудал болгохыг хичээдэг. Тэд намайг ойлгодоггүй. Би таван хэлээр ярьдаг гэхдээ заримдаа би тэдэнд яаж ойлгуулахаа мэддэггүй. Надтай ярих сонирхол тэдэнд байгаа гэж би бодохгүй байна.”

Өдөр тутамд байнга арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхана – хэзээ ч дуусдаггүй, үнэхээр дургүй хүрмээр асуудал.

Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэл энд өдөр болгон, долоо хоног болгон тохиолдож байдаг, тэгээд ганцхан хүнд ч биш.

Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалт тодорхой нэг хүн рүү чиглэсэн хэлбэртэй байхаас гадна, ямар нэг байдлаар санаатайгаар гутаан доромжлох эсвэл хор нөлөө үзүүлэх зорилгогүй байх нь олонтоо. Санаатайгаар ялгаварлан гадуурхаагүй гээд хор нөлөө нь бага гэсэн үг биш юм. Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалт сэтгэл түгших, сэтгэл гутралд орох, өөртөө итгэх итгэл буурах зэрэг ихээхэн ноцтой хор уршигтай. Ажилтнууд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхалт, арьсны үзлээр гадуурхах хандлагад өртсөний улмаас өөрийгөө үнэ цэнгүйд тооцох, байнгын ичгэвтэр, гутамшигтай мэдрэмж төрөх, ямар ч итгэл найдваргүй болсон мэт санагддаг болсон тухай ЭБ&Ко-д ярьсан юм.

“[Нутгийн уугуул иргэн гэдэг утгаараа] ахлах ажилтнууд чамайг ямар ч хэрэггүй амьтан юм шиг мэдрэмж төрүүлдэг, яг л юу ч хийж чадахгүй амьтан юм шиг.”

“Би Рио-д ажилладгаараа маш их бахархдаг, харин тэд намайг ажиллаж байгаад бахархдаг гэж бодохгүй байна.”

Энэ байдал тасралтгүй үргэлжилдэг, ажилд нөлөөлдөг, хүмүүсийг хохироодог.

Тэд чамайг хэн ч биш, өчүүхэн амьтан гэж мэдрүүлдэг.

Би өөртөө байнга л эргэлздэг, чи хангалттай сайн уу гэж.

Асуудал үүсэхэд хэнээс тусламж хүсэх, дэмжлэг авахаа мэддэггүй. Бид шууд хэлчхэж чаддаггүй зантай.

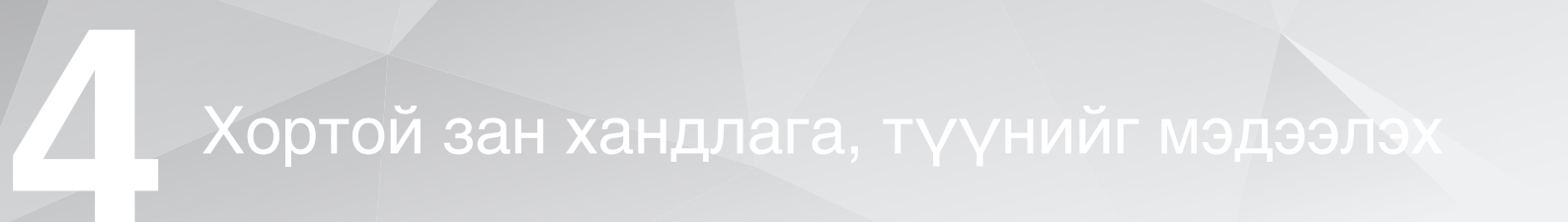
Ихэнх үйлдлүүд нь зохих журмаар мэдээлэх гэхээр бас болж өгөхгүй далд утгатай, нууцлагдмал, гэхдээ урт хугацаанд хэн нэгний өөртөө итгэх итгэл, өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжийг бууруулж, сэтгэцийн эрүүл байдалд сөргөөр нөлөөлдөг. Ихэнх өдрүүдийг би гарц хайж өнгөрүүлдэг – энэ бол үнэхээр хүнд бас сэтгэл зүйн хувьд дарамттай.

Би арьсныхаа өнгөнөөс болоод хохирсон. Би маш их зовсон.

4.4.4 Монгол, Ази гаралтай ажилтнууд, Хойд Америкийн хар (өнгөт арьстан) болон Өмнөд Африкийн хар (өнгөт арьстан) ажилтнууд – Тэдний ярьснаар:

Монгол ажилтнууд, Ази гаралтай ажилтнууд, Өмнөд Африкийн болон Хойд Америкийн хар арьстай ажилтнууд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхагдсан түүхээсээ ЭБ&Ко-д хуваалцсан юм.

Ажил мэргэжлээрээ ахиж дэвших боломж, сургалт/хөгжүүлэлтэд хамруулахгүй орхигдуулах, хамт ажилладаг Европ гаралтай цагаан арьстай хүмүүстэй харьцуулахад өөрийгөө илүү их батлан харуулах шаардлагатай юм шиг мэдрэмж төрдөг зэрэг сэдвүүдийг маш олон ажилтнууд хөндсөн байна, мөн тоглоом шоглоом, үг яриандаа хавчуулан өдөр тутамд гарал үүсэл, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхаж байсан нэлээд олон түүхийг хуваалцсанаас гадна нөхцөл байдлыг дордуулах вий гэж айснаасаа энэ талаар дугарах, мэдээлэхийг хүсдэггүй, ямар ч арга хэмжээ аваагүй тухай ярьсан юм.



4

Хортой зан хандлага, түүнийг мэдээлэх

Ази ажилтны хувьд би арьс өнгө, нас, яс үндсээрээ хэд хэдэн удаа, ихэвчлэн удирдлагын зүгээс ялгаварлан гадуурхагдаж, дээрэлхүүлж байсан. Бүгд л үүнийг хараагүй, сонсоогүй дүр эсгэсэн.

Манай менежер багийн хүн бүрд бичиг хэргийн хэрэгсэл өгөөд надад хандаж “зах дээр битгий зарчхаарай” гэж хэлж байсан.

Менежерүүд ажилтнуудыг доромжилж, бичиг үсэггүй учраас дэвшүүлэхгүй гэж хэлсэн.

Намайг эмэгтэй бас цагаан арьстан Европ гаралтай эмэгтэй биш болохоор гүйцэтгэгч байх ёстой гэж үздэг.

Хар, цагаан арьстай ажилтнуудад хандаж байгаа байдал адил биш болохоор арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхаж байгаа нь ойлгомжтой. Харууд бидэнд ажлыг хэрхэн хийх талаар зааж сургадаггүй, өөр арьс үндэстэй эмэгтэйчүүдэд ажлыг хэрхэн гүйцэтгэх талаар зааж сургадаг болохоор бусдаас илүү их сурдаг.

“Энэ сүрэг сармагчин юу хийж байгаагаа ч ойлгодоггүй” (нэгэн Энэтхэг ажилтанд аутсорсинг хийж ажил гүйцэтгүүлж байгаа энэтхэг багийн тухай ингэж хэлжээ)

[Ази эмэгтэйн хувьд] хувь хүний хувьд надад хүндэтгэл дутагддаг, ажилтны хувьд хүлээн зөвшөөрөгддөггүй, мэргэжилтний хувьд надад боломж олгодоггүй.

Би Азид ажилладаг ч гэсэн Ази эмэгтэйчүүдийн хувьд бүр ч том үл үзэгдэх шилэн тааз байдаг. Бага албан тушаалын түвшинд хүн бүрд боломж нээлттэй, шат ахих тусам Ази эмэгтэйчүүдэд хязгаарлалт байдаг нь тодорхой байдаг.

Би бусад хүмүүстэй хамт хооллохдоо хоолоо нуудаг, яагаад гэвэл тэд арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхсан өнгө аястай үг хэлэх нь олонтоо.

Рио хөвгүүдийн цугладаг газар гэдэг нь илэрхий, бас цагаан арьстай эмэгтэйчүүдийн цугладаг газар.

Ахлах албан тушаалын түвшинд хүндэтгэл гэж байдаггүй, ялангуяа хар арьстнуудыг хүндэтгэдэггүй. Бусад бүлгүүдийг бодвол [тэдэнд] илүү хүнд байдаг.

Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах тухайд гэвэл би өөрөө ий зүйлтэй тулгарсан. Арьсны өнгөнөөсөө болж хохирогч болсон. Би маш их зовсон.

Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах явдал [энэ газарт] байсаар байгаа. Үүнээс болоод зарим хүмүүс ажилдаа ирэх хүсэл эрмэлзэлгүй болсон. Тэд зүгээр л цалин авах гэж ажилдаа ирдэг.

Нэг удаа намайг юм хэлэхэд тэд [хамт ажилладаг хүмүүс болон менежерүүд] миний хэлснийг удаанаар, бас чангаар давтаж хэлсэн. Миний өөртөө итгэх итгэлийг үгүй болгосон.

Хар арьстай эмэгтэйчүүдэд ажил мэргэжлээрээ ахиж дэвшихэд үл үзэгдэгч саад байдаг – бид тушаал дэвшихийн төлөө тэмцэх ёстой болдог.

Цагаан арьстай хүмүүс ажил мэргэжлээрээ хавьгүй илүү ахидаг. Надтай хамт ажиллаж байсан хар арьстай хүмүүс бүгд Риогоос гарсан.

Хар арьстай шинэхэн төгсөгч намайг цагаан арьснууд болон [бусад хэсэг бүлэг хүмүүс] арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах, хүндэтгэлгүй хандах, дээрэлхэх явдал гарч байсан. Өөртөө итгэлтэй байж, өөрийгөө хамгаалж өмгөөлөөд ирэхээр дараа нь тухайн хүнийг ажил албан тушаалдаа тэнцэх үү тэнцэхгүй юу гээд хавчиж эхэлдэг. Үр дүнд нь тухайн хүн ялгаварлан гадуурхсан хандлагыг тоохгүй өнгөрүүлэхийг илүүд үзэж, менежер албан тушаал дэвшүүлэхгүй байх вий, ахиж дэвших боломж гарсан нөхцөлд тэрсэлдсэн хүн нь [сөрөг] тодорхойлолт гаргаж өгөх вий гэж айгаад чимээгүй өнгөрдөг.

Рио бол европ гаралтай цагаан арьстнуудыг илүүд үздэг компани.

4.4.5 Австралийн уугуул болон орресын хоолойн арлын иргэд, Маори, Канадын нутгийн уугуул иргэд

Абориген, Торресын хоолойн арлын австраличууд, Шинэ Зеландын Маори иргэд, Канадын нутгийн уугуул иргэдтэй хийсэн 21 удаагийн бүлгийн сонсох уулзалтын үеэр арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхах сэдвийг олон удаа хөндөж байв. Ихэнх нь арьс өнгө, гарал үүслээрээ ноцтой гадуурхагдаж байсан тухайгаа, энэ нь Рио Тинтод өсөн дэвших, хөгжих чадварт нь хор нөлөө үзүүлдэг талаар ЭБ&Ко-д ярьж өгсөн юм. Мөн ажилтнуудын ярьсан түүхийг сонсоход арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхах байдал ажилтнуудын оролцоог хааж, орхигдуулж, хохироодог болохыг олж тогтоосон.

Ажилтнууд түүнчлэн Абориген, болон Торресын хоолойн арлын, мөн уугуул буюу маори гаралтай иргэд удирдах албан тушаалд ажиллахтай цөөхөн таарсан гэж ярьсан бөгөөд нэг ажилтан

Бидэн шиг хүмүүс удирдах албан тушаал хашдаг үй, үлгэр дуурайлал авах хүн байхгүй нөхцөлд зорилготой байх мэдрэмж хязгаарлагддаг гэжээ.

Бас нэгэн ажилтан:

Удирдлагуудад нь [уугуул гаралтай ажилтныг] ойлгох, хүндэтгэх гэсэн зүйл огт байдаггүй, энэ нь багийнханд нь халддаг. Энэ нь муу зан байдлыг нийтээрээ хүлээн зөвшөөрөхөд хүргэдэг.

Арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалт ихэнхдээ шууд бус хэлбэртэй байдаг, тухайлбал, сурах, хөгжих боломж олгодоггүй, ажил мэргэжлээрээ ахих боломж хязгаарлагдмал байх гэх мэт. Эсвэл хэл амаар доромжлох, яриа, үйл ажиллагаандаа оролцуулахгүй байх, дээрэлхэх, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхсан нэр томьёо, шог яриа ярих гэх мэт ил хэлбэрээр илэрдэг байна.

ЭБ&Ко-ийн мэдэж байгаагаар Рио Тинто Австралийн уугуул гаралтай ажилтнууд болон нутгийн иргэдийг дэмжих хэд хэдэн төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа.

Үүнд:

- ▶ 2018-2022 оны Австралийн уугуул иргэдийн талаар баримтлах стратеги нь Австралийн нутгийн уугуул иргэдэд, тэдний ирээдүй хойч үед эрх тэгш боломж олгох Рио Тинтогийн хэтийн зорилгыг тусгасан болно. Энэхүү стратеги нь дараах үндсэн таван чиглэлтэй, үүнд, газар ашиглах гэрээ байгуулах; авьяас, ур чадвар хөгжүүлэх, боловсрол, сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх; эдийн засгийн хөгжлийг дэмжих баялаг бүтээх; газар нутаг, соёлын өвийг хамгаалах, хүндэтгэх; амжилт сайшаах, нийтийг уриалах болон салбарын манлайлал.
- ▶ Рио Тинтогийн Төмрийн хүдрийн группийн нутгийн уугуул иргэдийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих стратеги. Энэхүү стратеги нь Рио Тинтогийн нутгийн уугуул иргэн, ялангуяа Пилбара дахь Абориген ажилтнуудын тоог тогтвортой нэмэх, нутгийн уугуул ажилтнуудыг татах, хөгжүүлэх, тогтвортой ажиллуулахыг дэмждэг оролцоо хангасан ажлын байрыг бий болгоход чиглэсэн болно.

Энэ стратегийн үр дүнд:

- газар ашиглах гэрээнд заасан ажлын байраар хангах зорилтуудыг хангасан.
- нутгийн уугуул ажилтнуудын хөдөлгөөн (ажилд орох, гарах) буурсан.
- удирдах албан тушаал хашдаг уугуул ажилтнуудын тоо нэмэгдсэн.
- нутгийн уугуул ажилтны тоо жилээс жилд өсөн нэмэгдсэн.
- автоматжуулалтын дараах шатны ажлын байранд уугуул ажилтнуудыг сурган бэлтгэснээр автоматжуулах зорилтыг хангасан.
- ▶ Вейпа уугуул иргэдийг ажилд авах, сургах стратеги. Рио Тинтогийн Вейпа дахь уурхай нь тухайн бүс нутагтаа хамгийн том ажил олгогч бөгөөд ажиллах хүчний 25% нь нутгийн уугуул болон Торресын хоолойн арлын иргэдээс бүрддэг. Вейпа уугуул иргэдийг ажилд авах, сургах стратеги нь нутгийн Абориген иргэдийн оролцоо, тогтвортой ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх урт хугацааны тогтвортой үүрэг амлалтыг илэрхийлж байна, үүнд:
 - Хөгжил
 - Оролцоо
 - Олон янз байдлыг хангах
 - Сургуулиас ажлын байранд шилжүүлэх хөтөлбөрүүд

Вейпагийн уурхай нь уугуул иргэдийн ажил эрхлэлтийг анхаарах, сургуулиас ажлын байр руу шилжих замаар нутгийн оюутнуудын ажилд орох ур чадварыг нэмэгдүүлэхийг дэмждэг ба Баруун Кейп коллежтой 15 жилийн хамтын ажиллагааны түүхтэй.

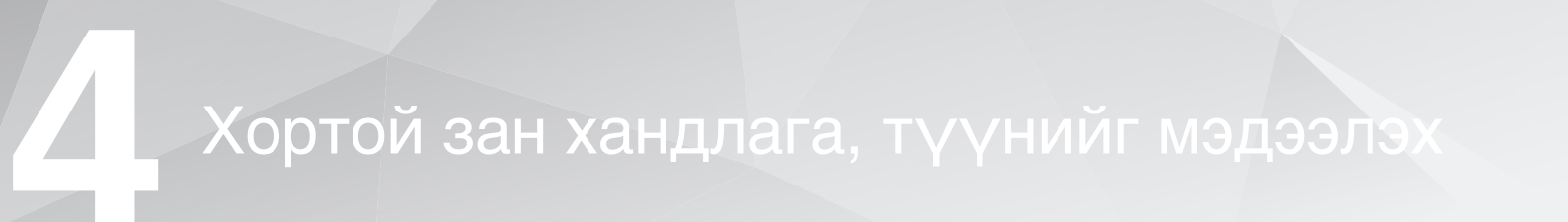
- ▶ Рио Тинтогийн Төмрийн хүдрийн групп Абориген ажилтнуудын хөгжлийг дэмждэг Абориген иргэдэд зориулсан сургалт, дэмжлэгийн хөтөлбөр нь нутгийн эздийг мэргэжил, ур чадвар шаарддаггүй болон ур чадвар шаарддаг ажилд оруулахад анхаарахын зэрэгцээ ажилтныг хөгжүүлэх чиглэлээр хэрэгждэг.
- ▶ Уугуул иргэдийн авьяас чадварын үнэлгээг Пилбара нутгийн хэмжээнд хэрэгжүүлдэг бөгөөд энэ нь көүчинг, менторинг хийх, ур чадварыг нь дээшлүүлэх замаар удирдах албан тушаалд ажиллах чадамжтай иргэдийг олж тодруулдаг хөтөлбөр болно.

ЭБ&Ко эдгээр санаачилгуудыг дэмжин сайшааж байгаа хэдий ч Рио Тинтогийн үйл ажиллагаа явуулж буй хэд хэдэн газарт Абориген болон Торресын хоолойн арлын иргэд, уугуул ажилтнуудыг арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхах, үл хүндэтгэх, боломж олгохгүй байх тохиолдлууд гарсаар байгааг олж тогтоосон болно. Абориген, Торресын хоолойн арлын иргэд болон нутгийн уугуул ажилтнууд ийм зүйлс тохиолдсоноос үүдсэн нийтлэг сэтгэл санааны хямралтай байгааг ЭБ&Ко мэдэрсэн. Үүнийг судалгааны өгөгдөл мэдээлэл, тэр дундаа бүлгээр сонсох уулзалтуудаас гаргаж ирсэн юм.

