

በአነስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎች
አብረው በሚሰሩት ሰዎች ከሚደርስ የወሲብ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃን
ማግኘት(MOS-PSEA)¹

ይህ ትርጉም በSocial Development Direct እና Translators without Borders መረጃ ለመስጠት ዓላማ እንዲውል በሚል የተዘጋጀ ሲሆን ለትክክለኛነቱ በIASC መተማመኛ ሊሰጠው አይችልም። ብቸኛው አፈሴላዊ ቅጂ [Minimum Operating Standards - Protection from Sexual Exploitation and Abuse by own Personnel](#) በሚለው የIASC ድረ ገጽ ላይ የሚገኘው የእንግሊዝኛው ጽሁፍ ነው።

አብረው በሚሰሩ ሰዎች ከሚደርስ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት (PSEA) ጥበቃን ለመስጠት ፣ ከዚህ ጋር ተያይዘው በአነስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎችን ማሟላት ያስፈልጋል። እነዚህ በአነስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎች የተቀረፁት ታዋቂ የሆነውን የሠራተኞች ደህንነት አነስተኛ አሠራር መመዘኛዎችን (ወይም MOSS) መሠረት/መነሻ በማድረግ ነው ፣ ይህም በተባበሩት መንግስታት አጠቃላይ ስርዓት ውስጥ የሚገኙ ተቋማት/ኤጀንሲዎች/ የሠራተኞችን ደህንነት ለማረጋገጥ ሲባል የሚከተሏቸው የጋራ መስፈርቶች ናቸው ።

MOS - PSEA አብረው በሚሰሩ ሰዎች ከሚደርስ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ለመስጠት በአነስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎች ምንድን ናቸው?

አብረው በሚሰሩ ሰዎች ከሚደርስ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ለመስጠት በአነስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎች በዋነኝነት መሠረት ያደረጉት ፡-

1. በተባበሩት መንግስታት ድርጅትም ሆነ የተባበሩት መንግስታት ድርጅት ባልሆኑ ሰራተኞች የሚደርሱ ፆታዊ ትንኮሳዎችን ለማስቀረት የወጣ መግለጫ ፣ ነሐሴ 2008
2. የተባበሩት መንግስታት ፣ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ፣ አለም አቀፍ የፍልሰት ድርጅት (IOM) እና IFRC ሠራተኞች ከፆታዊ ብዝበዛ እና በይዘት ለመከላከል የተደረገው ዓለም አቀፍ ግምገማ እ.ኤ.አ. ሐምሌ 2010
3. የጾታ ብዝበዛ እና ጥቃትን የሚመለከቱ IASC ስድስት ዋና ዋና መርሆዎች ፣ እ.ኤ.አ. ሰኔ 2002

የአብረው በሚሰሩ ሰዎች ከሚደርስ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃን ለመስጠት በአነስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎች ውስጥ ቁልፎቹ ነገሮች ምንድን ናቸው?

የወቅቱ አብረው በሚሰሩ ሰዎች ከሚደርስ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ለመስጠት የሚያስችል የአሠራር ዘይቤን ለመዘርጋት አራት አበይት መሠረቶች አሉ ። እነዚህም-

1. **አስተዳደር እና ቅንጅት**-ውጤታማ የፖሊሲ አቀራረጽ እና አተገባበር ፣ በትብብር ላይ የተመሠረተ አሰራር ፣ በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ዙሪያ ለመስራት የተመደበ ክፍል / ትኩረት አድርጎ የሚሰራ አካል መኖሩ
2. **በአካባቢው ማህበረሰብ እንቅስቃሴ ውስጥ ተሳታፊ መሆን እና -ድጋፍ ማድረግ** - ከተቋሙ ዋናው መስሪያ ቤት እስከ መስክ ቢሮ ድረስ ውጤታማ እና ሁሉን አቀፍ ተግባሮችን መፍጠር (U) በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ዙሪያ የተገልጋዮች ግንዛቤን ለማሳደግ መደረግ ስለሚገባቸው ነገሮች (ለ) ውጤታማ የማህበረሰብ አቀፍ ቅሬታ ማስተናገጃ ዘዴዎችን እንዴት ማስፈን እንደሚቻል።
3. **የቅድመ -መከላከል ሥራዎች** - በሠራተኞች መካከል በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ዙሪያ ግንዛቤ ለማሳደግ ይረዳ ዘንድ ውጤታማ እና ሁሉን አቀፍ ስልቶችን ማስፈን ፣ ውጤታማ የሠራተኛ ቅጥር /ምልመላ እና የአፈፃፀም ሂደት ክትትል/አስተዳደር።
4. **ምላሽ መስጠት** - የውስጥ ቅሬታዎች እና አስፈላጊ የምርመራ ሂደቶች ተግባራዊ መሆናቸው ።

