



ዓለም አቀፍ የወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ መስፈርቶችን እንዴት መተግበር እንዳለብን

በሰብአዊነት ወይም በልማት ስራዎች ውስጥ ላሉ የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች

ይህ ማስታወሻ ስለ ወሲባዊ ጥቃት፣ ብዝበዛ እና ወሲባዊ ትንኮሳ (SEAH) መስፈርቶች ላይ [የመረጃ ድጋፍ ማእከል ማጠቃለያ አጭር መግለጫን ያሟላል](#)። በዚህ ማስታወሻ ውስጥ የኢንተር-ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴ (IASC) ማእከላዊ መርሆዎች እንደ IASC ዝቅተኛ የትግበራ መስፈርቶች (MOS) አካል እንጂ በተናጥል አልተብራሩም ።

ከዚህ በታች ያለው ዝርዝር አለም አቀፍ መስፈርቶች ውስጥ የሚንጸባረቁ አሁኖዎች የጥቃት ጥበቃ መልካም ተሞክሮዎችን ይዘረዘራል። ዝርዝሩ የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ለእነሱ ተዛማጅነት ያላቸውን የመስፈርቶች ስብስቦች እንዴት ተግባራዊ ማድረግ እንደሚችሉ እንዲያረጋግጡ ያስችላቸዋል። ሁሉም የሲቪል ማህበራት ደረጃዎች ሁሉንም የመስፈርቶች ስብስቦች አያስፈልጓቸውም ወይም መተግበር አይፈልጉም።

የልማት እና የሰብአዊነት ድጋፍን በሚተገብሩበት ወቅት የጥቃት ጥበቃን ወይም ከወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ የሚጠበቁባቸውን (PSEAH) እርምጃዎች የሚያሳይ አራት መስፈርቶች እና ምክረ ሃሳቦች አሉ።

- የኢንተር-ኤጀንሲ ቋሚ ኮሚቴ ዝቅተኛ የትግበራ መስፈርቶች :- በራስ ሰራተኞች ከሚደርስ ከወሲባዊ ብዝበዛ እና በራስ መጠበቅ ([IASC](#))
- በጥራት እና ተጠያቂነት ላይ የሰብአዊነት ማእከላዊ መስፈርቶች ([CHS](#))
- የህፃናትን ደህንነት ለመጠበቅ የሚረዱ አለም አቀፍ የህፃናት ጥቃት ጥበቃ መስፈርቶች ([KCS](#))
- በልማት ትብብር እና በሰብአዊ እርዳታ የወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ትንኮሳን ማስቆምን በተመለከተ የልማት ትብብር ኮሚቴ ምክረ ሐሳብ፡ ([DAC](#)) (የመጀመሪያዎቹ ታዳሚዎች መንግስታት ናቸው አንዳንድ ለጋሾች ሊጠቅሱት ስለሚችሉ እዚህ ውስጥ ተካቷል)።

IASC እና የመረጃ ድጋፍ ማእከል ብዙ ጊዜ ጥቅም ላይ የሚውሉት በልማት እና በሰብአዊ እርዳታ ውስጥ ለጥቃት ጥበቃ ወይም ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ለመጠበቅ ነው። የKCS መስፈርቶች ልጆችን በመጠበቅ ላይ ብቻ ያተኩራሉ።

	የመስፈርቶች እና ምክሮች ስብስቦች			
	IASC	CHS	KCS	DAC
በመስፈርቶቹ ውስጥ የተንፀባረቁ የጥቃት ጥበቃ መልካም ተሞክሮዎች				
ፖሊሲ እና የሥነ ምግባር ደንብ				
ሰራተኞችን እና ማናቸውም ከሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ጋር የሚገናኙ አዋቂዎችን ከሰራተኞች ወይም ከድርጅቱ ሊደርሱ ከሚችሉ ከወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ለመጠበቅ	X	X		X