4.4.6 Тэдний ярьснаар

Австралийн Абориген, Торресын хоолойн арлын иргэд, Маоричууд, Канадын уугуул иргэд ЭБ&Ко-д арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан, үүний улмаас өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж буурах, үл хүндэтгэх, өөртөө итгэл алдрах, ичих зэрэг хор нөлөө амссан талаараа дэлгэрэнгүй ярьж өгсөн юм. Боломж хомс байдаг гэх сэдвийг мөн байнга хөндөж байсан. Тэдний ярьсан зүйлсээс эш татвал:

- Дарга намайг уугуул иргэн гэж мэдсэн тэр мөчид миний бүх сургалт зогссон.*
- Би энэ засварын газарт хамгийн удаан ажиллаж байгаа ч хамгийн бага цалинтай нь, бүх сургалтыг зөвхөн би л явуулдаг.*
- Ажлын байран дээр эмэгтэй байна гэдэг маш том хүчин зүйл. Нутгийн уугуул иргэн дээрээс нь эмэгтэй байна гэдэг түүнээс ч том сорилт.*
- Миний хамт ажилладаг бусад Маоричууд [арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхахыг] хүлээн зөвшөөрч сурсан, тэгээд чимээгүй л байдаг.*
- Сургалтад хамрагдах боломжийн хувьд нутгийн уугуул иргэд жагсаалтын хамгийн сүүлд байдаг. Намайг яагаад гэж асуухад тэд үргэлж ямар нэг зөв шалтгаан олж хэлдэг.*
- Маш олон Абориген залуучууд ялгарахын оронд тэдний нэг болох гэж хэт их хичээдэг болохоор боломжийг алддаг.*
- Ахлах ажилтнуудын заримаас нь - залуучуудтай ярьж байгаа, арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхаж байгаа байдлаас - маш их ичдэг. Тэр залуучууд ихэнхдээ гараад явчихдаг.*
- Энэ бидэнд хэчнээн их нөлөөлдгийг хүмүүс мэдэхгүй байх. Сэтгэлзүйн шарх. Би дэлбэрэхэд бэлэн ууртай болсон.*
- Илүү олон уугуул иргэдийг хөгжүүлж, удирдлагын түвшинд аваачих шаардлагатай байна – тэдний ажил мэргэжлээр нь дэмжиж хөгжүүлж удирдан манлайлагч болох хүртэл нь хүмүүжүүлж сургах хэрэгтэй.*



Энд [олон жил] ажиллаж байгаа хүмүүс байдаг, тэднийг удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх тухай бодож ч үздэггүй. Энэ бол өөрийгөө хүндэтгэх хүндэтгэл бас үнэлэх үнэлэмж. Бид үүнийг залруулах шаардлагатай ... Риод ингэж хүндлэлгүй, дутуу үнэлэгддэг, арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхагддаг байдлыг үргэлжлүүлээд байж болохгүй.



Дүрэм журмаа ягштал дагалаа гээд хаанаа ч хүрэхгүй, тэгсэн мөртлөө арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын асуудлыг хэлж ярьж эхлэхэд гай болж хувирдаг.



Хэрвээ бид дугарах юм бол биднийг шууд чимээг үй болгоно. Тийм болохоор бид асуудал бүр яах аргагүй муудаа тулчихаагүй л бол амаа хамхиад л явж байдаг, энэ нь эцэстээ бүгдэд нь муугаар нөлөөлдөг.

Муу удирдлага, ахлах ажилтнуудын дээрэлхүү байдал нь хүмүүс ажлаас гарах шалтгаан болдог, бүтээмжид ч нөлөөлдөг.

Ахлах ажилтнуудаас болоод өөрийгөө тэнэг юм даа гэж бодоход хүрдэг, , бас тэнэг мангараар нь дууддаг.

Хурал дээр надаас “чи хэдэн хувийн цустай вэ?” гэж асууж байсан. Олон хүмүүсийн өмнө хэн гэдгээ тайлбарлах нь маш эвгүй, бас доорд үзэгдсэн мэт санагдсан.

Би уугуул иргэдийн талаарх уламжлалт ойлголттой би санал нийлдэггүй, ихэнхдээ уугуул иргэдийг доош хийсэн, үл хүндэтгэсэн яриа өрнөдөг тул би оролцдоггүй. Рио Тинтод ажиллаж байсан хугацаанд тоймгүй олон удаа ийм зүйл болсон, бусад газар ажиллаж байх хугацаанд ч бас олонтоо тохиолдсон. Олон хүн ажлын байран дээр ийм төрлийн юм ярих нь нийтлэг үзэгдэл, тэгээд тэр яриаг нь нутгийн уугуул хүний чихэнд хүрдэггүй гэж боддог.

Чи ажил дээрээ бол зүгээр л тоо. Чиний хувь нэмрийг үнэлэхгүй. Тэд хонгилд таарах юм бол хажуугаар зүгээр л өнгөрнө, уугуул иргэдтэй холбоотой зөвлөгөө хэрэгтэй болсон үед л надад ханддаг.

14 жилийн хугацаанд юу ч өөрчлөгдөөгүй. Асуудлыг дээрээсээ сөхдөг ч дор юу ч өөрчлөгддөггүй.

Уул уурхайн салбарт ажилласан 31 жилийн хугацаанд ердөө ганцхан удаа Абориген ахлах мэргэжилтэнтэй байж үзсэн.

Ийм уулзалт хийж байгаа нь сайн зүйл, Рио одоо л Абориген эмэгтэйчүүдийг хүлээн зөвшөөрч, урьд өмнөөс илүү эрэлт хэрэгцээтэй болж эхэлж байх шиг байна.

Бид энэ хэсэг бүлэг хүмүүсийг дуу хоолойгоо хүргэдэг болгох шаардлагатай. Бид, ялангуяа залуучууд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхсан хортой зан байдлыг хэтэрхий их тэвчлээ.

Бидэнд илүү олон Абориген удирдах ажилтнууд хэрэгтэй.

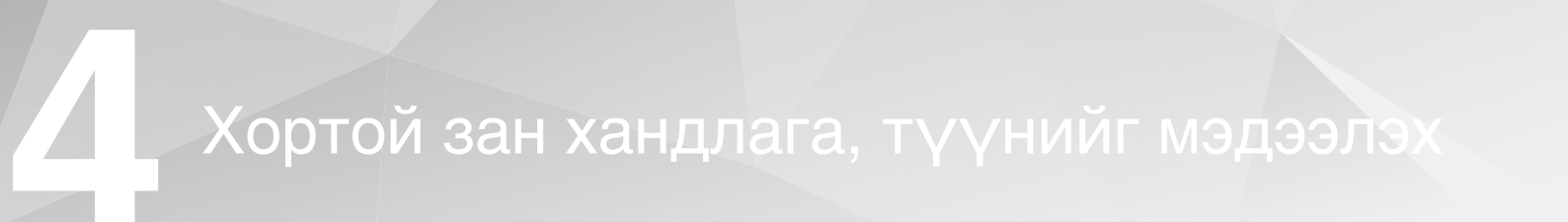
Залуучуудад дэмжлэг үзүүлж, энэ нийгмийн нэг хэсэг гэдгээ мэдрүүлэхийн тулд илүү их нэгдэх хамтрах ёстой.

Жууканы үйл явдлын дараа 2021 онд бид арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх тэмцлээ үргэлжлүүлсээр л байгаа нь гунигтай биш гэж үү. Бид энд [энэ газарт] институт тогтолцооны хэмжээнд бугшсан арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэж байна. Энд арав гаруй жил тэсэж чадсан хүмүүсийг би биширч байна. Дээрэлхүү хүмүүстэй хамт ... ийм олон жил хамт байна гэдэг үнэхээр хэцүү.



Би энд [нэлээд] хэдэн жил болж байна, анх удаа л арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан уу гэж асууж байна.





4 Хортой зан хандлага, түүнийг мэдээлэх

Абориген болон Торресын хоолойн арлын ажилтнуудын хувьд, ялангуяа, Рио Тинтод ажилладгаараа маш их бахархдаг тухайгаа ЭБ&Ко-д ярьж байсан ч Жууканы агуйг сүйтгэсэн явдлаас хойш маш их зөрчилдөөн үүсэх болсныг хэлсэн юм. Тэд найз нөхөд, нутгийнхан, гэр бүлийнхэндээ яагаад Рио Тинтод ажиллаад байгаагаа “тайлбарлах” шаардлагатай болсон тухайгаа хуваалцаж байв. Жууканы агуйг сүйтгэсэн явдал нь нутгийн уугуул иргэдэд маш хүндээр туссан төдийгүй энэ сэтгэлийн шарх нь олон үе дамжин үргэлжилнэ, тэдэнд ярилцах, тайвшрах аюулгүй газар хэрэгтэй гэж бодож байгаа нь нийтлэг ажиглагдаж байсан юм. Энэ явдал нутгийн уугуул иргэдэд яагаад ийм гүн гүнзгий, сөрөг нөлөө үзүүлснийг ойлгоогүй бусад иргэд нөхцөл байдлыг улам бүр хүндрүүлжээ.

Ажилтнуудыг төдийгүй тэр газар нутгийг, түүхийг, Абориген, Торресын хоолойн арлын соёлыг хүндэтгэдэггүй талаар маш олон зүйлийг ярьсан юм.

Удирдах ажилтнуудад Соёлын талаар жинхэнэ мэдлэг ойлголт дутагдаж байна.

Рио Соёлын талаар илүү ихийг мэдэх шаардлагатай – нутгийн уугуул биш ихэнх хүмүүс бидний Соёлыг ойлгодоггүй – бид нутаг устайгаа хүйн холбоотой төдийгүй, гэр бүл, харилцаа хэчнээн чухлыг тэд огт ойлгодоггүй. Тэднээс асуух ёсгүй байтал асууж байна гэсэн үг.

Удирдлагууд тухайн улс орныг хүндэтгэх ёстой гэсэн дүрмээ өөрсдөө нутгийн эздээс зөвшөөрөл авалг үйгээр загасчлах, хонуутаар аялах зэргээр зөрчдөг.

Миний гэр бүлийнхэн Риогийн өнгөрсөн хугацаанд гаргасан, одоо гаргаж байгаа хандлагад их уурладаг.

Олон Абориген ажилтантай уурхайн талбарууд ийм асуудлыг илүү сайн зохицуулдаг. Соёлын солилцоо хийх илүү их боломж байна.

Бидний Соёл хийгээд өнөр өтгөн гэр бүлийн харилцаа зэргийн талаар ямар ч ойлголт байхгүй. Жишээлбэл, оршуулгад очихоор чөлөө авах болгонд биднээс байнга асуудаг, удирдах ажилтнууд үүнийг ойлгодоггүй, тэгээд чөлөө авсныг тоглоом шоглоом болгож биднийг дээрэлхдэг.

Ахлах ажилтнууд хална гэдгээр айлгадаг – “хэт олон удаа чөлөө авсан байна. Ажлын ирц чинь хүрээгүй байна” гэдэг.

Бидний ихэнх нь жижиг газраас ирсэн, ямар ч бэлтгэлгүй байхад шууд л шинэ орчинд гэнэт оруулчихдаг.

Баруун Австралид, ялангуяа Пилбарад Рио Тинтогийн ажлын үнэмлэхийг зүүж явах хүндрэлтэй байж магадгүй.

ЭБ&Ко багийн оролцоог хангасан соёл, сургалтад хамрагдах, ажил мэргэжлээрээ хөгжих боломжийн тухай, мөн ажилтнуудад хандах хандлага ерөнхийдөө “удирдлагаас шалтгаалдаг” гэж үздэг талаар ярьсан юм. Маш олон хүн бусдыг ойлгодог, санаа тавьдаг, энэрэнгүй удирдагч, менежер, ахлах ажилтнууд хэрэгтэй байгаа талаар ярьж байв.

Би сургалтад суухыг их хүссэн, таван жилийн хугацаанд юу ч болоогүй, дахин дахин хана мөргөж байгаа юм шиг л санагдсан. Одоо би өөр удирдлагатай өөр газар ажилладаг болсон. IV зэрэглэлийн гэрчилгээгээ авч дэвших боломжтой болсон.

Сайн эсвэл муу ахлах ажилтантай байх нь бараг л сугалаа сугалж, азаа үзэхтэй ижил.

Ярилцлага авдаг бүрэлдэхүүнд Абориген хүн байдаггүй.

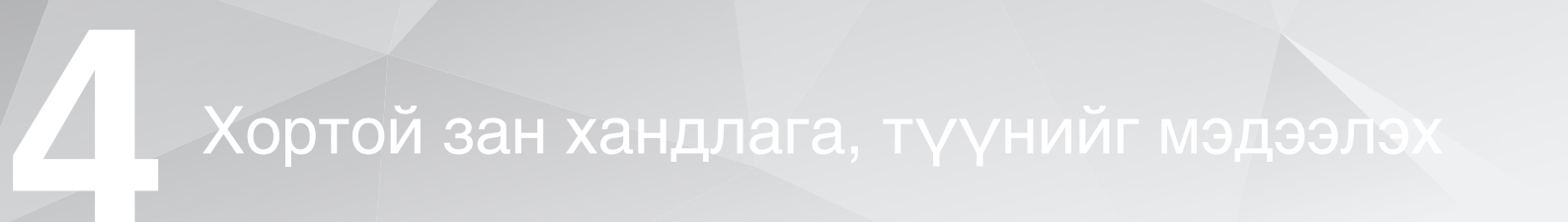
Абориген ахлах ажилтан байхгүй, энэ маш том нөлөөтэй.

Хар арьстай ажилтнууд хүлээн зөвшөөрөгдөхийн тулд хоёр дахин илүү мэрийж ажилладаг. Энэ хүмүүс энд бараг хорин жил болсон ч гэсэн удирдах албан тушаал хашдаггүй. Энэ нь бидний өөрийгөө хүндэтгэх сэтгэлд сөргөөр нөлөөлдөг.

Байгууллага дотор дэвших эсвэл шилжих ямар ч боломж би олж хардаггүй.

Удирдлага нь ажилтнуудаа ойлгодоггүй, хүндэтгэдэггүй, энэ байдал нь багийнханд нь халддаг учраас муу зан байдлыг нийтээрээ хүлээн зөвшөөрдөг.

Би харьцангуй нээлттэй л дээ, тийм болохоор надаас хэд хэдэн удаа “чи яг нутгийн уугуул уу? Эрлийз үү, хурлийз уу эсвэл бүр гурав дахь үеийнх үү” гэж асуусан. Багийнхан маань намайг Абориген гэдгийг мэддэггүй байхдаа миний хажууд манайхныг муу хэлж, тэр бүү хэл арьс өнгөөр доромжилсон үг ашигладаг.



4 Хортой зан хандлага, түүнийг мэдээлэх

Аборигенчүүд, Торресын хоолойн арлын олон ажилтан Рио Тинтод орох “цор ганц арга” бол боловсролын түвшнээс үл хамааран эхлээд заавал дагалдан суралцагчаар ордог гэжээ.

Риод эхлээд заавал дагалдан суралцагчаар орохоос өөр орох арга байхгүй гэсэн тогтсон ойлголт байдаг. Боловсролын зэрэгтэй, бусад байгууллагад ажиллаж байсан хүмүүс ч тэгж ярьдаг. Шууд ажилд ороход маш хэцүү.

Бид бүгд өөр өөрөөр сурч ойлгодог ч дагалдан суралцагсдад нэг л ижил арга барилаар ханддаг. Бидний ихэнхийн хувьд англи хэл эх хэл биш болохоор сургалтын заримыг нь ядаж өөр аргазүйгээр заадаг болбол илүү байх.

Анхан шатны ажлын байранд боловсролын зэрэгтэй манай нутгийнхан дагалдан суралцагчаар орж ирж байхад цагаанууд шууд хүний нөөцийн шалгаруулалтаар ордог. Ийм байж болохгүй.

Ажилд ороход арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхаж байгаа нь нүүр руу минь нулимж байгаатай л адил. Дагалдан сургалтаар л биш бол Риод орж чадахгүй учраас ур чадвартай маш олон хүн дагалдан суралцагчаар бүртгүүлж байна. Боловсролын зэрэг горилон сурч байгаа хүмүүс дагалдан сургалтад бүртгүүлж байна шүү дээ. Би үүнд үнэхээр бухимдаж байна. Яагаад тэд Аборигенчүүдтэй ижил замаар орж ирэх ёстой гэж? Манайхан ур чадвартай шүү дээ.

Нийтэд нь харвал Төслийн хүрээнд хуваалцсан энэ бүх санал сэтгэгдлүүд Рио Тинтогийн хэмжээнд аюулгүй, хүндэтгэлтэй, оролцоог хангасан соёлыг нутагшуулахын тулд их зүйл хийх хэрэгтэй байна гэсэн дохио өгч байна. Өдөр тутам дахь арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах үзэгдэл, түүнтэй холбогдон гардаг алагчлах явдлыг шийдвэрлэхийн тулд тодорхой алхмууд авч хэрэгжүүлснээр Рио Тинтогийн ажилтнуудын сэтгэлзүйн аюулгүй байдал, сайн сайхан байдлыг сайжруулаад зогсохгүй, мөн нийгмийн янз бүрийн төлөөллөөс бүрдсэн ажиллах хүчний ур чадвар, чадамжийг байгууллага бүрэн дүүрэн ашиглах нөхцөл бүрдэх юм. Өдөр тутам дахь арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах, алагчлах явдлаас ангид, оролцоог жинхэнэ утгаар нь хангасан ажлын байрыг бий болгох, төлөвшүүлэх зөвлөмжүүдийг 5-р Бүлэг. Арга хэмжээний хамрах хүрээнд оруулсан болно.

4.5 ЛГБТИК + ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхах

4.5.1 Удиртгал

Ижил хүйсийн чиг баримжаатай эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд, бисексуал, трансжөндөр, интерсекс болон уламжлалт бус бэлгийн чиг хандлагатай (ЛГБТИК+) хэсгийн төлөөлөл болсон олон ажилтан ажлын байран дээрээ ялгаварлан гадуурхалтад өртөж, тавгүйтэж гадуурхагдсаар байна.⁵² Дэлхийн 81 улс орон бэлгийн чиг баримжаанаас болж ажил хөдөлмөр эрхлэхэд алагчлахыг хориглосны дотор Австрали, Канад, Франц, Герман, Мексик, Нидерланд, Швейцар, Их Британи, АНУ ордог.