¹ እነዚህ በአነስተኛ ደረጃ የሚጠበቁ ደረጃዎች በ IASC አብረው በሚሰሩ ሰዎች ከሚደርስ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ላይ የሚሰሩ ግብረ ኃይል አባላት የአሰራር ሂደትን/አስተሳሰብን/ የሚያንጸባርቅ ሲሆን ፣ ሰነዱ እስካሁን ባለው ጊዜ ውስጥ በቀረጸ ሂደት ላይ ይገኛል።

	<p>ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ለማስፈን በአነስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎች</p>	<p>አበይት መለኪያዎች</p>
<p>1 ውጤታማ የፖሊሲ ቀረፃና ትግበራ</p>		<ul style="list-style-type: none"> • የ ወሲባዊ ብዝበዛና ጥቃት ተብለው የሚፈረጁ ድርጊቶች ፣ የሚጠበቁ የሥነ ምግባር ደረጃዎችን የሚገልፁ ፖሊሲ መኖሩን ፣ ፖሊሲውን ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችል የስራ እቅድ መያዝ ። • በተለያዩ ጊዜያት በተደጋጋሚ በሚሰጡ የማንቂያ ስልጠናዎች በፖሊሲው የሚጠበቁ የሥነ-ምግባር ደረጃዎችን ለሠራተኞች እና ለሚመለከታቸው የአመራር አካላቶች ማሳወቅ/ማስተላለፍ/
<p>2 የትብብር ስምምነት</p>		<ul style="list-style-type: none"> • SG's Bulletin (ST / SGB / 2003/13) ወይም እያንዳንዱ የሥነ ምግባር ደንቦች በአጠቃላይ የውል ሁኔታዎች ውስጥ የተካተቱ ናቸው። • በማናቸውም ሁኔታ ከኤጀንሲው ጋር የትብብር ዝግጅት/ስምምነት የሚያደርጉ አካላት ወይም ግለሰቦች በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ፖሊሲደረጃዎች ዙሪያ ግንዛቤው እንዲኖራቸው እና ደረጃዎቹንም ተግባራዊ ለማድረግ ይረዳቸው ዘንድ የሚያስችል አሰራርን መኖሩን የሚያረጋግጥ የጽሑፍ ስምምነት ሥርዓት መዘጋጀቱ ።
<p>3 በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ዙሪያ የሚሰራ ራሱን የቻለ መመሪያ / የትኩረት ነጥብ / አካል መኖሩ</p>		<ul style="list-style-type: none"> • አብረዋቸው በሚሰሩ ሰዎች የሚደርስ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃትን ጥበቃ ለማስፈን በአነስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎች ፖሊሲ ለመቅረጽ እና ተግባራዊ ተገባራዊ ለማድረግ ፣ ራሱን የቻለ መመሪያ/ የትኩረት ነጥብ /ሃላፊነት የተሰጠው አካል መኖሩ ። • ይህን ጉዳይ በኃላፊነት የሚመራው ክፍል / የትኩረት በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ዙሪያ በሚገኘው ከፍተኛ አካል በኩል በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ላይ ስላለው የስራ ሂደት በየጊዜው ለተቋሙ ከፍተኛ አመራር ሪፖርት ማድረስ ይጠበቅበታል። • ከወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ጋር ግንኙነት ያላቸው ሰራተኞች በዝርዝር የስራ መደብ መግለጫቸው እና በስራ አፈፃፀም ምዘናቸው ወይም በመሳሰሉት ውስጥ ወሲባዊ ጥቃትን በተመለከተ ግልጽ የሆነ እና መደበኛ ሃላፊነቶች መቀመጣቸው ። • በተጨማሪም እነዚህ ለወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ በማለት ተለይተው የተመደቡ አካላት አስፈላጊውን ተዛማጅ ስልጠና መውሰዳቸው እና ለ PSEA የመደቡት የስራ ግዚያቸው የድርጅቱ ወቅታዊ ሁኔታ ከሚፈለገው የአፈፃፀም መጠን ጋር የሚመጣጠን መሆኑ ።