ሰራተኞችን ከወሲባዊ ትንኮሳ ለመጠበቅ በስራ ላይ ያሉ ፖሊሲ/ፖሊሲዎች (ከላይ ባለው ፖሊሲ ውስጥ ሊጣመሩ		X		X
ማናቸውንም ከሲቪል ማህበረሰብ ድርጅት ጋር የሚሰራ አዋቂ ሰው ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ የሚታደግ ፖሊሲ/ ፖሊሲዎች (ከላይ ከቀረቡት ፖሊሲዎች ጋር ሊሰናሰሉ		X		X
	IASC	CHS	KCS	DAC
ህጻናትን ከጥቃት፣ ብዝበዛ፣ ትንኮሳ እና ሌሎች ጉዳዮች የሚከላከል ፖሊሲ በስራ ላይ የዋለ (ከላይ ባሉት ፖሊሲዎች ውስጥ ሊጣመር ይችላል)			X	X
ለሁሉም ሰራተኞች፣ ተወካዮች እና በጎ ፈቃደኞች የሚጠበቀውን ባህሪ የሚገልፅ የስነ ምግባር ደንብ አለ።	X	X	X	X
መከላከል				
የሰራተኞችን በወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ወይም በጥቃት ጥበቃ ላይ በማሰልጠን ግንዛቤ እና አበርክቶ በተለይ ልጆችን ከጥቃት መጠበቅ ላይ የሚሰጥ የሰራተኞች ስልጠና (ከህጻናት ጋር ለሚሰሩ ወይም ለሚገናኙ የሲቪል	X	X	X	X
የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶችን የጥቃት ጥበቃ እርምጃዎች		X	X	X
ደህንነቱ የተጠበቀ የቅጥር ሂደቶች በቦታው ላይ መኖር (በKCS የሰው ሃይል ውስጥ የህጻናት የጥቃት ጥበቃ)	X	X	X	X
በሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች እና መርሃግብር ትግበራዎቻቸው ውስጥ ያሉ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና		X	X	X
የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳን ለመከላከል ስለሚሰሩት ስራ የሚያውቁ ማህበረሰቦች	X	X	X	X
ሪፖርት ማድረግ				
ሰራተኞች ሪፖርት የሚያደርጉበት ወይም ቅሬታ የሚያቀርቡበት ማንነትን የማያሳውቅ እና ምስጢራዊ	X	X		X
ማናቸውም ከሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ጋር የሚገናኝ (ህፃናት እና አዋቂ ልጅ) ሪፖርት የሚያደርግበት ወይም ቅሬታ የሚያቀርብበት(ከልጆች ጋር የተያያዙ ጭንቀቶችን ለKCS ብቻ የሚያቀርብበት) ማንነትን የማያሳውቅ እና ምስጢራዊ	X	X	X	X
ምላሽ				
የሪፖርት ማድረጊያ እና የምርመራ ሂደቶች ለተቀበሉት ሪፖርቶች ምላሽ ይሰጣሉ እና የተጎጂዎችን እና ከአደጋ የተረፉትን ደህንነት ፍላጎቶች ቅድሚያ ይሰጣሉ	X	X	X	X
የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቱ አብሯቸው የሚሰራው ማህበረሰቦች እና ግለሰቦች/ቡድኖች የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ሀብቶችን በአግባቡ እና በስነምግባር		X		

ከላይ የተጠቀሱት ልምዶች ዝቅተኛ መስፈርቶችን ያሳያሉ ለበለጠ ሁሉን ያማከለ አቀራረብ የጥቃት ጥበቃ በሁሉም ስራዎች እና የፕሮግራም ዘርፎች ውስጥ መካተት አለበት። ለበለጠ መረጃ [የጥቃት ጥበቃ ጉዞውን](#) ይመልከቱ።