Каталист ТББ-аас гаргасан тайланд бичсэнээр АНУ-д ажилладаг ЛГБТИК+ ажилтнуудын бараг тэн хагас (46%) нь ажлын байран дээрээ “нуугдсан/хаагдмал” байдаг бол ЛГБТИК+ бус ажилтнуудын бараг гуравны хоёр (59%) нь ажлын байран дээр бэлгийн чиг баримжаа буюу хүйсийн баримжааны талаар ярилцах нь “ёс зүйгүй” гэж үздэг байна.⁵³ Энэ тоон үзүүлэлт нь Австралийн ажлын байран дахь нөхцөл байдалтай ойролцоо байгаа бөгөөд Австралийн ЛГБТИК+ ажилтнуудын ердөө 32% нь хамт ажилладаг хүмүүстээ өөрийгөө “ил гаргадаг” ажээ.⁵⁴

Канадад хийгдсэн саяхны судалгаагаар мөн ижил хүйстэй эрэгтэйчүүдийн гуравны нэг, ижил хүйсийн чиг баримжаатай (40%) эмэгтэйчүүдийн таван хүн тутмын хоёр нь мэргэжлээрээ ажиллах хугацаандаа алагчлалын тодорхой хэлбэрүүдтэй тулгарч байжээ. Рио Тинтогийн үйл ажиллагаа явуулдаг олон улс оронтой харьцуулбал Канадын дундаж ажлын байр ЛГБТИК+ хүмүүст илүү сайн, оролцоог илүү хангасан төдийгүй ихэнх ажил олгогчид болон хамт ажиллагсад нь ЛГБТИК+ хүмүүст “аятайхан” ханддаг байна. Ажлын байран дээрээ “ил гараагүй” ЛГБТИК+ хүмүүсийн дийлэнх хувь нийгмийн амьдралаас гадуурхагдах, дарамтлуулах, албан тушаал дэвшүүлэлгүй алгасуулсан зэрэгт санаа зовдог нь тэдний хамт олны нэг хэсэг гэдгээ мэдрэхэд нь мөн ажлын бүтээмжид нь нөлөөлдөг байна.⁵⁵

⁵² МакКинзи болон Со. ЛГБТИК+ дуу хоолой: Бодит амьдралаас суралцахуй. 2020 оны 6-р сарын 25. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/lgbtq-plus-voices-learning-from-lived-experiences>

⁵³ Фидас, Д. болон Купер, Л. 2019 Хуваагдсан ажлын байр: ЛГБТИК ажилтнуудын орчныг үндэсний хэмжээнд ойлгох нь. Хүний эрхийн аяны сан <https://www.hrc.org/resources/a-workplace-divided-understanding-the-climate-for-lgbtq-workers-nationwide>

⁵⁴ Австралийн олон талт байдлын зөвлөл Ажил дээрээ ил гарах: алагчлалаас бахархал руу. <https://www.dca.org.au/research/project/out-work-prejudice-pride>

⁵⁵ Ангус Рейдйн Хүрээлэн. 2011 Ажил эрхэлдэг Канад ЛГБТ хүмүүсийн олонх нь хүлээн зөвшөөрөгддөг ч алагчлал байсаар байна. <https://angusreid.org/most-lgbt-working-canadians-experience-tolerance-but-some-discrimination-persists/>

Саяхны судалгаандаа МакКинзи компани Европ, Хойд Америкаас бусад орны хүмүүс “ил гарахад” хэцүү байдаг талаар бичсэн байна. Тухайлбал, судалгаанд оролцсон Хойд Америкийн хүмүүсийн дөрөвний гурав, Европоос оролцогчдын 78% нь ажил дээрээ ил гарсан бол бусад бүс нутгуудаас судалгаанд оролцсон хүмүүсийн ердөө 54% нь хамт ажилладаг хүмүүсийн олонхонд өөрсдийн баримжааны талаар хэлсэн байна.⁵⁶

МакКинзи мөн ЛГБТИК+ баримжаатай гэгдсэн хүмүүс байгууллагын орчинд, ялангуяа, эрэгтэйчүүд давамгайлсан байгууллагад хангалттай төлөөлөлтэй байж чаддаггүй гэж тайландаа дурджээ. Ихэнхдээ “зөвхөн” байгууллага дотроо буюу баг дотроо ганцаархнаа ижил хүйсийн чиг баримжаатай эмэгтэй эсхүл ганцаархнаа трансжондер, бэлгийн хувьсах баримжаатай буюу жендерфлюид хүн гэх зэргээр өөрийгөө илэрхийлсэн байна. “Ганцаархнаа” байна гэдэг нь сэтгэл түгшүүр, ганцаардлыг улам нэмэгдүүлэх зэрэг сул тал бий болгодог. Тухайлбал, өөрсдийгөө ЛГБТИК+ гэж мэдүүлсэн ажилтнуудаас үлгэр дуурайлал авах хүн ихэнхдээ байдаггүй.⁵⁷

ЭБ&Ко ижил хүйсийн чиг баримжаатай хүнийг үзэн ядсан хэд хэдэн тохиолдлын талаар сонссон бөгөөд ихэнхдээ ажил дээр “ил гарах” нь аюултай гэж үздэг эсхүл “ил гарснаасаа” болоод дээрэлхүүлэх, дарамтлуулах нь улам нэмэгдсэн гэж ажилтнууд хэлсэн байна. Мөн “ганцаархнаа” гэх мэдрэмж, буюу Риогийн нэгэн ажилтны хэлснээр уурхайн талбарт “тосгоны цор ганц ижил хүйсийн чиг баримжаатай эрэгтэй” байх ямар байдаг талаар сонссон юм. ЭБ&Ко мөн үүнээс эсрэгээр компанийн төв байранд тэднийг хүлээн зөвшөөрч, дэмжлэг үзүүлдэг, Трайв (Thrive) сүлжээ Риод ЛГБТИК+ хүмүүсийг өөрсдөөрөө бахархах, оролцоог хангахад зэрэг нөлөө үзүүлсэн тухай түүхүүдийг сонссон.

4.5.2 Судалгаа юу илрүүлэв

Рио Тинто дахь ЛГБТИК+ ажилтнуудын дээрэлхүүлсэн (56%), бэлгийн дарамтад өртсөн (19%) болон арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан (17%) байдал өөрийгөө ЛГБТИК+ гэж тодорхойлоогүй хүмүүстэй (47%, 11%, 11%) харьцуулбал нэлээд өндөр байгааг судалгааны үр дүн харуулжээ (График 27). “Хэлэхгүй байхыг илүүд үздэг” ажилтнууд өөрсдийгөө ЛГБТИК+ гэдгээ хэлбэл дээрэлхэлт, бэлгийн дарамт, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад илүү их өртдөгийг энд тэмдэглэх нь зүйтэй (аргачлалыг үзнэ үү).

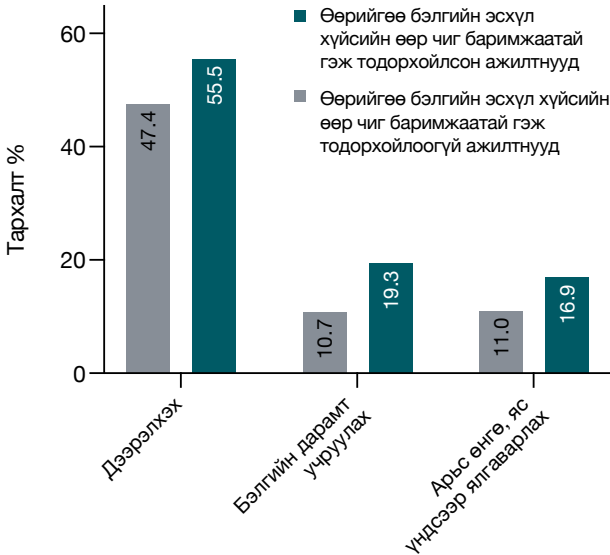


График 27. Рио Тинтод ЛГБТИК+ ажилтнуудын дунд дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах явдал тархсан байдал (бүлэг тус бүрийн хувьд ажилтнууд эдгээр зан хандлагын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар) Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303). Асуулт: Та өөрийгөө бэлгийн эсхүл хүйсийн өөр чиг баримжаатай гэж тодорхойлох уу?

4.5.3 Тэдний ярьснаар

Төслийн хүрээнд хийгдсэн бүлгийн сонсох уулзалтууд болон нүүр тулсан ярилцлагууд өөрсдийгөө ЛГБТИК+ гэж тодорхойлсон ажилтнуудын оролцооны талаар маш олон янзын түүх, туршлага, ажиглалт, сургамжийн талаар мэдээлэл өгсөн юм. Тухайлбал:

Намайг төслийн талбай дээр байхад хүн бүр ЛГБТИК+ ажилтнуудыг хүлээн зөвшөөрч байсан. Ижил хүйсийн чиг баримжаатай эрэгтэй, эмэгтэй найзууд маань надад хэзээ ч гомдоллож байгаагүй.

Байгууллагын орчин ижил хүйсийн чиг баримжаатай эрэгтэйчүүдийг ерөнхийдөө хүлээн зөвшөөрдөг хэдий ч уурхайн талбарт асуудал огт өөр болж хувирдаг.

Гэхдээ дээрх үгс өөрсдийгөө ЛГБТИК+ гэж тодорхойлсон Рио Тинтогийн ажилтнуудын цөөхөн хэсгийн түүх, туулсан замыг илэрхийлнэ.

⁵⁶ Мөн тэнд

⁵⁷ Мөн тэнд

Би үйлдвэр дээр нэг хүнд тусалж байтал тэр [утасныхаа] дууг чанга яригч дээр нь тавьчихсан найздаа “Нөгөө хөвгүүн шиг харагддаг бүсгүй чинь надад тусалж байна” гэж хэлсэн.

Намайг “чи яг эрэгтэй хүн шиг харагддаг” гэж дахин дахин хэлж дээрэлхсэн – ил гарахад илүү хэцүү болсон.

Би энд хэзээ ч ил гарахгүй, дээрэлхэнэ, шоглоно гэдгийг би мэдэж байна, магадгүй бүр биеийг маань гэмтээх байх. Би энэ залуучуудад итгэхгүй байна.

Мэдээж би илүү эршүүд маягаар биеэ авч явдаг болсон. Жирийн бус, эрэгтэй хүний эрч хүч энерги байгаад байдаг.

Би хамт ажилладаг цөөн хэдэн хүнд өөрийн тухай хэлсэн ... Рио Тинто Бахархлын сарыг дэмждэг ч гэсэн би энэ байшин дотор ганцаархнаа ижил хүйсийн чиг баримжаатай эрэгтэй юм мэт санагддаг.

Ижил хүйсийн чиг баримжаатай эмэгтэй хүний хувьд надтай ихэнхдээ эрчүүдийн адил тэгш харьцдаг, тэд өөрсдийн төсөөллөө надтай хуваалцдаг, тэгээд миний дэргэд бүдүүлэг өдсөн үг хэлэхээс ч айдаггүй. “Чи зөв залуутай учраагүй байна” гэх мэт үгийг олон удаа сонсож байсан, бас эрэгтэйчүүд миний өрөөнд орохыг хүссэн зөндөө тохиолдол бий. Гэхдээ надад нэг их аюултай мэдрэмж төрөөгүй. Зүгээр л сэтгэл гонсойсон.

Тоглоом шоглоом хийснийх нь
төлөө гомдол мэдүүлэх хэцүү,
би ахмад ажилтан биш, би өнгөт
арьстай, бас ижил хүйсийн чиг
баримжаатай эрэгтэй – хэтэрхий
олон саад бэрхшээлтэй

Эдгээр ярианаас үзвэл хэт эршүүд хэм хэмжээ, соёл нь өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдлыг, бэлгийн дарамт нь мөн ижил хүйсийн чиг баримжааг үзэн ядах байдлыг дэвэргэдэг гэж үзэж болохоор байна. Ажлын байрны соёлын хэм хэмжээнд дээрэлхэх, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах байдлыг шийдвэрлэхээс гадна өөрсдийгөө ЛГБТИК+ гэж тодорхойлсон ажилтнуудын оролцоо, аюулгүй байдлыг хангах боломж Рио Тинтод байгаа юм.

4.6 Агаарын болон газрын тээврээр очиж ажилладаг ажлын талбарууд

Судалгааны үр дүнд Рио Тинтогийн янз бүрийн төслийн талбарт ажиллаж байгаа эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд дээрлэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах явдалтай тулгарсан тухай олон олон түүхийг дэлгэсэн юм. Агаарын болон газрын тээврээр ажилдаа ирж очдог (56.3%) буюу уурхайн талбарт байрлаж ажилладаг (58.4%) эмэгтэй ажилтнууд дээрлэхүүлэх нь хамт ажилладаг эрэгтэйчүүдээс илүү их байна (агаарын болон газрын тээврээр ажилдаа ирж очдог болон байрлаж ажилладаг талбай 44.5% болон 51.2%) (График 28). Дүн шинжилгээ хийж үзэхэд бүх дэд бүлгүүдийн дундаас тодорхой хүн амзүйн мэдээллээ өгөхийг хүсээгүй цөөнхийн төлөөлөл болсон бүлгийн хүмүүс дээрлэхэлтэд хамгийн их өртсөн байсан (аргачлалыг үзнэ үү).

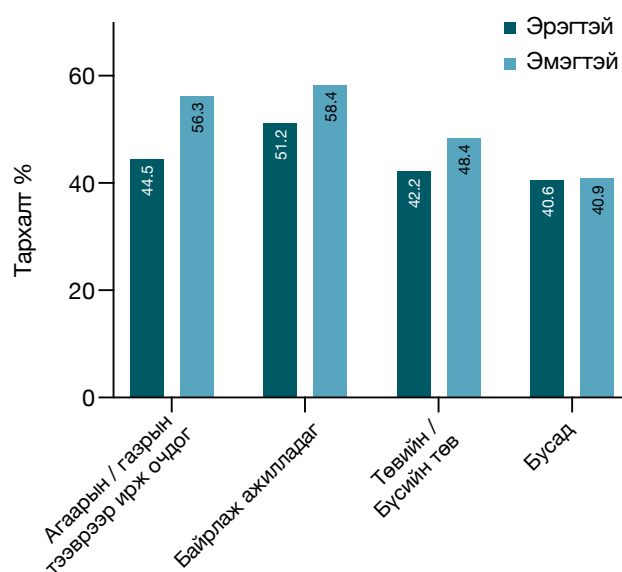


График 28. Рио Тинто дахь дээрэлхэх үзэгдлийн тархалт, ажлын талбараар (бүлэг тус бүрийн хувьд ажилтнуудын дээрэлхэлтэд өртсөн байдал, хувиар) Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинто/компанийн хэн нэгэн таныг дээрэлхэж байсан уу? / Сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинто/компани дотор та дараах зан хандлагын аль нэгтэй тулгарч байсан уу?

Агаарын болон газрын тээврээр ирж очдог (43.1%) болон байрлаж ажилладаг (31.4%) ажлын талбарт эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүү ихээр бэлгийн дарамтад ордог байна (График 29). Мөн хүн амзүйн мэдээллээ дэлгэхийг хүсээгүй цөөнхийн төлөөлөл эмэгтэйчүүдийн бэлгийн дарамтад орсон тохиолдол өндөр (аргачлалыг үзнэ үү) байсан нь жижиг буюу илүү алслагдмал байршилд санаа зовоосон зан байдал илүү их гардаг байж болзошгүйг илэрхийлж байна.

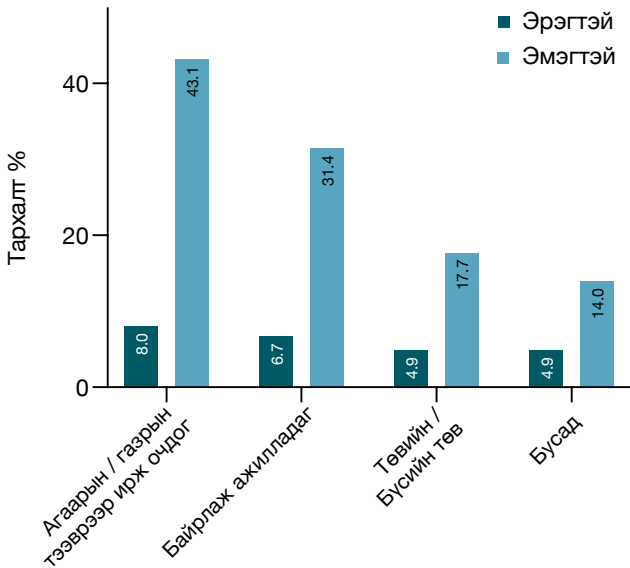


График 29: Рио Тинто дахь бэлгийн дарамтын тархалт, ажлын талбараар (бүлэг тус бүрийн хувьд ажилтнуудын бэлгийн дарамтад өртсөн байдал, хувиар) Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинто/компанийн хэн нэгэн танд бэлгийн дарамт учруулж байсан уу? / Сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинто/компани дотор та дараах зан хандлагын аль нэгтэй тулгарч байсан уу?

Агаарын болон газрын тээврээр ирж очдог ажлын талбарт ажилладаг эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад харьцангуй их өртжээ (13.1% болон 12.4%) (График 30). Мөн бүх дэд бүлгийн хэмжээнд хүн амзүйн мэдээллээ дэлгэхийг хүсээгүй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсээс бүрдсэн цөөнхийн төлөөлөл бүлгийн арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн хувь өндөр байв (аргачлалыг үзнэ үү).

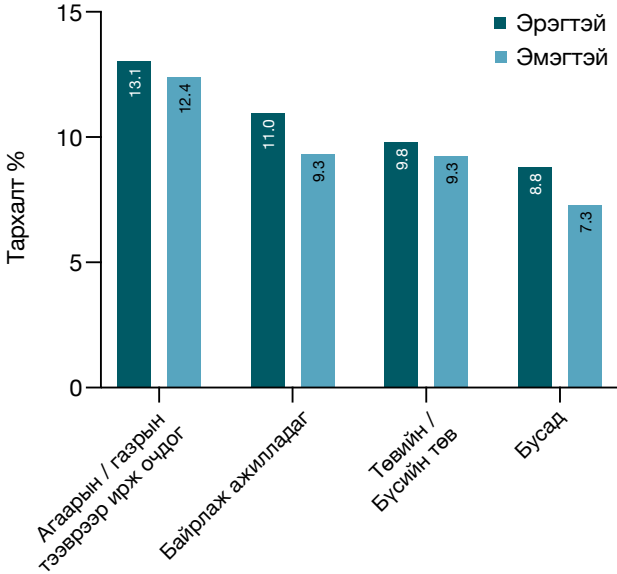
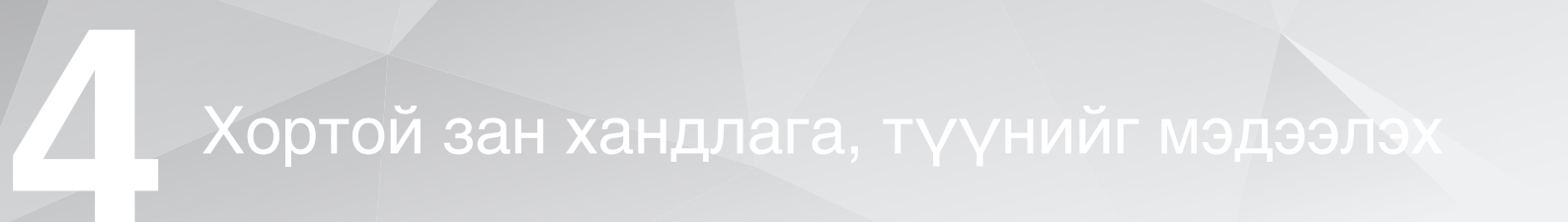


График 30: Рио Тинто дахь арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтын тархалт, ажлын талбарын ангиллаар (судалгаанд нийт оролцсон хүмүүсийн эдгээр зан хандлагын аль нэгтэй тулгарсан байдал, хувиар) Суурь мэдээлэл: нийт оролцсон (10,303), үүнээс эрэгтэй (6,535), эмэгтэй (3,420). Асуулт: Сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинто/компанийн хэн нэгэн таныг арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхаж байсан уу? / Сүүлийн таван жилийн хугацаанд Рио Тинто/компани дотор та дараах зан хандлагын аль нэгтэй тулгарч байсан уу?