	<p>አብረዋቸው ከሚሰሩ ሰዎች ከወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ለመስጠት በአነስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎች</p>	<p>ቁልፍ ጠቋሚዎች</p>
<p>4</p>	<p>ከተቋሙ ዋናው መስሪያ ቤት እስከ መስክ ቢሮ ድረስ ውጤታማ እና ሁሉን አቀፍ ተግባሮቻችን መፍጠር</p>	<ul style="list-style-type: none"> • የተቋሙ ዋናው መስሪያ ቤት በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ዙሪያ ለተገልጋይ የኅብረተሰብ ክፍሎች አስፈላጊውን ዝርዝር የግንዛቤ ማስጨበጫ ጥረቶች ስለማድረግ (ለአብነት ያህል በድርጅቱ የአሠራር የሥነ ምግባር ደረጃዎች እና እነሱ ሲጣሱ ያለው የሪፖርት አሰራር ዘዴ መረጃን ጨምሮ ማለት ነው) • የተቋሙ ዋናው መስሪያ ቤት ለተገልጋይ የኅብረተሰብ ክፍሎች ግንዛቤን ለማሳደግ ስራዎች የሚጠቅሙ የግንዛቤ ማስጨበጫ መሳሪያዎችና ቁሳቁሶች ምሳሌዎችን ማሰራጨቱ ።
<p>5</p>	<p>የጥቃት ሰለባዎችን ድጋፍ ማድረግ ጨምሮ ፣ ውጤታማ የማህበረሰብ አቀፍ ቅሬታ ማስተናገጃ ዘዴዎችን ማስፈን ። (CBCM)።</p>	<p>ዋናው መስሪያ ቤት የመስክ ቢሮዎችን ከሌሎች የእርዳታ ተቋማት ጋር በጋራ በመሆን ፣ የአካባቢውን ሁኔታ ያገናኘው የማህበረሰብ ተኮር የቅሬታ ማስተናገጃ ስልቶች ላይ እንዲሳተፉ ከፍተኛ ፍላጎት ማሳየት እና ግፊት ማድረግ ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • በማህበረሰብ ተሳትፎ ላይ በማተኮር ከባሕላዊ ዐውድ ጋር እንዲጣጣም በማድረግ የማህበረሰብ ተኮር ቅሬታ ማስተናገጃ ስልት (CBCM) እንዴት እንደሚነደፍ ለመስኩ(ለመስክ ቢሮዎች) የተሰጠ መመሪያ አለ ። • የቅሬታ ማስተናገጃ ዘዴ ክትትል ማድረጊያ እና መከላከያ የሚያስችል አሠራር አለ። • ተቋሙ ስለ ተጋራ (የጥቃት ሰለባ) እርዳታ አሰጣጥ መመሪያ ፅፏል።
<p>6</p>	<p>ውጤታማ የሠራተኛ ቅጥር /ምልመላና የአፈጻጸም ሂደት አመራር/ክትትል</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ተቋሙ ሁሉም ዕጩዎች ውል ከመፈረማቸው በፊት የሥነ ምግባር ደንቡን እንዲፈረሙ መመሪያ ይሰጣል። • እያንዳንዱ ተቋም በቅጥር ሂደቶቹ ውስጥ የተቀጣሪን የቀድሞ የሥነ ምግባር ግድፈቶችን ማጣሪያ ስርዓቱን ለማሻሻል ቁርጠኝነቱን ማሳየት ይገባል። • በተቋሙ የሚደረጉ የክትትልና እና የስራ አፈፃፀም ምዘናዎች የወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃን የሚያካትት እና የሥነምግባር ደንብ ስልጠናዎች (ወይም ተመሳሳይ) ተሳትፎን ያገናኘበ መሆኑ ። • ለከፍተኛ አመራር የሚደረጉ የሥራ አፈፃፀም ግምገማዎች ወሲባዊ ብዝበዛን እና ጥቃትን ከመከላከል አንጻር ተገቢውን የስራ አካባቢን መፍጠርን ያገናኘበና እና የ ST / SGB / 2003/13 ወይም የሥነምግባር ደንብ አፈፃፀምን መሰረት ያደረገ መሆኑ ።