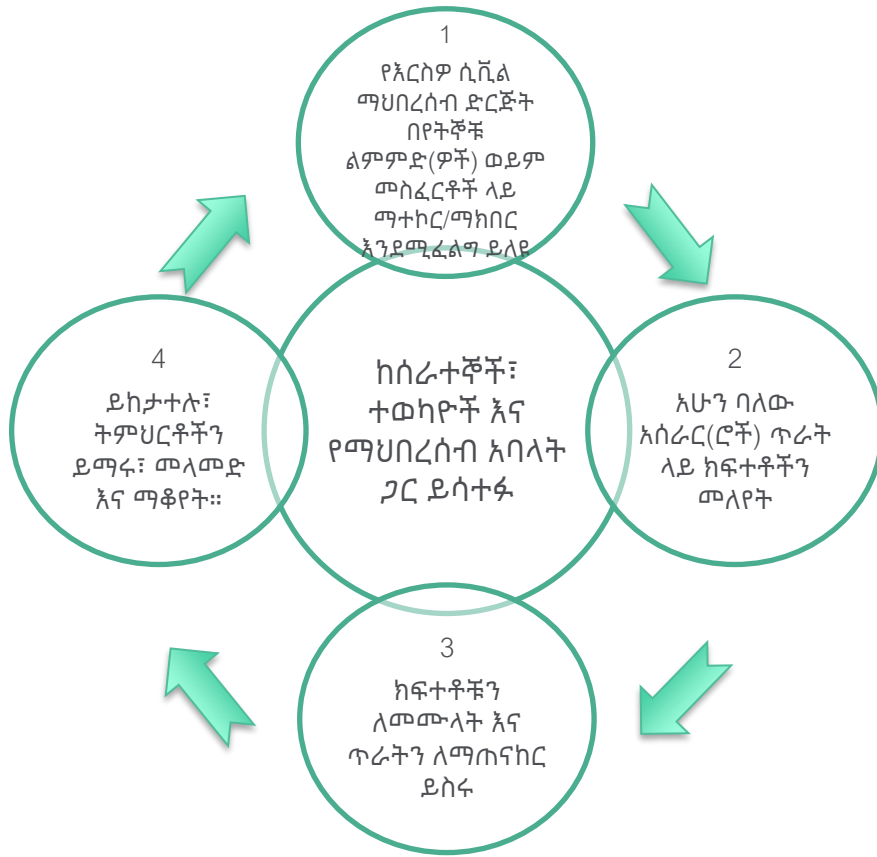
እያንዳንዱን ልምድ እንዴት እንደሚያዋቅር እና እንደሚጠብቁ የጥበቃ እርምጃዎች ጥራት እና ውጤታማነት ላይ ተጽእኖ አለው።

እያንዳንዱን ልምድም 1) ለድርጅት እና ለዐውደ-ጽሑፍ ተስማሚ በሆነ መንገድ ይንደፉ እና ይተግብሩ እና 2) በጋራ ባህሪዎች መርሆዎች እና በስምምነት ላይ በመመስረት ።

መስፈርቶቹን ከእርስዎ አውድ ጋር እንዴት ማገናዘብ እንደሚቻል፡-

1. ይህ ለድርጅቱ ለመስራት ብዙ ይመስላል? ፣ ከየት ልጀምር?