Рио Тинтогийн ажлын талбарууд соёлын ялгаатай байдаг тухай олон сонсох уулзалтууд дээр хөндөж байсан бөгөөд ялангуяа агаарын тээврээр ирж очдог ажилтнууд энэ тухай сөхөж байв. Агаарын тээврээр ирж очдог ажилтнуудын дээрэлхүүлэх, бэлгийн дарамтад орох, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдаж байсан талаар энэ Бүлэгт олон удаа эш татан оруулсан хэдий ч соёлын ерөнхий байдлын талаарх хүмүүсийн санал бодлыг нарийвчлан авч үзэх нь чухал юм. Агаарын тээврээр ирж очдог ажилтнуудын мэдээлснээр соёлын сөрөг хүчин зүйлийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд болон өнгөт арьстай хүмүүст хандаж буй хандлага, үүний дотор нутгийн уугуул иргэдтэй харилцаж байгаа байдалд хамааралтай байна. Ялангуяа, янз бүрийн гарал үүсэлтэй эрэгтэй болон эмэгтэй хүмүүс дээрэлхэх явдлын талаар ЭБ&Ко-д ярихдаа энэ зан байдалтай нүүр тулж байсан гээд:

Агаарын тээврээр ирж очдог ажлын талбарт хэсэг бүлэг хүмүүст хамааралтай соёл гэж байдаг. Дийлэнх нь цагаан арьстай эрэгтэйчүүд. Бидний соёл хаалттай, бид хэнийг ч оруулахыг хүсдэггүй. Энэ нь хортой. Сайжрах, суралцах, хөгжих хүсэлтэй байдаг, хамтарч ажиллах тал дээрээ сайн гэх мэт зарим нэг эерэг тал байгаа ч бид ямар ч хүнийг оруулмааргүй байдаг.



4 Хортой зан хандлага, түүнийг мэдээлэх

Мэргэжлийнхээ чиглэлээр хөгжих, ахиж дэвших сонирхолтой эмэгтэйчүүдэд халгаатай нэг соёл байдаг нь тэд уурхайд байхыг хүсдэггүй явдал. Тэд үүнийг даван туулах ёстой ч юм шиг санагддаг... оффисын орчин илүү аюулгүй. Эмэгтэйчүүдийг айдасгүй байлгахын тулд бид уурхайн талбар дахь соёлыг өөрчлөх хэрэгтэй.

4.7 Гэрээт ажилтнууд

4.7.1 Удиртгал

Рио Тинтогийн үндсэн ажилтнууд биш боловч алслагдмал ажлын талбарт гэрээтээр ажилладаг хүмүүсийг зарим нэг туршлага, түүхүүдийг сонсож, судалж үзэх нь мөн чухал юм. ЭБ&Ко угаалга, цэвэрлэгээ, нийтийн хоолны үйлчилгээ, аж ахуй, баар/уушийн газарт ажилладаг ажилтнууд, мөн захиргааны ажилтнууд, спортын дасгалжуулагч зэрэг гэрээт ажилтнуудтай дөрвөн удаа бүлгийн сонсох уулзалт зохион байгуулав. Гэрээт ажилтнуудын туршлага түүхийг хязгаарлагдмал хүрээнд авч үзсэн хэдий ч эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тохиолдсон явдал, түүх нь агаарын тээврээр ирж очдог ажилтнуудын адил асар их ялгаатай байсан зэрэг нэлээдгүй олон зүйл ажиглагдсаныг ЭБ&Ко тэмдэглэж байгаа болно. Мөн гэрээт ажилтнуудад Рио Тинтогийн ажилтнуудаас ялгаатай хандлагийг олж харсан.

4.7.2 Тэдний ярьснаар

Гэрээт ажилтнуудын ЭБ&Ко ярьсан зүйлээс:

Би гэрээт ажилтнуудыг удирддаг. Рио Тинтогийн ажилтнууд тэднийг маш их дээрэлхдэг гэж боддог.... гэрээгээр ажиллах өөр компани олоход амархан л даа. Гэхдээ эрх мэдлийн тэгш бус байдал ноцтой хэмжээнд хүрсэн.

Гэрээт ажилтныг дээрэлхэх гэдгийг мэдэх үү? Рио Тинтогийн бусад ажилтнуудын өмнө “Чи зүгээр гэрээт биз дээ” гэж орилж хашхирдаг. Манай цайны өрөөнд битгий ор, энэ чинь Риогийн цайны өрөө. Тэр өрөө рүү ор. Чи зүгээр л гэрээт ажилтан.

Гэрээт ажилтнуудтай харилцаж байгаа байдал нь онцгүй. Гэрээт ажилтнуудын талаар асуудал сөхөхөд надад үгүй л гэж хэлдэг. Рио Тинтогийн ажилтан албан тушаал хашиж мөнгө авдаг бол гэрээт ажилтнууд бүх ажлыг нь хийдэг.

Биднийг бараг л байнгын дээрэлхдэг. Гэрээт ажилтнууд хохирогч болдог, гэрээг нь цуцлах эсхүл сунгахгүй байх вий гэсэн айдастай байдаг учраас ихэнх тохиолдолд гомдол гаргахаас айдаг.

Ажилтнууд өөрсдийгөө гэрээт ажилтнуудаас илүү гэж ойлгодог, гэрээт ажилтнуудад гаргадаг зан хандлагад хариуцлага тооцно гэж бараг байдаггүй.

Аж ахуйн ажил хийдэг бид нарыг хүмүүс байнга л дарамталдаг.

Бидэнд байнга [бэлгийн дарамтыг] л мэдээл, гомдол гарга гэж хэлдэг, гэхдээ [хэлэнгүүт] л шууд зайлуулдаг.

Бааранд ажилладаг эмэгтэйчүүд өдөр бүр бэлгийн дарамтад ордог.

Бидэнд аюулгүй гэсэн мэдрэмж төрдөггүй, тэгээд ч биднийг үнэлж хүндэлдэггүй.

Тэргэнцрээ түрээд хотхон тойроод явахад засварын багийнхан цугларч байдаг. Тэд өөрсдөө уух юмаа авчирдаг. Би цэвэрлэгч, шар айргийн маш их хайрцаг, шил цэвэрлэдэг.

Гэрээт ажилтнуудын сэтгэл ханамж, санал сэтгэгдлийг нь сонсож, дүгнэлт хийж байх ёстой. Рио Тинтогийн Ажилчдын судалгааг ашиглан үнэлгээг хийж болох бөгөөд гэрээт ажилтнуудад тохируулсан байвал зохино. Гэрээт ажилтнуудын нөхцөл байдлын талаар бүрэн гүйцэд зураглалтай болохын тулд төслийн талбай тус бүт судалгаа хийж, асуулга авах шаардлагатай. Ингэснээр ил тод байдлыг бэхжүүлж гэрээт ажилтнуудад хандах хандлага сайжирна.

Гэрээт ажилтнуудтай хийсэн уулзалтаар эмэгтэйчүүд ажил дээрээ байх хугацаандаа өдөр бүр хүйсээр ялгаварлан гадуурхагдах, хэл амаар доромжлуулах, бэлгийн дарамттай учрах зэрэг ихээхэн сорилтуудтай тулгардгаа дэлгэсэн юм. Гэрээт ажилтнуудын туршлага түүхийг хараат бусаар илүү нарийн дэлгэрэнгүй хянан үзэж ажлын байран дээрээ, ялангуяа хотхонуудад аюулгүй байж, тэдэнтэй хүндэтгэлтэй харьцдаг эсэхийг тодорхойлох шаардлагатай гэж ЭБ&Ко үзэж байна.

4.8 Зөрчлийг мэдээлэх

4.8.1 Удиртгал

2-р бүлэгт дурдсанаар Рио Тинтод аюулгүй ажиллагааны соёл бат бэх төлөвшсөн. Ажилтнууд осолд дөхсөн аливаа тохиолдол, зөрчил, ослыг ил тод, шударгаар мэдээлдэг орчныг бүрдүүлэх үүрэг амлалт үүнд багтдаг.

Аюулгүй ажиллагааг хянах, тасралтгүй суралцахад мэдээлэх соёл нэн чухал гэдгийг Рио Тинто тунхагладаг. Үүнийг:

Бид хүний амь насанд хүрч болзошгүй осол зөрчлийг тогтмол мэдээлж, шалган судалж, суралцдаг. 2020 онд бид хүний амь насанд хүрч болзошгүй осол зөрчлийг нэн даруй мэдээлэх, сургамжаа бусдадаа хуваалцах системийг нэвтрүүлсэн бөгөөд энэ систем нь бүх 3,500 орчим удирдах түвшний ажилтнуудад хүний амь насанд хүрч болзошгүй осол зөрчлийн сургамжийг шууд мэдээлэх нөхцөлийг бүрдүүлсэн болно. Хүний амь насанд хүрч болзошгүй осол зөрчил бүрийн шалгалт судалгаа дууссаны дараа мөн дэлгэрэнгүй мэдээллийг хуваалцдаг. Түүнчлэн бизнесийн нэгжийн удирдлага тухайн зөрчил ирээдүйд дахин давтагдахаас сэргийлэхийн тулд “түнзгий судалгаа хийж” суурь шалтгааныг сайтар тогтоох, дараагийн шатанд авах оновчтой арга хэмжээг тодорхойлон хэрэгжиж дуусах хүртэл тогтмол хяналт тавьж, биелэлтийг хангадаг гэж тодорхойлсон байна.⁵⁸

Удирдах албан тушаалын нэг чухал үүрэг бол Аюулгүй ажиллагаатай холбоотой мэдээлэх соёлыг бүрдүүлэх явдал юм гэж Рио Тинто тодорхойлжээ. Зөрчлийг мэдээлэх соёлыг удирдлагын зүгээс бий болгож чадаагүй нөхцөлд эрсдэл үүсдэг бөгөөд.

Мэдээлэх соёлыг хөгжүүлэх, дэмжихэд удирдлагын үүрэг тэргүүлэх ач холбогдолтой байдаг.

Осол, зөрчил, болон осолд дөхсөн тохиолдлыг мэдээлэхэд тулгардаг гол саад бэрхшээл нь:

- ▶ *Буруутгагдах, сахилгын арга хэмжээ авхуулах, ичиж санаа зовох буюу хуулийн хариуцлага хүлээхээс айх*
- ▶ *Мэдсээр байж алдаа дутагдлыг үл хайхрах зэрэг удирдлагын зүгээс дэмжихгүй байх*
- ▶ *Аюулгүй ажиллагааны асуудлыг шийдвэрлэхдээ чин сэтгэлээсээ хандахгүй байх*
- ▶ *Осолд дөхсөн тохиолдлыг мэдээлэхгүй байх сонирхол.⁵⁹*

Рио Тинтогийн аюулгүй ажиллагааны асуудал болон осолд дөхсөн тохиолдлуудыг мэдээлэх үүрэг амлалтыг ЭБ&Ко сайшааж байгаа юм. Энэхүү үүрэг амлалтыг мөн хортой зан хандлагатай нүүр тулсан, үүнээс үүдэлтэйгээр сэтгэлзүйн хор хохирол амсах эрсдэлд байгаа хүмүүст аюулгүй мэдээлэх орчныг бий болгоход ашиглах нь зүйтэй.

Тухайлбал, бэлгийн дарамт учруулах, дээрэлхэх, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах, бусад хэлбэрээр алагчлах явдлын талаар үнэ цэнтэй мэдээллийг байгууллагад өгч байгаа хүмүүс үүнд хамрах ба тэд ийнхүү мэдээлснээрээ эрсдэлийг бууруулж бүх хүнд илүү аюулгүй ажлын байр бий болгож байгаа юм.

Мэдээлэх тогтолцоо механизм сайтай байвал хортой зан хандлагатай тулгарсан тохиолдолд мэдээлэх, шаардлагатай дэмжлэг авах, мөн мэдээллийг нь нухацтай авч үзнэ гэдэг итгэл өгөх замаар ажилтнуудыг зоригжуулан урамшуулж байгаа зүйл болно.

Ажилтнууд (болон гэрээт ажилтнууд) хортой зан байдлын зөрчлийг мэдээлэх хэд хэдэн арга механизм Рио Тинтод байдаг. Шууд удирдлага буюу менежертээ хэлэх, Хүний нөөцөөр дамжуулан мэдээлэх, мөн өмнө нь Talk to Peggy, Speak Out гэдэг байсан хөтөлбөрүүдийн оронд шинээр бий болсон myVoice хөтөлбөрөөр дамжуулан мэдээлэх боломжтой. myVoice-г Бизнесийн ёс зүйн газар хариуцдаг. myVoice-н журамд зааснаар:

Рио Тинтотой холбоотой ёс зүйгүй үйлдэл эсхүл зохисгүй нөхцөл байдал буюу зан байдалтай холбоотой санаа зовоосон асуудал, мэдээлэл байгаа бол энэхүү Журмын дагуу хүн бүр уг асуудлыг дэвшүүлж болно. Энэ нь одоо болон өмнө нь ажиллаж байсан ажилтнууд, гэрээт ажилтнууд, ханган нийлүүлэгчид, үйлчилгээ үзүүлэгчид, дагалдан суралцагч, хамтарсан компаниуд, группийн үйл ажиллагаа явуулдаг нутгийн иргэд, тэдний гэр бүл, асран хамгаалалд байдаг хүмүүс болон хамаатнууд зэрэгт хамаарна.⁶⁰

myVoice нь нууцлал хадгалдаг шүгэл үлээх хөтөлбөр юм. Өргөн цар хүрээг хамрах бөгөөд Рио Тинтогийн бодлого стандарт, хүний эрх, аюулгүй байдал, байгаль орчин, санхүүгийн тайлагнал, залилан, бизнесийн ёс зүйг ямар нэг байдлаар зөрчсөн байж болзошгүй гэх сэжигтэй тохиолдол зэрэг хувь хүмүүсийн зан байдлын талаарх асуудал үүнд багтдаг.

Нууцлалтайгаар асуудлыг тавих арга гэдэгт дараах багтана. Үүнд:

- ▶ myVoice үйлчилгээний цахим хуудсанд санал гомдлоо оруулах
- ▶ myVoice үйлчилгээний цахим хуудсан дээр тавигдсан myVoice үйлчилгээний дугаар руу залгах
- ▶ myvoice@riotinto.com гэсэн хаягаар Бизнесийн ёс зүйн газарт захидал бичих

⁵⁸ Эшлэгдсэн
⁵⁹ Аюулгүй байдал руу орох нь. Та байгууллагынхаа мэдээлэх соёлыг хэрхэн боловсруулдаг вэ? <https://tapintosafety.com.au/how-do-you-develop-your-organisations-reporting-culture/>
⁶⁰ Рио Тинто. Группын журам: myVoice журам. 2021 оны 3-р сарын 15. <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/Corporate-policies/RT-myVoice-procedure.pdf?rev=2cbe8ac252964fc0a78219fcfbec72e0>

► Асуудлыг Бизнесийн ёс зүйн газарт дамжуулах
Ёс зүй, хууль, дүрэм журмын хэрэгжилтийн хэлтэс,эсхүл Хуулийн хэлтэст хандах.

Мөн хувийн мэдээллээ өгөхгүйгээр мэдээлэх боломжтой. myVoice хөтөлбөр нь нууцлал хадгалдаг, аюулгүй байдлаар мэдээлэх боломжийг хангах зорилгоор бүтээгдсэн. Нууцлал хадгалах болон нэрээ нууцлах нөхцөл бүрдүүлсэн нь аюулгүйгээр мэдээлэх боломж бүрдүүлэх, хүмүүсийг зоригжуулан урамшуулах зорилготой. Бизнесийн ёс зүйн газар асуудлыг хянаж үзсэний дараа магадлан шинжилгээ, шалгалт хийж эхэлдэг. Журамд зааснаар myVoice нь:

шаардлагатай тохиолдолд хууль тогтоомж, хувь хүний мэдээллийн нууц болон нууцлал хадгалах нөхцөлүүдэд нийцүүлэн [гомдол гаргасан хүмүүст] магадлан шалгалтын явцын талаар зохих мэдээлэл өгөхийг эрмэлзэх бөгөөд хэргийг хаахад бэлэн болсон үед мөн мэдэгдэнэ гэжээ.

Журам нь мөн гомдол гаргасан хүнийг гомдол гаргасныхнаа төлөө өш хонзон санасан, хариу авах шинжтэй үр дагавар амсахаас хамгаалах боломжийг Рио Тинтод бүрдүүлж өгдөг. Рио Тинтогийн хувьд нууцлал бүхий myVoice хөтөлбөр чухал үүрэг гүйцэтгэж байгаа хэдий ч, хүн хоорондын нарийн төвөгтэй харилцаанаас үүдсэн тохиолдлыг мэдээлэх тогтолцоонд итгэх итгэлийг эргэн сэргээх зорилгоор сэтгэл санааны хор хохирол, гэмтлийг мэдээлэх боломжтой, , илүү хүн төвтэй арга хэрэгслийг бий болгох шаардлагатай гэж ЭБ&Ко үзэж байгаа юм. Бүлгийн сонсох уулзалт, нүүр тулсан ярилцлага, бичгээр хүлээж авсан санал сэтгэгдэл, судалгаа зэргээс харахад хортой зан хандлагын асуудлуудыг албан ёсны сувгуудаар мэдээлэх тохиолдол маш бага байгааг илэрхийлж байна. Тиймээс хувь хүмүүсийн харилцааны эмзэг нарийн асуудлуудыг аюулгүй мэдээлэх соёл Рио Тинтод байхгүй байна гэж үзэж болохоор байна.

ЭБ&Ко-ийн туршлагаар олон байгууллагын хувьд албан ёсоор мэдээлэх суваг, журамд итгэх итгэл ихэнхдээ бага байдаг бөгөөд Рио Тинтод ч гэсэн энэ хандлага илэрхий байна. Энэ нь мөн хортой зан хандлагын талаарх асуудлуудыг шийдвэрлэхэд ашигладаг уламжлалт шүгэл үлээх хөтөлбөрүүдэд нийцэхгүй байгаа юм. Хүмүүст илүү олон сонголттой, боломж байгаа гэдгийг ойлгуулах бусад хувилбаруудыг бий болгоход огт өөр шинэлэг сэтгэлгээ, хандлага шаардагдана. Албажсан, хөндлөнгийн оролцоог эрт эхлүүлэх, хүнээ анхаарсан буюу хүн төвтэй хариу арга хэмжээ авахад дэмжлэг үзүүлэх хэрэгтэй.

Хүмүүс сайн дураараа итгэлтэйгээр эхний алхмыг хийх орчныг бүрдүүлэх нь нэн тэргүүний зүйл болно. Албан ёсны мэдээлэх суваг дангаараа хүмүүс дуу хоолойгоо аюулгүй чөлөөтэй илэрхийлэх нөхцөлийг бүрдүүлж чадахгүй. Аюулгүй гэдгээ мэдэрдэг байх нь хүндэтгэлтэй, оролцоог хангасан ажлын орчныг бүрдүүлэх гол үндэс бөгөөд ийм орчинд ажилтнууд санал бодлоо илэрхийлэхээр шийдэхдээ байгууллага нь тэднийг дэмжинэ гэдэгт бүрэн итгэлтэй байдаг. Ажилтнуудын ЭБ&Ко-д ярьсан Рио Тинто дахь хортой зан хандлагын зөрчлийг мэдээлэхтэй холбоотой асуудлыг бид дор авч хэлэлцсэн болно.

4.8.2 Судалгаа юу илрүүлэв

Өнгөрсөн таван жилийн хугацаанд дээрэлхэлтэд өртөж байсан Рио Тинтогийн ажилтнуудын дундаас гурван хүн тутмын нэгээс цөөн (29,1%) нь хамгийн сүүлд дээрэлхүүлсэн тохиолдлоо мэдээлсэн ба ингэхдээ ихэнхдээ албан бус арга хэрэгслийг ашигласан байна. Эмэгтэйчүүд (35,9%) эрэгтэйчүүдээс (27,1%) илүү ихээр мэдээлсэн байна (График 31). Нийт мэдээлсэн түвшингээс доогуур хэмжээнд мэдээлсэн дэд бүлгүүд нь уурхайн үйл ажиллагаа явуулж байгаа талбар дээр ажиллаж байгаа хүмүүс (агаарын болон газрын тээврээр ирж очдог) (26%) болон нутгийн уугуул иргэд гэж тодорхойлогдсон хүмүүс (23%) байна.