	<p>አብረዋቸው ከሚሰሩ ሰዎች ከወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥበቃ ለመስጠት በአጎስተኛው የሚጠበቁ የአሠራር ደረጃዎች</p>	<p>ቁልፍ ጠቋሚዎች</p>
<p>7</p>	<p>በሠራተኞች መካከል በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ዙሪያ ግንዛቤን ለማሳደግ እና ለማረጋገጥ ይረዳ ዘንድ ውጤታማ እና ሁሉን አቀፍ ስልቶች መዘርጋታቸው</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ሰራተኞች በየዓመቱ የሥነ ምግባር ደረጃዎች ላይ የማይቀደዱ ሥልጠና መቀበላቸው ፣ ቅሬታዎችን እንዴት ማጠናከር እንደሚገባ እና የሥነ ምግባር ጉድለቶች እንዴት ሪፖርት እንደሚደረጉ እና እነዚህን ደረጃዎች መጠስ ደግሞ ምን ዓይነት እንደምታ እንደሚኖረው ማወቃቸው /መማራቸው ። • በሥነ ምግባር ጉድለት ላይ ስልጠና (በተለይም ከወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃትን በተመለከተ) የአዲስ ቅጥር የትውውቅ ሂደት አካል መሆኑ ። • የተቋሙ ሠራተኞች ከወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት / ሥነ ምግባር የጎደለው ድርጊት መፈጸሙን ሪፖርት የማድረግ ግዴታ እንዳለባቸው ተገንዝበዋል ፤ እንዲሁም እርምጃ ከመውሰድ እንዲቆጠቡ የሚያስችል ፖሊሲ በተቋሙ እንዳለ ያውቃሉ።
<p>8</p>	<p>የውስጥ ቅሬታዎች እና አስፈላጊ የምርመራ ሂደቶች ተግባራዊ መሆናቸው</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ከሠራተኞች ወይም ከተገልጋይ የኅብረተሰቡ ክፍሎች የሚቀርቡ አቤቱታዎችን ወይም ሪፖርቶችን አያያዝ በተመለከተ በጽሑፍ የሰፈረ አሠራር አለ። • የተቋሙ ሠራተኞች አቤቱታዎችን ጎንደጎን እንደሚያጠናክሩ እና እነዚህን እንዴት መያዝ እንደሚቻል የሚገልጹ አሠራሮችን በተመለከተ በየጊዜው መረጃ ያገኛሉ። • የምርመራ ሂደቶችን ለመምራት የሚያስችል መደበኛ የምርመራ ደረጃዎች ወይም ተመጣጣኝ የሆኑ አሠራሮች በተቋሙ መኖራቸው። • ምርመራዎች የሚካሄዱት ልምድ ባላቸው እና ብቃት ባላቸው ባለሙያዎች ነው ፣ በተለይም በወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ዙሪያ ያሉ ክሶችን የመርመር ሥልጠና የተሰጣቸውን ባለሙያዎችን ያካተተ መሆኑ ። • ምርመራዎች ከ3 ወር ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ የሚጀመሩ መሆናቸውና ስለ ምርመራው ውጤት ደግሞ ለአቤቱታ አቅራቢው መረጃ መጋራቱ ። • በተጨማሪም ማስረጃዎች ላይ የተመሠረቱ ቅሬታዎች እስከ ዲሲፕሊን እርምጃ ወይም የውል መቋራጥ ውጤቶችን ስለማስከተላቸው ፣ ካልሆነ ግን የሚመለከተው አካል ያለሆነበትን ምክንያት ማስረዳት መቻሉ ።