- በድርጅት ውስጥ ሊከሰቱ የሚችሉትን አደጋዎች ለመገምገም ይጀምሩ እና እነሱን ለመፍታት መንገዶችን ይፈልጉ። ሰራተኞች ስለሚያጋጥሟቸው ስጋቶች ሰራተኞችን በሚቀጥሩበት መንገድ ስላለው ስጋት፣ አብረዎቸው የሚሰሩ ሰዎች እና ማህበረሰቦች ስለሚያጋጥሟቸው ስጋቶች እና ፕሮግራሞች ሲቀረጹ ግንዛቤ ውስጥ ሊገቡ ስለሚገባቸውን ስጋቶች ያስቡ።
- እያንዳንዱን መስፈርቶች መተግበር አያስፈልግዎትም። በየትኞቹ መልካም ተሞክሮዎች ላይ ማተኮር እንዳለብዎ ይለዩ። ይህ ምናልባት በድርጅት ውስጥ ባሉ ክፍተቶች ወይም አሁን ያሉትን ልምዶች ጥራት ማጠናከር አስፈላጊነት ላይ የተመሰረተ ሊሆን ይችላል። ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ነገሮች በሚያስቀምጡበት ጊዜ፣ ለሰራተኞች እና ከእርስዎ ሲቪል ማህበረሰብ ድርጅት ጋር ለሚገናኝ ማንኛውም ሰው የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ስጋቶችን ያስቡ።
- የሰዎችን ደህንነት ለመጠበቅ አስቀድመው ስለሚሰሩት ስራ ያስቡ። የሰዎችን ደህንነት እንዴት እንደሚጠብቁ በድርጅት እሴቶች ውስጥ አስቀድሞ መግለጫ ሊኖርዎት ይችላል። ድርጅትዎ በሰራተኞች መካከል ሊያበረታታ ወይም ሊነቅፍ የሚፈልጋቸውን ባህሪዎችን ወደሚያጠቃልል ቀላል የስነምግባር ህግ ያስፋፉ። ለምሳሌ፣ በ [RSH ማጠቃለያ ውስጥ](#) የተዘረዘሩትን የኢንተር ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴ ስድስት ዋና መርሆዎችን መመልከት ይችላሉ።
- ሰራተኞችን፣ ተወካዮችን እና ሌሎች ከሲቪል ማህበረሰብ ድርጅት ጋር ግንኙነት የሚያደርጉ ግለሰቦችን ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ለመጠበቅ አንድ ሰፊ ፖሊሲ ማዘጋጀት ይችላሉ። በዚህ ሂደት ውስጥ ለተለያዩ ቡድኖች የተለያዩ አደጋዎችን ግምት ውስጥ ያስገቡ። ይህን በሚያደርጉበት ጊዜ የሌሎች ድርጅቶችን ፖሊሲዎች መገምገም ይችላሉ።
- ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ተግባራት ካቀናበሩ በኋላ ሌሎች ሂደቶችን እና በጊዜ ሂደት ለማሳካት የሚሰሩትን መልካም ልምዶችን ይለዩ።
- ከላጋሾች ድጋፍ ይጠይቁ። ከአንድ ወይም ከሁለቱም የመረጃ ድጋፍ ማጠቃለያ ወይም የኢንተር ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴ ዝቅተኛ የትግበራ መስፈርት ጋር በተጣጣመ መልኩ በወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ላይ ፖሊሲዎች እና ስርዓቶች መኖሩ ከዋና ዋና የሁለትዮሽ ላጋሾች የገንዘብ ድጋፍ ለማግኘት የተለመደ መስፈርት ነው። ላጋሾች የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳን ወይም ሌላ አይነት ድጋፍን አስመልክቶ የስልጠና እድሎችን መስጠት ይችሉ ይሆናል። ለምሳሌ፣ በዩናይትድ ኪንግደም FCDO [የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ የትጋት መስፈርቶችን](#) (በመረጃ ድጋፍ ማጠቃለያ እና የኢንተር ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴ ዝቅተኛ የትግበራ መስፈርት ዙሪያ የተገነባ) እና ተዛማጅ ድጋፎችን [በድረ-ገጽ](#) ላይ አስቀምጧል፣ የ 31 ሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ነጻ [ግምገማን](#) ከFCDO ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ መስፈርቶች ጋር በማነፃፀር የተለመዱ ተግዳሮቶችን አጉልቶ ያሳያል።



2. በአገሬ ውስጥ አንዳንድ ባህሪዎች ህጋዊ ከሆኑ ነገር ግን ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳን በብዙ ትርጓሜዎች ከተመሰረቱ ምን ማድረግ አለብኝ?