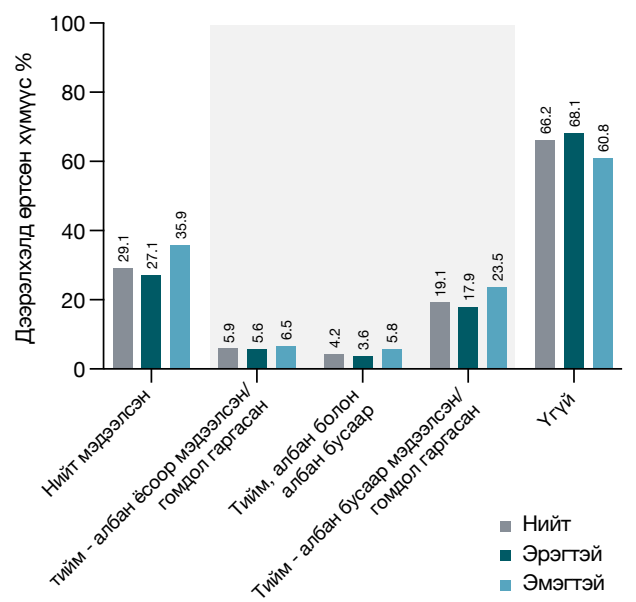


График 31. Сүүлийн жилүүдэд дээрэлхэлтэд өртсөн тохиолдлуудыг мэдээлсэн байдал. Суурь мэдээлэл: сүүлийн таван жилийн хугацаанд дээрэлхэлтэд өртсөн судалгаанд оролцогсод (нийт 5,311, үүнээс эрэгтэй 3194, эмэгтэй 1878). Асуулт: Та сүүлийн жилүүдэд дээрэлхэлтэд өртсөн тохиолдлынхоо талаар албан эсхүл албан бусаар мэдээлсэн үү/гомдол гаргасан уу?

Бэлгийн дарамт үзүүлсэн тохиолдлыг ихэнхдээ багийн удирдлагадаа (58,3%), өөр удирдах ажилтанд (32,2%) эсхүл Хүний нөөцийн багийн ажилтанд (24,4%) мэдээлсэн байна (График 34). Мэдээлсэн хүмүүсийн ердөө 4,2% нь албан ёсны дотоод мэдээлэх хөтөлбөрт (ө.х. Talk to Peggy, myVoice) ханджээ.

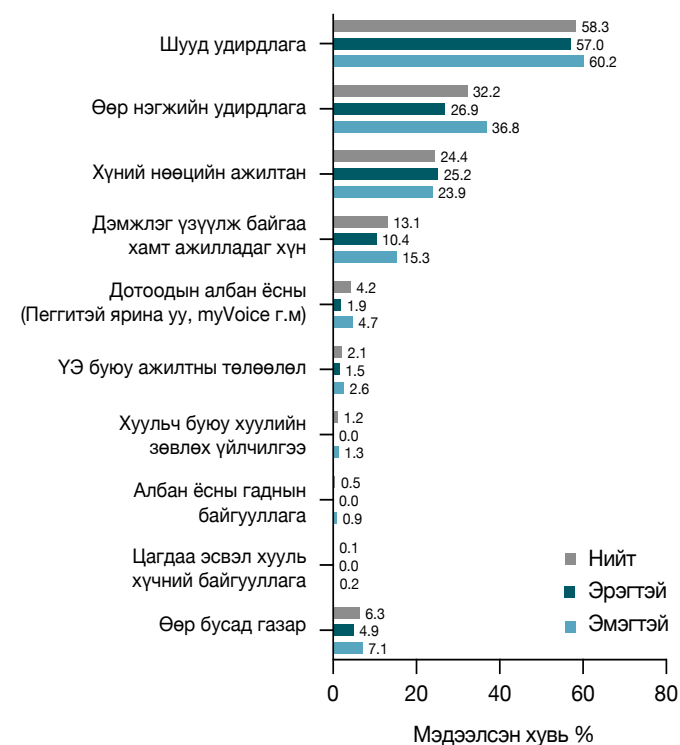


График 34. Бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдлын талаар хэнд мэдээлсэн байдал, Суурь мэдээлэл: Судалгаанд оролцогсдоос сүүлийн жилүүдэд бэлгийн дарамтад өртсөн байдал (нийт 199, үүнээс эрэгтэй 58, эмэгтэй 137). Асуулт: Та дараах хүмүүсийн хэнд мэдээлсэн бэ? Жич: хэд хэдэн хариулт сонгож болно.

Сүүлийн таван жилийн хугацаанд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн Рио Тинтогийн ажилтнуудаас 10 хүн тутмын нэгээс цөөн нь (9,5%) арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхсан тохиолдлыг мэдээлсэн байна (График 35).

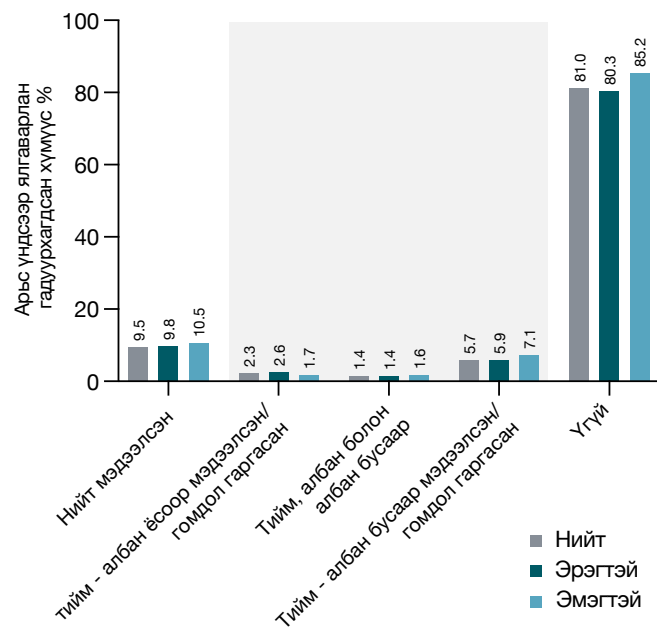


График 35. Сүүлийн жилүүдэд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхадсан тохиолдлыг мэдээлсэн байдал, Суурь мэдээлэл: сүүлийн таван жилийн хугацаанд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхадсан судалгаанд оролцогсод (нийт 1,300, үүнээс эрэгтэй 845, эмэгтэй 366). Асуулт: Та сүүлийн жилүүдэд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхадсан тохиолдлынхоо талаар албан болон албан бусаар мэдээлсэн үү/гомдол гаргасан уу?

Арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртсөнөө мэдээлсэн цөөн хүмүүсийн олонх нь багийнхаа удирдлагад (53%), өөр удирдах ажилтанд (45,1%) эсхүл Хүний нөөцийн багийн ажилтанд (29,7%) хандсан байна. Мэдээлсэн хүмүүсийн ердөө 7,3% нь албан ёсны дотоод мэдээлэх сувгийг (ө.х. Talk to Peggy, myVoice) ашиглажээ. Эмэгтэйчүүд сүүлийн жилүүдэд бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдлуудыг ихэнхдээ багийнхаа удирдлагад (62%) эсхүл Хүний нөөцийн ажилтанд (38%) мэдээлсэн байна (График 36).

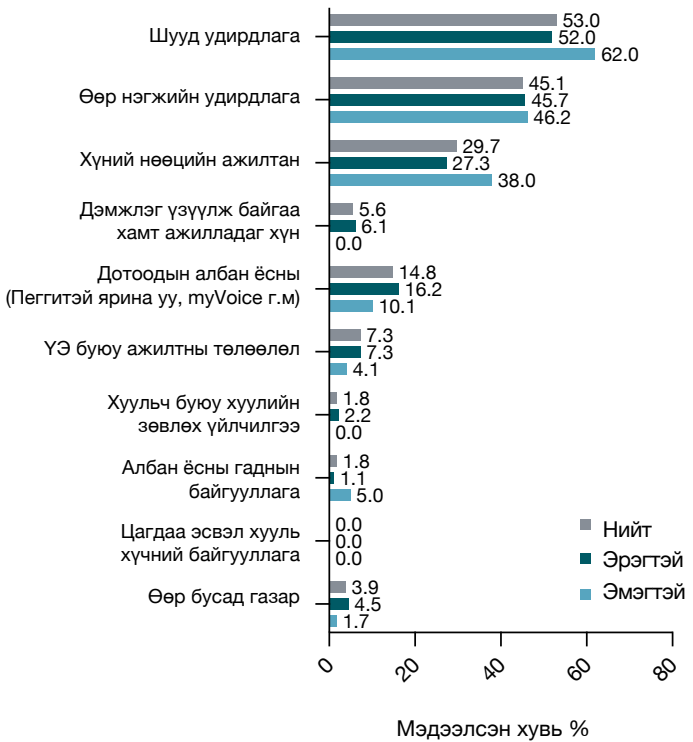


График 36. Арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан тохиолдлын талаар хэнд мэдээлсэн байдал, Суурь мэдээлэл: судалгаанд оролцогсдоос сүүлийн жилүүдэд арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан байдал (нийт 131, үүнээс эрэгтэй 87, эмэгтэй 41). Асуулт: Та дараах хүмүүсийн хэнд мэдээлсэн бэ? Жич: хэд хэдэн хариулт сонгож болно.

Хортой зан хандлагад өртсөн Рио Тинтогийн ажилтнуудын мэдээлсэн байдал доогуур үзүүлэлттэй байгаагийн зэрэгцээ мэдээлсэн хүмүүсийн маш цөөхөн нь дотоод албан ёсны сувгийг (Talk to Peggy, myVoice) ашигласан байна. Дээрэлхэх тохиолдлыг мэдээлсэн эрэгтэйчүүдийн ердөө 6,9%, эмэгтэйчүүдийн 7,9% нь дээрх сувгуудаар албан ёсны гомдол гаргасан бол бэлгийн дарамт учруулсан тохиолдлыг мэдээлсэн эрэгтэйчүүдийн 1,9%, эмэгтэйчүүдийн 4,7%; арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхалтыг мэдээлсэн эрэгтэйчүүдийн 7,3%, эмэгтэйчүүдийн 4,1% нь Talk to Peggy буюу myVoice-г тус тус ашиглан гомдол гаргасан байна (График 37). Эдгээр мэдээ өгөгдлөөс үзвэл ийм төрлийн асуудлыг албан ёсны мэдээлэх сувгаар мэдээлэх итгэл маш бага байгаа юм.

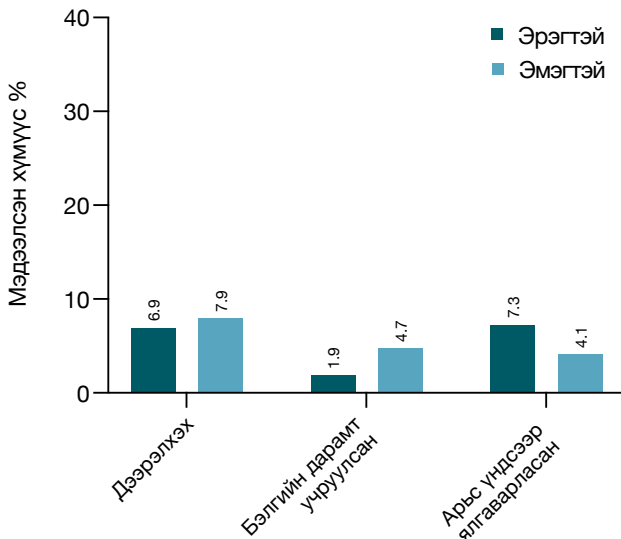


График 37. Сүүлийн жилүүдэд дээрэлхүүлсэн, бэлгийн дарамтад орсон, арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан талаараа албан ёсоор мэдээлсэн байдал (Talk to Peggy буюу myVoice-р дамжуулан) Суурь мэдээлэл: сүүлийн жилүүдэд дээрэлхүүлсэн, бэлгийн дарамтад орсон, арьс үндсэн ялгаварлан гадуурхагдсан судалгаанд оролцогсод. Асуулт: Та дараах хүмүүсийн хэнд зөрчлийг мэдээлсэн бэ?

Асуулга судалгаагаар дамжуулан мэдээлэл өгөхгүй байгаа (График 38) түгээмэл шалтгаануудыг нэрлэвэл:

- ▶ “Ажил мэргэжлээрээ ахиж дэвшихэд сөрөг үр дагавартай гэж бодсон (албан тушаал дэвших, өөр бусад боломж ашиглах, хөдөлмөрийн гэрээ дуусах эрсдэл гэх мэт).”
- ▶ Миний нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлнө гэж бодсон (намайг буруутгах эсхүл надад итгэхгүй байх эсхүл хэт хүндээр тусгаж авч байна гэж бодох гэх мэт).
- ▶ Миний ажилладаг газарт байдаг л жирийн үзэгдэл болсон, хүлээн зөвшөөрөгдсөн.
- ▶ Хамт ажилладаг хүмүүс намайг хавчиж шахах байх гэж бодсон, мөн “ямар ч ялгаа байхгүй гэж бодсон.”

Графикийн тайлбар, босоо

Хэнд хэлэх, хэнд гомдол гаргахаа мэдэхгүй байсан (9.1/11.5/10.6)	9.1	11.5	10.6
Миний ажилладаг газар байдаг л жирийн үзэгдэл болсон, хүлээн зөвшөөрөгдсөн	23.9	27.2	27.4
Гэр бүл, найз нөхөд маань хэрэггүй гэж надад зөвлөсөн	2.0	1.4	3.7
Хамт ажилладаг хүн/хүмүүс хэрэггүй гэж надад зөвлөсөн	4.6	2.6	3.1
Би зан хандлагаа өөрчилсөн чраас надад шаардлагагүй болсон	13.5	19.1	8.7
Би харилцаагаа зогсоосон учраас надад шаардлагагүй болсон	11.5	13.7	5.8
Ямар ч ялгаа байхгүй гэж бодсон	37.1	27.6	35.8
Ажил мэргэжлээрээ өсөж хөгжихөд сөрөг үр дагавартай гэж би үзсэн	41.9	24.4	33.1
Миний нэр хүндэд сөрөг үр дагавартай гэж үзсэн	34.9	30.6	28.3
Хамт ажилладаг хүмүүс хавчиж шахах байх гэж бодсон	13.7	17.1	15.0
Гаднын хүн хөндлөнгөөс оролцож хамгаалсан, дээрэлхэх явдал зогссон	1.9	1.2	1.0
Бусад өөр шалтгаан	8.1	8.9	9.4
Сайн мэдэхгүй байна	3.5	6.0	6.7
Хэлмээргүй байна	3.7	4.9	4.8

Графикийн тайлбар, хөндлөн

Дээрэлхэх
Бэлгийн дарамт учруулах
Арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах

График 38. Дээрэлхүүлсэн, бэлгийн дарамтад өртсөн, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсан Рио Тинтогийн ажилтнуудын ямар ч сувгаар мэдээлээгүй шалтгаан. Суурь мэдээлэл: Судалгаанд оролцогсдоос дээрэлхүүлсэн (3694), бэлгийн дарамтад орсон (1245), арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхагдсанаа мэдээлээгүй хүмүүс.

Дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс үндсээр ялгаварлан гадуурхах үйлдлийг мэдээлснээсээ болж сөрөг үр дагавар амссан хүмүүст дараах нийтлэг үр дагавар амссан гэжээ:

- ▶ Сэтгэлзүйн эрүүл мэндэд нөлөөлсөн
- ▶ Ажлаа хийх, ажил мэргэжлээрээ ахиж дэвшихэд нөлөөлсөн
- ▶ Ажил мэргэжлийн харилцаанд нөлөөлсөн
- ▶ Ерөнхий сайн сайхан байдал нөлөөлсөн

4.8.3 Тэдний ярьснаар

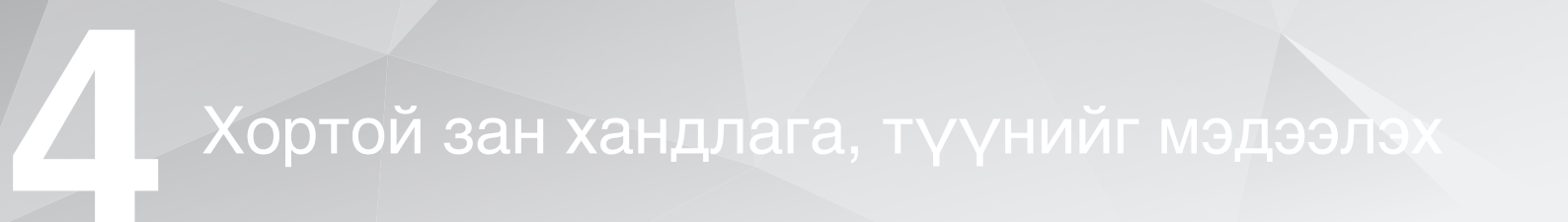
Рио Тинтогийн ажилтнууд бүлгийн сонсох уулзалт, ярилцлага болон бичгээр илгээсэн санал сэтгэгдэлдээ мэдээлэх тогтолцоо, журмын талаар олонтоо ярьсан болно. Цөөн хэдхэн хүн хүндрэл бэрхшээлгүйгээр мэдээлэх боломжтой, мөн шинэ механизм таалагдсан талаар хэлжээ. Зарим оролцогчид:

myVoice гарснаас хойш мэдээлэх системд ахиц гарсан. Одоо илүү их итгэж болохоор болсон гэж бодож байна.

Хамт ажилладаг дээрэлхэлтэд өртсөн хүн myVoice-д хандахаар зориглох хүртэл олон сарын хугацаа шаардагдсан. Би түүнийг энэ хэрэгслийг ашиглахыг дэмжсэн. Хамгийн түрүүнд ... менежертэйгээ ярилцаад үзээч гэж гуйх байсан. Эцэст нь түүний хувьд хамгийн зөв шийдвэр нь myVoice-г ашиглах болж таарсан.

“ [Мэдээлэх] явцыг маш зөв зохион байгуулсан. [Хамт ажилладаг] хүн маань дэмжлэг авч, түүнийг сонсож байна гэсэн сэтгэгдэлтэй болсон. Тэд зуучлагчаар дамжуулан уулзаж чадсан. Тодорхой хариуцлага тооцох систем байсан нь түүнд итгэл төрүүлсэн. Энэ нөхцөл байдал дахиад үүсэхгүй гэсэн болохоор тэр маш их баяртай байгаа.





Гэхдээ дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах буюу бусад хэлбэрээр алагчлах явдлыг мэдээлэхэд аюулгүй байдал бүрэн хангагдаагүй гэж үзэх хандлага хүчтэй байсан юм. Рио Тинтогийн зарим ажилтнууд myVoice болон мэдээлэх сувагтай холбоотой гарсан өөрчлөлтүүдийн талаар мэдээлэлгүй байв.

“Хүмүүс хариу тооцоо бодох вий гэхээс айдаг. Тийм болохоор чимээгүй өнгөрүүлж, тэвчсэн нь зөв болдог. Бид харилцааг дэмждэггүй орчинд ажилладаг.

Намайг мэдээлснийг ажил дээр мэдвэл миний нэр сэвтэх юм шиг санагддаг. Хамгийн сүүлд бэлгийн дарамт учруулсан тухай мэдээлсэн охин бизнес шинэчлэл хийх үед ажилгүй болсон.

Би сууж яваа завиа хүчтэй доргиомооргүй байна, өөрөө уначихна.

Ажлын байран дээрээ хараар тамгалагдмааргүй байна. Хариу гал нээлгэхийг хэн ч хүсэхгүй. Яг л богино бошинзтой охин шиг: асуудал гарвал эмэгтэй хүний буруу гэдэг шиг

“Надтай хамт ажилладаг нэг залуу мэдээлэл өгөөд тооцоо бодуулсан. Тэр тэвчих аргагүйд хүрээд өөр газар рүү шилжсэн. Мэдээлсэн нь ил болоод нэг нь нөгөөдөө хэлээд, одоо тэр үйлдвэр дээрээ нэр хүнд муутай. Энэ явдал намайг айлгасан.

Өмнө нь маш онцгүй зүйл болсон болохоор би дахиад гомдол гаргах ямар ч бодолгүй байна. Дээрэлхэх байдал улам даамжирсан.

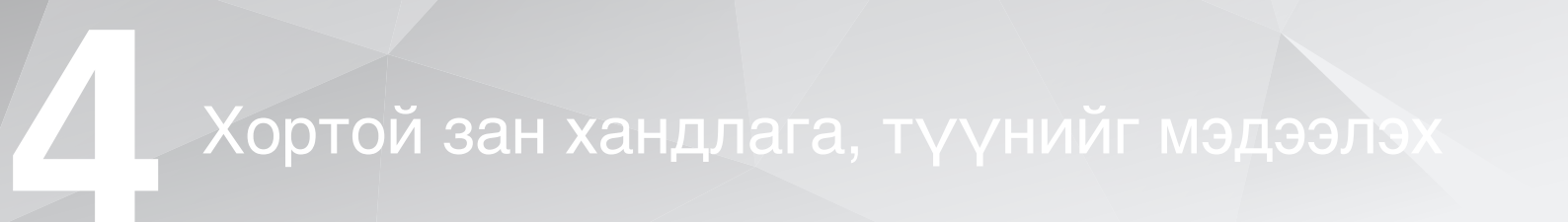
“Ахлах удирдлагын талаар асуудал гаргаж тавьбал тэгээд л дуусаа. Рио Тинтод ахлах удирдлага болон бусад ажилтнуудын хооронд тэгш бус байдал тогтсон.

“Хүмүүс хааш очихоо мэддэг ч маш их зүрх зориг шаардлагатай ... чи ажлын байргүй болохдоо, Рио Тинтоогоос гарахдаа бэлэн байх ёстой.

Рио бол айдастай орчин. Хэн нэгнийг арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхлаа гээд ажлаас нь гаргахыг хүсэхгүй. Бусад ахлах ажилтнууд бидэнд “заавал хэлэх ёстой юм уу? Тэр чамайг зайлуулахыг хүсэхгүй байгаа биз дээ” гэж бидэнд сануулдаг.

“Хүмүүс үзэл бодлоо илэрхийлэхийг цөөхөн удаа сонссон, байдал улам л дорддог. Ахлах ажилтнууд чиний тухай бүгдэд нь ярьдаг, ямар ч нууцлал гэж байхгүй.

Хүний нөөц бол авьяас ур чадварыг удирдан зохицуулдаг газар, тэд л хүмүүсийг хөгжих дэвших эсэхийг шийддэг. Таны гомдлыг тэд нэгтгэж хадгалдаг бол энэ нь шийтгэлтэй байх магадлалтай. Үүнийг өөр дээрээ амсаж ... асуудал үүсгэхийг хэн ч хүсэхгүй.



Мэдээлэл нь дээшээ явдаг учраас хүмүүс мэдээлдэггүй. Тэд бас хяналт шалгалтад орохыг хүсдэггүй.

Мэдээлэхэд аюулгүй гэж би лав бодохгүй байна. Ирээдүйд буцаад над дээр ирнэ гэж боддог учраас надад таагүй санагддаг.

Гомдол гаргах механизмыг ашиглах ямар ч утгагүй. Би итгэдэггүй. Нууцлал хадгалдаг гэж бодохгүй байна. Би ерөөсөө ч ашиглахгүй. Бүх л удирдлага эндээ байсан хэвээрээ, тэгээд дэвшсээр л байна. Хөшигний ард явагддаг зүйл явагдсан хэвээрээ л. Энэ бүтцэд итгэх итгэлийг сэргээх шаардлагатай.

Би мэдээлэхээс айдаг, надад огт итгэл үнэмшил байдаггүй. Нэг талыг барьсан зүйл болсон. Ямар ч үйлдэл харагддаггүй. Ямар нэг зүйл хийгдэнэ гэдэгт бид итгэдэггүй учраас мэдээлэхгүй байх тохиолдол улам л газар авч байна.

Нууцлагдсан мэдээллийг удирдлагууд олон нийтийн газар ярьдаг.

Хүний төлөө санаа тавьдаг, хүн төвтэй “сайн Хүний нөөц” манайд байхгүй. – тэд шууд л удирдлагад ханддаг.

Би хэзээ ч Риогийн аль ч мэдээлэх сувгийг ашиглахгүй, яагаад гэвэл эргээд над дээр ирнэ. Бид энэ ... тогтолцооны итгэлтэй байдлыг сайжруулж аврах хэрэгтэй. Одоогийн мэдээлэх бүтцийг нэр мөр халж дахиад шинээр эхлэх хэрэгтэй. Мэдээлэх аюултай.

Манай менежер “чи гомдол гаргамаар байвал гарга гарга, тэр гомдол чинь эргээд миний ширээн дээр ирнэ” гэж хэлсэн.

Нэр хүндтэй өндөр ур чадвартай хүмүүс ихэнхдээ хамгаалалттай байдаг. Байгууллага ажлын гүйцэтгэлийг урамшуулдаг. Гомдол гаргана гэдэг эцэстээ тус болохоосоо илүү үс болно.

Ямар нэг зүйлийг мэдээлэх юм бол багийнхан чинь чамайг таатай хүлээж авахгүй.

Би маш их айдаг учраас хэзээ ч гомдол гаргаж байгаагүй.

Зохих ёсоор мэдээлээгүй бол асуудалд орно. Мэдээлэхтэй зэрэгцээд сэтгэл хямрал, айдас, эргэлзээ үүсдэг гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх шаардлагатай. Заримдаа хамт ажилладаг хүндээ хандаж байгаа юм шиг. Ихэнхдээ дээрээс л ирдэг. Зохих ёсоор мэдээлээгүйн төлөө хүмүүсийг бүү шийтгэ.



Би хүний нөөцийн ажилтан, би мэдээлэл өгнө гэж огт бодохгүй байна. Шууд л буруутгана.



Мэдээллээ гээд ямар ч үр дүнд хүрдэггүй.

Дугарлаа гээд ажил мэргэжлээрээ хөгжих дэвших боломжоо шууд хязгаарлаж байгаа үйлдэл.

Мэдээлэх гэдэг бол хар тамга даруулахтай ижил. Би хэзээ ч мэдээлж байгаагүй, мэдээлэх ч үгүй.

Хэрэв хэн нэгнийг уурлуулах юм бол чамайг шууд ажлаас гаргаж өөр хүнээр орлуулна.

Халагдана гэж айдаг учраас би хэзээ ч мэдээлэхгүй.

Болохгүй байна гээд дугарах юм бол эргээд чи өөрөө шууд бай болно.

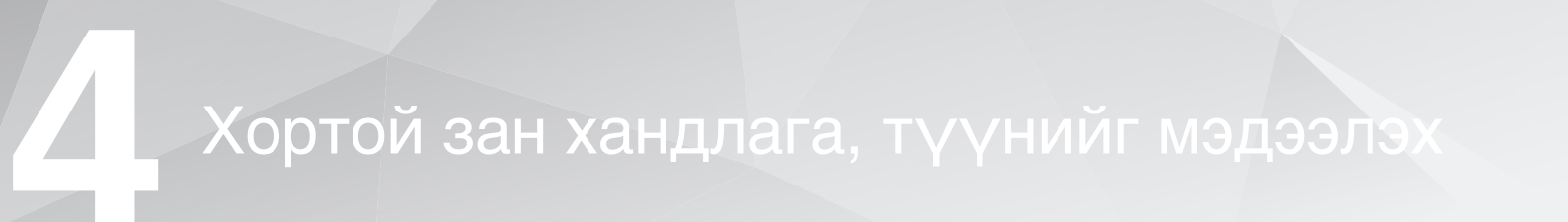
Итгэж болох баттай суурь тавигдтал [би лав зөрчлийг мэдээлэхгүй]. Хийх бэлтгэл ажил их байна бас их урт зам туулах хэрэгтэй.

Шийдвэрлээгүй асуудлыг сөхөж менежер/ахлах ажилтнуудаас давж эсвэл тэднийг алгасвал тэд маш их дургүйцдэг.

Болохгүй бүтэхгүй зүйлсийн талаар мэдээлэх юм бол шууд чамаас зайгаа барьдаг.

Чамайг доромжилсон хүнээс ч илүү их хямарсан гарч ирдэг.

Хэн ч Ерөнхий менежер олон нийтийн өмнө асуудал тавьдаггүй, Ерөнхий менежерүүдтэй харьцдаг хүмүүсийн ихэнх нь маш амбицтай, санаа зовоосон асуудлаа дээш нь дамжуулж өөрсдийнхөө ахиж дэвших боломжийг алдах сонирхолгүй байдаг.



Дараалсан жижиг үг, үйлдлүүд даамжирсаар эцэстээ нийлээд дээрэлхэлт болдог, хохирогч бодит нотолгоо болгон арга хэмжээ авхуулахын тул тэр бүхнийг байнга тэмдэглэх, урьдчилан харах шаардлагатай болдог.

Хүний нөөц асуудалд өрөөсгөл хандаж, ажилтнуудын эсрэг менежерүүдийн талд үйлчилдэг.

Хүний нөөц болон менежерүүд нууцлал бүхий мэдээлэлтэй хэрхэн харьцах тухай ямар ч ойлголтгүй. Тэдэнд ажлын байранд нууцлал хадгалах болон бусад журмын үр дагаврын талаар мэдээлэл өгөх ёстой, тэд дагаж мөрдөөгүй бол хариуцлага хүлээх ёстой.

Оролцогчид мөн мэдээлэх тогтолцоонд огт итгэдэггүй буюу энэ талаар огт мэддэггүй тухайгаа хэлж байсан.

myVoice-г шударга биш, нууцлал хадгалдаггүй, ажил мэргэжлээрээ ахихад нь сөргөөр нөлөөлнө гэж үздэг учраас хүн болгон ашиглахаас айдаг.



Бид ... мэдээлэх тогтолцоог илүү хүмүүнлэг болгох хэрэгтэй. Мэдээлэх ёстой хэд хэдэн зүйл байсан ч яг үнэндээ мэдээлэх системд итгээгүй. Жинхэнээсээ хүмүүсийнхээ төлөө зориулсан гэдэгт эргэлздэг – бизнесийг илүү хамгаалах зорилготой шиг санагддаг.



Хэрхэн мэдээлэх талаар хаанаас мэдээлэл авахаа би мэддэггүй.

myVoice бол зүгээр л нэрээ өөрчилсэн өмнөхтэйгөө ижилхэн суваг гэж боддог. Хоёр жил тутам л сувгаа шинэчилж хувиргадаг.

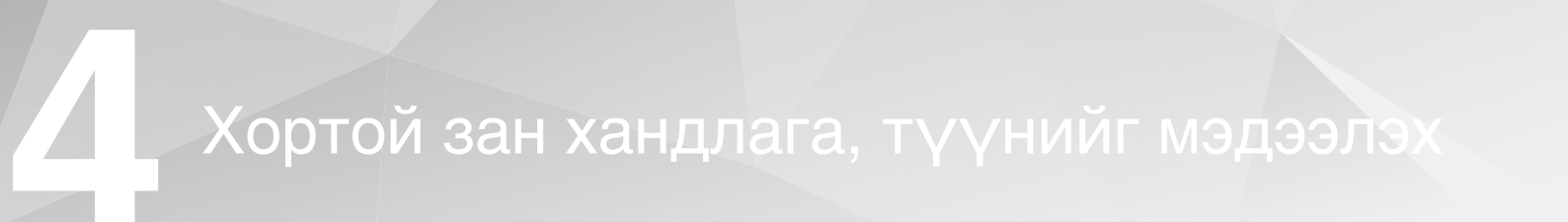
Бид байгууллагын өнцгөөс myVoice-ын талаар ярьдаггүй. Яг л нууц хадгалж байгаа юм шиг. Бид яагаад myVoice-ын сайн үр дүнг ярьж болдоггүй юм бэ?

Хүйсийн талаарх төсөөлөл болон өдөр тутам дахь хүйсээр ялгаварлан гадуурхах тохиолдлууд нь эрэгтэйчүүд санаа зовоосон зүйлээ мэдээлэхээс айдаг байж магадгүй гэж ойлгогдохоор байгаа юм.

Эрчүүд бид мэдээлэх сувгуудыг ашигладаггүй, бид өөрсдөө учраа олдог.

Харин эмэгтэй ажилтнууд асуудалд ажил хэрэгч хандаж, сэтгэл санааны цочролыг ойлгож харьцаж, асуудлыг шийдвэрлэх чадвартай гэж найдаж байсан Хүний нөөц эсхүл бусад удирдлагадаа бэлгийн дарамтын талаар мэдээлсэн ч сөрөг үр дагавар амссан байна.

[бэлгийн дарамтад өртсөн тухай гомдол гаргасны дараа] Хүний нөөцөөс надад огт хариу өгөөгүй, би өөрөө л холбогдсон. Намайг тэдэнтэй холбогдоход тэд яагаад мэдээлэл хүсээд байгааг ойлгоогүй, тэгээд дараа нь надад үр дүнг нь хэлэхгүй, ямар нэг хариуцлага тооцох журам байхгүй гэсэн. Асуудал гаргасан хамт ажилладаг хүн яг энэ үед Рио Тинтод өөр ажилд өргөдлөө өгсөн болж таарсан. Надад үнэхээр хүнд байсан... ийм байдлаар асуудлыг шийддэг бол яг үнэндээ би гомдол гарга гэж хэнд ч зөвлөхгүй. Би үүнд үнэхээр гонсойсон, тэгээд их удаан хугацаанд сэтгэлээр унасан.



Эмэгтэйчүүд удирдлагадаа аливаа нэг асуудал тавихад, удирдлага нь яаж шийдвэрлэхээ мэддэггүй гэж тэд ярьж байхыг олонтоо сонсож байсан. Жишээлбэл, нэг эрэгтэй эмэгтэй ажилтныг дагаж өрөөнд нь ороод бэлгийн харилцаанд орохыг хүссэн тохиолдол гарахад удирдлага нь ямар хүн байсныг нь яаж олох, эмэгтэйг яаж хамгаалахаа ч мэдэхгүй байсан... тэгээд ердөө л ээлжийн хуваариа өөрчлөхийг санал болгосон байсан.

Өнгөрсөн жил миний шууд удирдлага эмэгтэйчүүдийн тухай маш зохисгүй зан хандлага гаргасан нэг явдал болж байсан. Ажлын байран дээр намайг юу гэх бол, би өөрийгөө хянаж чадахгүй бол яана гэж бодсон учраас би ямар ч гомдол гаргаагүй. Хамт ажилладаг эмэгтэй үүнийг мэдээлсэн учраас энэ явдал ингээд дууссан. Надад зөв сургамж болж үлдсэн. Тэр хүн их өөрчлөгдөж, бас маш эерэг зан байдалтай болсныг харсан.

Рио Тинтогийн уурхайнуудад ажилладаг Абориген болон Торресын хоолойн арлын иргэд, нутгийн уугуул ажилтнууд соёлын хувьд аюулгүй гэж үздэггүй учраас мэдээлэх нь тэдний хийх сонголт биш гэж хэлсэн юм.

Ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөр ямар ч ашиггүй – би утсаа аваад огт танихгүй хүнтэй яримааргүй байна. Би нүүр тулж зөвлөгөө авмаар байна. Бас соёлын талаар ойлголттой/ туршлагатай байх ёстой. Ахлах ажилтнууд ажлын цагаар ярих гэхээр ярьж болохгүй гэдэг. Ажлын бус цагаар хандах хэрэгтэй болдог.

Манайхны хувьд мэдээлэх процесс нь бэрхшээл учруулдаг. Нууцлал хадгалах эсэх нь гол асуудал.

Эндхийн мэдээлэх систем нь соёлын хувьд аюулгүй биш. Нутгийн уугуул ажилтнууд ямар нэг зүйлийг мэдээлэх ямар ч нөхцөл байхгүй.

Уугуул иргэн гэдэг утгаар нь таны гомдлыг хэн ч нухацтай авч үзэхгүй.

Дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах, алагчлах зэрэг зөрчлийг мэдээлэхэд байгууллага хэрхэн авч үзэж, шийдвэрлэж байгаа нь зөвхөн хохирогч мэдээлэл өгсөн хүнд нөлөөлөөд зогсохгүй мөн буруутай этгээд болон том зургаараа байгууллагад хүртэл нөлөөлдөг. Тиймээс эдгээр зан хандлагын талаар мэдээлсэн бол шуурхай, шударга, зохих хариу өгөх нь нэн чухал юм.

Байгууллага дахь сэтгэлзүйн аюулгүй байдлын түвшин ажилтанд зөрчлийг мэдээлэхэд аюулгүй санагдах эсэхэд нөлөөлдөг. Ажилтан дуу хоолойгоор хүргэсний төлөө сөрөг үр дагавар үүснэ гэж үзэж байвал тэр ажилтан чимээгүй хэвээрээ л байна. 2-р бүлэгт авч үзсэнчлэн байгууллагын суралцах, дасан зохицох, өөрчлөлт хийх, сөрөг буюу хортой зан хандлагын асуудлыг шийдвэрлэх, хүмүүс хортой зан байдлын талаар зоригтойгоор шууд мэдээлдэг соёлыг бий болгоход сэтгэлзүйн аюулгүй байдал онцгой үүрэгтэй.

Энэхүү тайланд тайлбарласан соёлын сорилтоос үүдэх томоохон нөлөө, хор хохирол, мөн ажилтнууд санааг нь зовоож буй асуудлыг мэдээлснээс үүдэн тэдэнд учрах хор нөлөө зэргийг харгалзан үзвэл мэдээлэл өгч буй хүний аюулгүй сайн сайхан байдлыг хангах асуудлыг нэн тэргүүнд чухалчилж үзэх шаардлагатай. Соёлын онцлогийг мэдэрч зохих дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх нь маш чухал юм.

Дүгнэлт, Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Дүгнэлт

Рио Тинтогийн соёлын өөрчлөлт хийх үүрэг амлалтаа биелүүлэхийн төлөө сүүлийн үед ихээхэн ахиц дэвшил гаргаж байгааг ЭБ&Ко сайшаан тэмдэглэж байна. Тодруулбал, Өдөр бүр хүндэтгэе ажлын хэсэгт томоохон өөрчлөлтийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх эрх өгсний сацуу ЭБ&Ко-тай хамтран энэхүү Төслийг хэрэгжүүлж, байгууллагын соёлыг гүн гүнзгий судлах боломжийг бүрдүүлсэн юм. ЭБ&Ко Рио Тинто даяар олон мянган хүний санал бодлыг сонсож хүмүүсийн туулж өнгөрүүлсэн түүх, туршлагын талаар илүү сайн ойлголттой болж чадсан төдийгүй хамгийн гол нь өөрчлөлт хийхэд шаардлагатай эдгээр түүх, туршлага, санал санаачилгыг дээд удирдлагын түвшинд хүргэж чадсан болно.

Рио Тинто энэхүү шинэчлэлийн аяныг эхлүүлж, шийдвэрлэх томоохон алхмуудыг хийж эхэлсэн ч Төслийн явцад олж авсан мэдээллээс үзэхэд дөнгөж л энэ их замын эхэнд байгааг илтгэж байна. Таагүй ч гэсэн эдгээр олж авсан мэдээлэл нь зөвхөн Рио Тинтод байдаг зүйл биш, мөн итгэл найдвар тасрах шалтгаан биш. Харин ч эдгээр мэдээлэл нь бүх ажилтан аюулгүй гэдгээ мэдэрдэг, өсөж дэвших боломжтой илүү хүчирхэг байгууллагыг бүтээх суурь болох юм.

Дор бичигдсэн Ажлын хамрах хүрээг Рио Тинтогийн ажилтнуудын дуу хоолой, тэдний туулж өнгөрүүлсэн түүх, туршлага, тэдний харсан, ажигласан зүйлс, бодол санаа, үзэл бодол дээр суурилан боловсруулсан. Мөн “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгийн зөвлөмж, байгууллагын удирдах ажилтнуудтай хийсэн уулзалт, холбогдох баримт бичиг, өгөгдөл мэдээлэл болон бусад байгууллагуудад туршигдан батлагдсан туршлагауд дээр үндэслэгдсэн болно.

Ажлын хамрах хүрээ нь одоо ашиглаж байгаа стратегиуд дээр суурилах, тэдгээрийг боловсронгуй болгох замаар Рио Тинтогийн соёлыг бэхжүүлэх үндэс суурийг тавьж өгч байгаагийн дээр дараах асуудлуудад анхаарал хандуулах зөвлөмжүүдийг боловсруулан гаргасан болно.

Үүнд:

- ▶ Санаа тавьдаг, зоригтой, сониуч манлайлал.
- ▶ Хортой зан байдлаас сэргийлэх үүднээс эерэг хариуцлагын тогтолцоо бий болгох.
- ▶ Хүндэтгэлгүй, хортой зан байдлын эсрэг хүнлэг, санаа тавьсан хариу арга хэмжээ авах.
- ▶ Ажлын байранд нэр төр, аюулгүй байдлыг хангасан нөхцөл орчныг бүх хүнд бүрдүүлэх зохих байгууламж, үйлчилгээгээр хангах.
- ▶ Соёлыг төлөвшүүлэх тогтворжуулах, шинэчлэлийн явцыг хянах, үнэлэх.

Санаа тавьдаг, зоригтой, сониуч манлайлал

ЭБ&Ко-ийн судалгаагаар аюулгүй, хүндэтгэлтэй соёлыг бүрдүүлэхэд үлгэр дуурайлал үзүүлдэг Рио Тинтогийн удирдах ажилтнууд эерэг нөлөө үзүүлэхэд жинтэй нөлөөтэйг тодхон харагдсан билээ. Үүний удирдан манлайлах ур чадварыг бэхжүүлэх, тэр дундаа хүмүүстэй үр дүнтэй харилцах, удирдах ур чадварыг сайжруулах шаардлагатайг тогтоосон. Байгууллага үнэт зүйлсээ эрхэмлэн дээдэлж, хэрэгжүүлэх гол түлхүүр нь бүх түвшний удирдлага гэдгийг цуглуулсан өгөгдөл мэдээлэл баталсан юм. Рио Тинтогийн ахлах удирдлага энэхүү Төслөөс гарсан зөвлөмжүүдийг өөрийн болгож, дэмжих, хэрэгжүүлэх нь нэн чухал болно.

Иймд, ЭБ&Ко удирдах ажилтнуудын зүгээс тодорхой, нүдэнд харагдахуйц хичээл зүтгэл гаргаж, нөлөө бүхий бодит алхам хийхийг зөвлөж байна. ТУЗ, Гүйцэтгэх захирал болон Рио Тинто группийн Удирдах зөвлөлөөс зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах, Рио Тинто группийн гүйцэтгэх удирдлагуудын гүйцэтгэлийн үзүүлэлтэд соёлын өөрчлөлтийн ахицыг хариуцах үзүүлэлт оруулж өгөх нь чухал болно.

Ажлын хамрах хүрээнд мөн Гүйцэтгэх захирал болон Рио Тинто группийн Удирдах зөвлөл соёлын өөрчлөлт хийх зайлшгүй нөхцөл байдал үүсээд байгааг ойлгож, хүлээн зөвшөөрсөн тодорхой мэдэгдэл гаргаж, энэхүү тайлангийн зөвлөмжийг хүлээн зөвшөөрсөн буйгаа, хэрэгжүүлэх чин эрмэлзэлтэй байгаагаа ил тод мэдэгдэх хэрэгтэй гэж тусгасан болно.

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Хортой зан байдлаас сэргийлэх эерэг хариуцлагыг бий болгох

Рио Тинто байгууллага даяар оршиж байгаа дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах болон алагчлах бусад хэлбэртэй тэмцэхдээ эрсдэлийн үнэлгээ, менежмент, хяналтын процесст сэтгэлзүйн аюулгүй байдал учрах эрсдэл зэрэг хортой зан байдалтай холбоотой аюул, эрсдэлийг бүрэн тусгах шаардлагатай.

Түүнчлэн Рио Тинтогийн сайн туршлагад суурилан группийн үнэт зүйлс, ёс зүйн дүрэмд нийцсэн, бүх ажилтнуудад хялбар хүртээмжтэй Өдөр бүр хүндэтгэе цогц бодлого зарчмуудыг боловсруулбал зохих бөгөөд үүнд тухайн орон нутгийн хэрэгцээ шаардлагыг тусгасан амьдралд хэрэгжихүйц зааварчилгаа, боломжит дэмжлэг, туслалцааг оруулах шаардлагатай.

Удирдах ажилтнууд, ажилтнууд гээд бүх ажилтнууд соёлыг хамгаалах, зохисгүй үйлдлийг зогсоох эрх мэдэл бүхий идэвхтэй дэмжигч, хамгаалагч байвал зохино.

Дэмжигч/хамгаалагчийн үүргийн талаар ойлголт, мэдээлэл өгөх, хортой зан байдлын шинж тэмдэг болон түүний хувь хүмүүс, баг, байгууллагад үзүүлж байгаа үр нөлөөг тодорхойлох зорилгоор тусгай боловсрол олгох сургалтыг хийх шаардлагатай.

Хүндэтгэлгүй, хортой зан байдлыг таслан зогсооход авах хүнлэг санаа тавьсан хариу арга хэмжээ

Урьдчилан сэргийлэхээс гадна ажилтнуудад өөрсдийг нь сонсдог, дэмждэг гэдгийг мэдрүүлэх, мөн хортой зан байдлыг давтагдан гарахаас сэргийлэхийн тулд нарийвчилсан, үр дүнтэй хариу арга хэмжээ мөн чухал байдаг. Рио Тинтогийн дотоод албан ёсны сувгаар хортой зан байдлыг мэдээлсэн байдал доогуур байгаагаас үзвэл ажилтнууд түрүүлж алхам хийхдээ итгэлгүй байдгийг илэрхийлж байна. Тиймээс мэдээлэхийг урамшуулан дэмжих шинэ арга зам хэрэгтэй байгаа юм. Энэ шалтгааны улмаас Ажлын хамрах хүрээгээр компанийн хэмжээнд хортой зан байдлын талаарх мэдээллийг хүлээн авдаг, хариу арга хэмжээ хэрэгжүүлдэг, нууцлал хадгалдаг, хүртээмжтэй тусгай нэгж тусад нь байгуулах, хор уршигтай зан байдалд өртсөн ажилтнуудад зөвлөмж туслалцаа үзүүлэх удирдах ажилтнууд, менежер, хүний нөөцийн ажилтнуудыг дэмжих, интервенцийн хөтөлбөрийг эрт үед хэрэгжүүлж эхлэх стратеги, удирдамж гаргахыг зөвлөж байна.

Энэхүү тусгай нэгж нь хүнээ чухалчилсан байхаар загварчлагдсан бөгөөд хортой зан байдлыг мэдээлэх үеийн сэтгэл санааны гэмтлийн талаар мэдлэг ойлголттой байх аргагүйг нэвтрүүлэн хэрэгжүүлнэ. Энэхүү тусгай нэгж нь дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгө, яс үндсээр ялгаварлан гадуурхах, алагчлах байдлыг шийдвэрлэх туршлагатай мэргэжилтнүүдээр дамжуулан хүмүүст эхнээс нь дуустал бүрэн цогц дэмжлэг (зөвлөмж өгөх, эрт үед интервенцийн хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, хяналт шалгалтын багуудтай хамтран ажиллах, ажилдаа эргэн орох явцыг дэмжих) үзүүлнэ. Үүнийг янз бүрийн гарал үүсэлтэй хүмүүстэй хамтран соёлын аюулгүй байдалд нийцүүлэн бүх хүнд тохиромжтой байхаар боловсруулах шаардлагатай.

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Ажлын байранд нэр төр, аюулгүй байдлыг хангасан нөхцөл орчныг бүх хүнд бүрдүүлэх зохистой байгууламж, үйлчилгээгээр хангах

Төслийн явцад цуглуулсан Рио Тинтогийн олон ажилтнуудын ажилладаг орчин нөхцөл нь тэднийг хортой зан байдалд өртөхөд нөлөөлж хүндрүүлдэг байж магадгүйг тодотгожээ. ЭБ&Ко-д хувийн орон зай байхгүй, гэрэлтүүлэг, харуул хамгаалалтын систем муу, зохистой ариун цэврийн байгууламж байхгүй, мөн ажилтнууд ажлын цагаас хойш орон байрнаас гарахаас айдаг тухай ярьсан юм.

Мөн кемпийн спорт танхим, уушийн газрын аюулгүй байдлын талаар санаа зовоосон асуудлуудыг хөндөж байв. Энэ нь нэн ялангуяа эмэгтэйчүүдийн хувьд байнга тулгардаг асуудал бөгөөд нэн яаралтай анхаарал хандуулах шаардлагатай байгаа юм. Зохих байгууламж, үйлчилгээг төлөвлөх, зохион байгуулахдаа бүх үндсэн болон гэрээт ажилтнуудын аюулгүй байдал, оролцоо хангах, хүндэтгэлтэй харилцаа хандлагыг эн тэргүүнд анхаарч боловсруулах, ажиллуулах, сайжруулахад тавигдах нийтлэг удирдамж боловсруулахыг Ажлын хамрах хүрээгээр Рио Тинтод зөвлөж байгаа болно. Түүнчлэн, Рио Тинто аюултай гэж үзэж байгаа төслийн талбайнууд, агаарын тээврээр ирж очдог уурхай, хайгуулын болон бусад хотхонууд дахь байгууламж, үйлчилгээг нэн яаралтай тодорхойлж, засаж залруулах шаардлагатай.

Соёлын шинэчлэлийг төлөвшүүлэх, тогтворжуулах, явцыг хянах, үнэлэх

Эцэст нь энэхүү Ажлын хамрах хүрээгээр соёлын шинэчлэл зөвхөн цаг хугацаа шаардах төдийгүй мөн үүнийг тогтворжуулан нутагшуулах, төлөвшүүлэхэд тасралтгүй хяналт, үнэлгээ хийх шаардлагатайг тусгаж өгсөн.

Мөн энэхүү төслийн хүрээнд боловсруулсан “Өдөр бүр хүндэтгэе” судалгааг хараат бус байгууллагаар хоёроос гурван жил тутам тогтмол явуулахыг Ажлын хамрах хүрээнд оруулж өглөө. Эдгээр зөвлөмжүүдийн хэрэгжилтэд хоёр жилийн дотор хараат бус үнэлгээ хийхийг зөвлөж байна.

Ерөнхийдөө Рио Тинтод жинхэнэ өөрчлөлтүүд өрнөж эхлэхийн сацуу өдөр бүр хүндэтгэх, хортой зан байдлыг таслан зогсоох, түүнийг үйлдсэн хэнд боловч зохих хариуцлагыг хүлээлгэх энэхүү соёлын өөрчлөлтийг байгууллагын бүх түвшинд ижил түвшинд нутагшуулах, хэвшүүлэх нь сорилт болоод байна. Энэ Төсөл бол энэхүү чухал үнэ цэнтэй ажлын төгсгөл биш харин эхлэл гэдэг утгаараа оролцоо, өөрчлөлтийг хангах ажлууд энэ эрчээрээ тасралтгүй үргэлжлэх ёстой.

ЭБ&Ко эхний алхмыг хийхэд оролцож, ялангуяа Рио Тинтогийн олон ажилтнуудын зоригтой, шулуун шударга илэн далангүй яриаг сонсох нь нэр төрийн хэрэг байлаа. Байгууллагын хувьд одоо Рио Тинтогийн хэмжээнд хаана хэн ажиллаж байгаагаас үл хамааран ажилтан бүр жинхэнээсээ өдөр тутамдаа аюулгүй, хүндэтгэлтэй орчинд байх боломжийг бүрдүүлэх нь гол зорилго билээ.

Байгууллагын хувьд одоо хэн хаана ажиллаж байгаагаас үл хамааран ажилтан бүр жинхэнээсээ өдөр тутамдаа аюулгүй, хүндэтгэлтэй орчинд байх боломжийг бүрдүүлэх нь гол зорилго билээ

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Арга хэмжээний хамрах хүрээг Рио Тинтогийн ажилтнуудын хэлсэн түүх, санаа бодол, сэтгэгдэл, үзэл бодол, төсөөлөл болон өөрчлөлтийн талаарх санаа оноонд тулгуурлан боловсруулсан болно. Мөн “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсгээс гаргасан зөвлөгөө, цахим судалгааны үр дүн, холбогдох бодлого, өгөдөл мэдээлэл, болон бусад газарт хэрэгжүүлж туршигдсан сайн туршлагыг ашиглав.

Зарчим	Үндэслэл	Зөвлөмж
А: Санаа тавьдаг, зоригтой, сониуч, шинийг эрэлхийлсэн манлайлал	▶ Хүчтэй, ил тод манлайллыг удирдах дээд түвшнээс эхлэн байгууллагын бүх түвшинд хэрэгжүүлэх ▶ ТУЗ болон Удирдах зөвлөлөөс соёлын шинэчлэлийн хөтөлбөрт нарийн хяналт тавих ▶ Рио Тинтогийн бүх удирдах ажилтнууд хор уршигтай зан байдлын асуудлыг шийдвэрлэхдээ байгууллагын хэмжээнд тогтоосон нэгдсэн ойлголт, нийтлэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэх ёстой гэдгийг ойлгох буюу удирдлагаас хамаардаг асуудлыг цэгцлэх ▶ хариуцлагаа ухамсарлахгүй байх: хортой зан хандлагатай хүмүүс хариуцлагаас зугтаж чаддаг, үр дагавар байдаггүй гэсэн хүмүүсийн ойлголтыг өөрчлөх ▶ эмэгтэйчүүд, ЛГБТИК+, нутгийн уугуул, янз бүрийн арьс өнгө, соёл заншилтай ажилтнууд зэрэг цөөнхийн бүлгийнхний санал бодлыг анхааралтай сонсох, ингэснээр тэдэнд тулгарч байгаа онцлог сорилтуудыг хүлээн зөвшөөрч, сонсож, шийдвэрлэх	A1. Рио Тинтогийн ТУЗ, Гүйцэтгэх захирал, Удирдах зөвлөл дараах бүх зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хариуцан хянана. Үүнд: • соёлын өөрчлөлтийн явцын гүйцэтгэлийн үзүүлэлтийг хянах, • хэрэгжилтийн явц, АГҮ (Д2-ийг үзнэ үү) болон ажлын байранд тохиолдсон зүй бус тохиолдолд байнгын хяналт тавих. A2. Гүйцэтгэх захирал болон Удирдлагын багаас ажилтнуудад гарын үсгээр баталгаажуулсан дараах зүйлийг багтаасан мэдэгдэл өгөх. Үүнд: • ажлын байран дахь бэлгийн дарамт учруулах, дээрэлхэх, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах болон алагчлах бусад хэлбэрийн асуудлыг шийдвэрлэх зэрэг аюулгүй, оролцоог хангасан ажлын байр бий болгох тухай амлалт үүрэг хүлээх • өөрчлөлт хийх зайлшгүй нөхцөл байдлын тухай болон энэхүү тайланд орсон зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлнэ гэдгийг тоймлон багтаасан үүрэг амлалт өгөх • энэхүү тайланд багтсан түүхүүдийн талаар хувийн бодлоо хуваалцах. A3. Бүх шатны удирдах ажилтнууд: • ажлын байран дахь хор уршигтай зан байдлаас урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэхтэй холбоотой үүрэг хариуцлагыг ойлгодог байх • хортой зан байдлын тохиолдол болон гомдлыг зохих ёсоор шийдвэрлэх арга хэмжээ авах • ажилтан болон багийн сэтгэлзүйн аюулгүй байдлыг хангахын тулд үр дүнтэй сургалт, хоёр талын тэгш оролцоотой харилцан ярилцлага хийх, саналаа хуваалцах, сонсох • багуудын ялгаатай байдал, оролцоо, эрүүл мэнд болон сайн сайхныг удирдан зохицуулах, үүний дотор “багийн эрүүл мэндийн тогтмол хяналт үзлэг”, судалгаа хийх • хортой зан хандлага гаргасантай холбоотойгоор зохих арга хэмжээ тооцуулаагүй хүмүүст хариуцлага хүлээлгэх.

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Зарчим	Үндэслэл	Зөвлөмж
	► бүх хүн эрх тэгш хөгжих, өсөн дэвших, амжилт гаргах боломжтой орчин бий болгох. Удирдах болон үйл ажиллагааны албан тушаал эмэгтэйчүүд, цөөнхийн бүлгийн хүмүүсийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх	A4. Рио Тинтогийн удирдах албан тушаалд хүн ажилд авах, дэвшүүлэхдээ бусдыг удирдах ур чадвар, үүний дотор: • ялгаатай байдал, оролцоог хангасан ажлын байр бий болгох • ажлын байран дахь хортой зан байдлаас урьдчилан сэргийлэх, зохих арга хэмжээ авах чадварыг харгалзан үздэг байх шаардлагатай. A5. Үйл ажиллагааны болон удирдах албан тушаалд томилогдох эсвэл дэвших сонирхолтой эмэгтэйчүүд, цөөнхийн бусад бүлгийн хүмүүст тулгардаг тогтолцооны шинжтэй саад бэрхшээлийг хянан үзэх, шийдвэрлэх. A6. Хараат бус мэргэжилтний тусламжтайгаар ахлах удирдлага, Удирдлагын баг, ТУЗ-д ажилтнуудын туулсан бодит туршлага, түүхийг ярьж өгөх зорилтот ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх.

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Зарчим	Үндэслэл	Зөвлөмж
Б: Дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах, алагчлалын бүх төрлөөс урьдчилан сэргийлэх хариуцлагын тогтолцоо бий болгох	▶ хүндэтгэлгүй, хор той зан байдлаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд бүх ажилтнуудад хариуцлагын соёлыг төлөвшүүлэх ▶ ажилтнуудыг энэхүү соёлыг хамгаалдаг, зохисгүй зан байдалд анхаарал хандуулдаг, хариу арга хэмжээ авч чаддаг болгох ▶ дэмжлэг үзүүлэх хэсгийн ажилтнуудыг ажил дээрх тэгш бус байдал, сэтгэл санааны гэмтэл, сэтгэл эдгэрлийн талаар мэдлэг ойлголттой болоход туслах ▶ хүн төвтэй бодлогыг энгийн ойлгомжтой болгох, үүнд үл хүндэтгэл, үр дагаврын менежмент, шийдвэрийг хяналт/тэгш хандах тухай бодлого хамаарна ▶ бүх түвшний ажилтнуудад үл хүндэтгэл, хортой зан хандлага юунаас үүддэг, түүний үр нөлөө болон ажлын орчинд хэрхэн шийдвэрлэх талаар ойлгуулах, таниулах ▶ хортой зан байдлаас болж ажлаас гарсан боловч буцаж орсон хуучин ажилтнуудад үүсгэх эрсдэлийг бууруулах	Б1. Дараах зүйлсийг харгалзан үзэж Өдөр бүр хүндэтгэе нэгдсэн бодлого, зарчмуудыг боловсруулах: • Рио Тинтогийн үнэт зүйлс болон ёс зүйн дүрэмд нийцүүлэх, шилдэг туршлага дээр суурилах • бүх ажилтнуудад хялбар хүртээмжтэй байх • орон нутгийн онцлог хэрэгцээ шаардлага болон авч болох дэмжлэгийг тусгасан амьдралд ойр заавруудыг оруулах. Б2. Сэтгэлзүйн аюулгүй байдалд учирч болзошгүй эрсдэл зэрэг аюулгүй байдлын эрсдэл гэж тооцох хортой зан хандлагад хамаарах аюул, эрсдэлийг тодорхойлон, авч үзэхдээ Рио Тинтогийн эрсдэлийн үнэлгээ, удирдлагын болон хяналтын явцуудыг ашиглах. Б3. Байгууллагын хэмжээнд бүх ажилтнуудад тусгай сургалт өгөх, ингэхдээ дадлагажигч, дагалдан ажилтнууд, төгсөгч зэрэг эмзэг бүлгийнхэнд онцгой анхаарал хандуулах. Сургалтад орон нутгийн онцлогийг харгалзах, сэтгэл санааны гэмтлийн талаарх ойлголтыг тусган дараах зүйлсийг багтаана. Үүнд: • дээрэлхэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах болон алагчлах бусад хэлбэрүүдийн илрэх шинж тэмдэг, үр дагаврын талаар ойлголт өгөх • урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах, идэвхтэй дэмжигч, хамгаалагч нарын гүйцэтгэх үргийг тодотгох • хортой зан байдлыг мэдээлэхийг дэмжих, боломжуудыг нэмэгдүүлэх. Б4. Техник мэргэжил, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны сургагч нарын (сонгон шалгаруулалт, хөгжүүлэлт, гүйцэтгэлийн менежмент) ур чадвар, зан хандлага зохистой түвшинд байгаа эсэхэд хяналт тавих, үүний дотор: • ажлын байран дахь хортой зан байдлыг удирдахтай холбоотой тэдний үүрэг хариуцлагыг ойлгуулах • хортой зан байдал гаргасан тохиолдлууд болон ирсэн гомдолд зохих арга хэмжээ авах • бүх суралцагсдад сэтгэл зүйн аюулгүй орчин бүрдүүлэх заах арга зүй, ур чадварыг үр дүнтэй ашиглах.

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Зарчим	Үндэслэл	Зөвлөмж
		Б5. Эмэгтэйчүүд болон цөөнхийн бусад бүлгүүдийг ажлын талбарт багийн нэг хэсэг болгон ажиллуулах ба тэдэнд зохих аюулгүй байдал болон дэмжлэг үзүүлдэг жишиг тогтоож хэрэгжүүлэх. Б6. Дадлагажигч, дагалдан ажилтан болон төгсгөгчдөд дэмжлэг үзүүлэх, үүний дотор хортой зан байдлын талаар зөвлөмж зөвлөгөө өгөхөд бэлэн олон төрлийн туршлагатай сурган хүмүүжүүлэгчдийн баг байгуулах. Б7. Буцаж ажилдаа орох хүсэлтэй хүмүүсийн өмнө гаргаж байсан болзошгүй хортой зан байдлын талаар судлах. Хортой зан байдлаас болж ажлаас гарсан бол ажилд буцааж авахын өмнө тэдэнд ур чадварын үнэлгээ хийх. Б8. Гэрээт компаниудтай хамтран ажлын талбай дээр ажилладаг гэрээт ажилтнуудын түүх, туршлагын талаар илүү гүнзгий ойлголттой болох зорилгоор бүлгийн сонсох уулзалт зохион байгуулах ба Өдөр бүр хүндэтгэе бодлогод нийцэхгүй байгаа аливаа соёлын зөрүүгийн асуудлыг шийдвэрлэх Б9. Хортой зан байдлын талаарх өгөгдөл мэдээллийг дундын хэрэгцээнд ашиглах тухай зохицуулалтыг Гэрээний шаардлагад оруулах..

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Зарчим	Үндэслэл	Зөвлөмж
В: Хүндэтгэлгүй, хортой зан байдлын эсрэг санаа тавьсан, хүнлэг хариу арга хэмжээ авах	▶ бүх түвшний ажилтнуудад тогтсон уялдаа холбоотой, асуудалд тэдний өнцгөөс хандаж хариу өгөх ▶ байгууллагын хариу арга хэмжээ, шийдвэр нь соёл заншлын хувьд аюулгүй, нийцэж тохирсон байх ▶ үүссэн нөхцөл байдлыг даамжруулахгүйн тулд интервенц хийх, мэдээлэх, шийдвэрлэх явцыг сайжруулах ▶ харилцааг сайжруулах, багийн эрүүл мэндийн үзлэг хяналт, удирдлага түр эзгүй байсан зэрэг үндсэн шалтгааныг тодруулахад туслах тогтсон боломжуудыг ашиглаж бодит хор хохирол гарахаас өмнө асуудлыг шийдвэрлэх ▶ мэдээлэх бүтэц нь шударга, ил тод гэдэг итгэлийг ажилтнуудад гүн суулгах ▶ хортой зан байдлын тохиолдлыг мэдээлэх итгэл, аюулгүй байдлыг нэмэгдүүлэх ▶ мэдээлэл өгөх тоог нэмэгдүүлэх ▶ хортой зан хандлага эсхүл түүний үр нөлөөний эхний шинж тэмдэг ажиглагдсан бол удирдлага, хүний нөөц эсхүл нөлөөлөлд өртсөн хүмүүст мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх тусгай нэгжийг гаргаж өгөх	В1. Дараах ажлыг хариуцсан тусгай нэгж байгуулах. . • хортой зан хандлагатай тулсан хүмүүст дэмжлэг, зааварчилгаа өгөх • асуудал газар авахаас өмнө интервенц хийх стратеги, зааварчилгааг санал болгох, үүний дотор хохирогчийн ашиглахыг хүссэн Рио Тинтогийн санал гомдлоо гаргах боломжит хувилбарууд (тухайлбал, менежер, хүний нөөц, хамт ажиллаж байгаа хүмүүсийн дэмжлэг, MyVoice буюу Миний дуу хоолой) гэх зэрэг • ажлын байран дахь хортой зан байдлын тохиолдлуудыг шийдвэрлэх, хүмүүстээ зохих ёсоор дэмжлэг үзүүлэх удирдах ажилтнууд болон Хүний нөөцийн ажилтнуудад зөвлөмж өгөх, дэмжих. Тусгай нэгж нь дараах гол үүрэг хүлээх ба үүгээр хязгаарлагдахгүй: • дээрлэх, бэлгийн дарамт учруулах, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах, алагчлах байдалд өртсөн хүмүүст сэтгэл засалч мэргэжилтнүүдийн бүрэн дэмжлэгийг үзүүлэх (зөвлөгөө өгөх, асуудал газар авахаас өмнө интервенц хийх, асуудлыг хянан судлах багтай хамтрах, ажилдаа буцаж ороход дэмжлэг үзүүлэх) • тусгай нэгж нь соёл заншлын хувьд аюулгүй, хүн бүрд тохирсон байх нөхцөлийг хангах үүднээс олон төлөөллийг оролцуулах • тогтолцоо, шалгах үйл явцад итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх, чөлөөтэйгөөр мэдээлэх, санал гомдол гаргах байдлыг урамшуулдаг байх хараат бус үйл ажиллагаа • олон сувгаар хүссэн хэл дээрээ 24/7 хуваариар байнгын үйлчилгээ үзүүлэх • тусламж эрсэн хүсэлтийг шийдвэрлэх олон хувилбар санал болгох чадвартай байх • нөлөөлөлд өртсөн хүн хүсэлт гаргасан бол асуудлыг нөхөж хянан шалгах боломж • боломжтой бол өнгөрсөнд болсон асуудлыг сөхөн гаргаж зохих ёсоор арга хэмжээ авах • ажилтнууд болон удирдах ажилтнуудыг сургах, дэмжих, сурган мэргэшүүлэхэд мэргэжлийн дэмжлэг үзүүлэх ур чадвар • Ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх чиглэлийн хүмүүстэй хамтран ажиллах зохицуулалт хийх, үүний дотор уугуул иргэдийг дэмжих ажилтнууд багтах.

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Зарчим	Үндэслэл	Зөвлөмж
	▶ хохирогч болох, гадуурхагдах, ажлын байранд сэргөөр нөлөөлнө гэсэн айдсын асуудлыг шийдвэрлэх ▶ асуудлыг шийдвэрлэх явцад хүмүүст боломж олгох, үүний дотор хамтран ажиллагсдын дэмжлэг, зөвлөмж, асуудал газар авахаас өмнө интервенц хийх, мэдээлэх болон тасралтгүй дэмжлэг үзүүлэх ▶ ажилтныг дээрэлхсэн эсхүл дарамталж сүрдүүлсэн хүнтэй ойр ажиллах айдсыг шийдвэрлэх ▶ сөрөг нөлөө, сэтгэл санааны гэмтэл, сэтгэ эдгэрлийн талаарх мэдлэг ойлголтын байгууллагын хэмжээнд сайжруулах ▶ хүмүүст хэрхэн, хэзээ, хэнд сэтгэлээ нээх боломж өгч тэднийг тайвшрах, хэвийн байдалд ороход дэмжлэг үзүүлэх ▶ бүх үе шатанд дэмжлэг үзүүлэх үүднээс албан ёсоор мэдээлэхтэй холбоотойгоор асуудлыг шийдвэрлэх тогтсон журамтай болох ▶ хүмүүсийн авах гэсэн зөвлөгөөний төрөл, асуудал газар авахаас өмнөх интервенц хийх зэргээр өгөгдөл мэдээлэл цуглуулж, өргөн хүрээний өгөгдлийн санд оруулснаар чиг хандлагын шинжилгээ хийх боломжтой болно	• нэгдсэн өгөгдлийн сангаас бүх төрлийн зөвлөгөө буюу асуудал газар авахаас өмнө интервенц хийх өгөгдлийг дараах зорилгоор хайж олох чадвар. Үүнд: – байгууллагын хэмжээнд мэдээлсэн хортой зан байдлын талаарх бүх гомдолд дүн шинжилгээ хийх – хувийн мэдээллийг нууцалсан өгөгдлийг ашиглан чиг хандлага, дутуу болон зөрүүтэй мэдээллийг олж тодорхойлох, арга хэмжээ авах боломжтой болох • албан ёсоор тогтоосон урьдчилан сэргийлэх хяналтыг сайжруулах, удирдан манлайллыг бэхжүүлэх боломжийг тодорхойлохын тулд тусгай нэгж болон хянан шалгагч нар, Бизнесийн ёс зүйн газар, удирдах ажилтнууд, Хүний нөөцтэй хамтран ажиллах • ил, далд өшөө авалтаас хүмүүсийг хамгаалах • гаргасан гомдлуудын үр дүнг хувийн мэдээллийг дэлгэлгүйгээр бүх ажилтнуудад тогтмол мэдээлэх, үүний дотор мөн амжилтгүй болсон хяналтын талаар мэдээлэл өгөх. B2. Хортой зан байдлыг судлан хянах явцыг: • тусгай нэгжийн кэйс хариуцсан менежерүүдтэй (B1-г үзнэ үү) хамтран гүйцэтгэж сэтгэл санааны гэмтлийг харгалзан үзэж шийдвэрлэх • нууцлалыг хадгалсан, журмын дагуу ил тод шударгаар шийдвэрлэх, мөн болзошгүй үр дагаврыг харгалзан цаг алдалгүй шийдвэрлэх • урьдчилан сэргийлэх хяналтын арга хэмжээ амжилтгүй болсон бол тусгай нэгжтэй хамтран байгууллагын хэмжээнд энэ талаар мэдээлэх боломжоор хангах.

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Зарчим	Үндэслэл	Зөвлөмж
Г: Ажлын байрны орчин нөхцөл нь хүний нэр хүнд, аюулгүй байдлыг хангасан байх	▶ ажлын байрны орчин нөхцөл нь бүх хүйсийн хүмүүсийн хэрэгцээг харгалзан үзсэн цэвэр, аюулгүй, ашиглахад ойр байх нөхцөл шаардлага хангасан байх ▶ эрүүл мэнд болон аюулгүй байдал нь хүний нийтлэг, язгуур суурь эрх гэдэг ойлголтыг гүнзгийрүүлэх	Г1. Бүх үндсэн болон гэрээт ажилтнуудын аюулгүй байдал, оролцоог хангах, тэдэнтэй хүндэтгэлтэй харилцах хандахыг чухалчлан ажлын байрны орчин, нөхцөлийн зохион байгуулалтыг төлөвлөх, үйл ажиллагаа, сайжруулалтын ерөнхий цогц удирдамж гаргах. Удирдамжийг тухайн үйлчилгээ авч байгаа хүмүүстэй зөвлөлдөн боловсруулах ёстой бөгөөд бүх хүйс, арьс өнгө, бэлгийн чиг хандлага, шашин шүтлэг болон ашиглалтын хүртээмжийн шаардлагыг харгалзаж үзнэ. Г2. Аюулгүй байдал хангагдаагүй гэж тогтоогдсон ажлын талбар, агаараар ирж очдог төслийн талбай, хайгуул болон бусад уурхайн цогцолборын орчин нөхцөлийг нэн даруй засаж залруулах. Г3. Аюулгүй байдал, оролцоог хангах, хүндэтгэлтэй хандах үүднээс ажлын байрны орчин нөхцөлд хяналт үнэлгээ хийх. Г4. Байрлаж ажилладаг уурхайн талбарын удирдах ажилтнуудыг нийгмийн ялгаатай орчны (жендер, арьс өнгө, бэлгийн чиг хандлага, шашин шүтлэг болон хүртээмж) талаар мэдлэг ойлголттой болгох. Ялангуяа бэлгийн дарамт, дээрэлхэх, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах болон алагчлалын бусад хэлбэрийн асуудлуудыг зохицуулах, мөн зөрчил, тохиолдлуудыг хэрхэн мэдээлэх, шийдвэрлэх тал дээр зохих сургалтад хамруулах. Г5. Төслийн талбайн ажилтнууд болон гэрээт ажилтнуудын саналд үндэслэн Төслийн талбай тус бүр дээр янз бүрийн төлөөллөөс бүрдсэн Уурхайн цогцолборын зөвлөл байгуулах, үйлчилгээний газрууд, үүний дотор ажилчдын аюулгүй байдал, оролцоог хангасан байдал, мөн хортойтой зан байдлын тохиолдлуудад уурхайн цогцолборын дээд түвшний менежерт зөвлөгөө өгнө. Уурхайн цогцолборын зөвлөл нь ажлын байр болон ажилчдын орон байрны орчинд тохиолдсон эерэг болон сөрөг үйл явдлуудыг хуваалцах уулзалт тогтмол зохион байгуулах үүрэг хүлээнэ.

Дүгнэлт болон Арга хэмжээний хамрах хүрээ

Зарчим	Үндэслэл	Зөвлөмж
Д. Соёлын шинэчлэлийг төлөвшүүлэх, тогтворжуулах, явцыг хянах, үнэлэх	▶ байгууллагын хэмжээнд зөвлөмжийг үр дүнтэй танилцуулж, хэрэгжүүлэх ▶ соёлын өөрчлөлтийн явцыг хянах, асуудлыг шийдвэрлэж байгаа эсэхийг анхаарах ▶ эмэгтэйчүүд болон ялгаатай бүлгийн ажилтнуудыг оролцуулсан тогтмол хэлэлцүүлэг хийх	Д1. “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэг Бүтээгдэхүүний групп болон Үйл ажиллагааны нэгжүүдтэй хамтран зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө гаргаж, удирдан чиглүүлэх. Д2. “Өдөр бүр хүндэтгэе” ажлын хэсэг зөвлөмжийн гол үзүүлэлт, хэрэгжилтийн явцыг хянах, Удирдах зөвлөл, ТУЗ-д улирал тутам тайлагнах. АГУ-д дараах зүйлсийг оруулах боловч үүгээр хязгаарлагдахгүй: • ноцтой асуудлын талаар ерөнхий байдлаар (хувийн мэдээллийг оруулаагүй) тусгай нэгжид (С1-г үзнэ үү) мэдээлсэн хувь хэмжээ • асуудлыг шийдвэрлэхэд зарцуулсан дундаж хугацаа • санал гомдол өгсний дараа компанид үлдсэн болон гарсан хүний тоо • хортой зан хандлагатай холбоотой асуудлын баримтаар нотлогдсон үр дагаврын тойм • Хүмүүстэй уулзаж, ярилцсан судалгаагаар цуглуулсан сэтгэлзүйн аюулгүй байдлын өгөгдөл • Эмэгтэйчүүд болон янз бүрийн гарал үүсэлтэй иргэдийн удирдах ажил алба, үйл ажиллагааны хэсэгт ажиллаж буй төлөөллийн талаарх өгөгдөл мэдээлэл, мөн • Холбогдох сургалтад амжилттай сууж мэдлэг эзэмшсэн хүмүүсийн тоо Д3. Хэрэгжилтийн явцыг хэмжихийн тулд хараат бус байгууллагаар 2-3 жил тутам Өдөр бүр хүндэтгэе судалгааг хийлгэх. Д4. Эдгээр зөвлөмжүүдийн хэрэгжилтийн явцыг энэхүү тайланг хүлээн авснаас хойш хоёр жилийн дотор хараат бус байгууллагаар үнэлүүлэх.

Рио Тинто дахь Ажлын байрны соёлын тайлан



ELIZABETH
BRODERICK
& Co.