- በብዙ አገሮች ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ በሕገ መሠረት ሙሉ በሙሉ አልተሸፈነም። ድርጅትዎ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳን ለመፍታት አሁንም እርምጃዎችን ማስቀመጥ ይችላል። ለምሳሌ፣ የስነ ምግባር ህግ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳን የሚያጠቃልለውን ባህሪ ሊከለክል እና የውል ስምምነት ሊደረግ ይችላል። ማንኛውንም አስፈላጊ እርምጃ ለመውሰድ ዝግጁ እንድትሆኑ ሰራተኞች የስነምግባር ደንቡን ከጣሱ ምን ማድረግ እንደሚችሉ የህግ ምክር መሰብሰብ ይችላሉ።

3. አንዳንድ ዓለም አቀፍ መስፈርቶች ከማህበረሰቡ እሴቶች እና እምነቶች ጋር የሚጋጩ ከሆነስ?

- የጥቃት ጥበቃ እርምጃዎችዎ ማህበረሰቦችን (እና ሰራተኞችን) ከጥቃት ለመጠበቅ የተነደፉ ናቸው - እነሱ በድርጅትዎ የገቡትን ቁርጠኝነት ያንጸባርቃሉ። ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ምን ማለት እንደሆነ እና ማንን እንደሚነካ ግንዛቤን በማሳደግ፣ ድርጅትዎ ማህበረሰቦችን ለይተው እንዲያውቁት ድጋፍ ያደርጋል።
- ሰራተኞች እና ሰጠኞች ፈቃደኞች ከማህበረሰቦች የመጡ ሲሆን የሥራሳቸውን የማህበረሰቡን እሴቶች እና እምነቶች ይይዛሉ እነዚህን ድርጅታዊ እርምጃዎች መኖራቸው ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ከሠራተኞች እና ከሰጠኞች ጋር ግልጽ ይሁኑ።
- ማህበረሰቦች ስጋቶችን እንዲዘግቡ ማበረታታት ከፈለጉ ወይም የመጠበቅ ስጋቶችን በመለየት ላይ እንዲሳተፉ ከጠየቁቸው በመጀመሪያ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ምን ማለት እንደሆነ ግንዛቤን ያሳድጉ። ያጋጠሙትን እንዴት እንደሚጎዳ ግለጽ። ማህበረሰቦች ለወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ በጣም ተጋላጭ የሆነው ማን እንደሆነ እንዲያውቁ ይጠይቁ።
- የማህበረሰቡን አባላት ተጋላጭ የሆኑ ቡድኖችን መጠበቅ እና መደገፍ ያለባቸው ለምን እንደሆነ እንዲያጋሩ እና ሰዎችን ይጠብቃሉ ብለው የሚያስገቡባቸውን በአሁኑ ጊዜ ያሉ ማህበራዊ ልማዶችን እንዲለዩ የጠይቁቸው።

4. ወሲባዊ ትንኮሳ ተጠቅሷል ነገር ግን ሌሎች የትንኮሳ ዓይነቶች ግን አልተጠቀሱም ሁሉንም እንዴት ልሸፍነው እችላለሁ?

- ትንኮሳ “ተቀባይነት የሌላቸው የተለያዩ ባህሪዎች እና ተግባራት፣ ወይም ማስፈራሪያዎች፣ አካላዊ፣ ስነ ልቦናዊ፣ ወሲባዊ ወይም ኢኮኖሚያዊ ጉዳትን የሚያስከትሉ ወይም ሊያስከትሉ የሚችሉ ናቸው...” ([ILO C190 Violence and Harassment Convention](#)) ተብሎ ይገለጻል። ትንኮሳ በስልጣን አላግባብ የተደገፈ እና የተለያዩ እና እርስ በርስ የሚጠላለፉ የማንነት ባህሪዎች ላላቸው ሰዎች በተለየ መንገድ ይለማመዳል ይሰጣል። የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ትንኮሳን በፖሊሲዎቻቸው ውስጥ ማካተት ይፈልጉ ይሆናል። 1) በሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች የሚደርስ ትንኮሳ በራሱ ጉዳት ምክንያት ሲሆን 2) ትንኮሳ ለበለጠ ጥቃት ወይም ብዝበዛ ሊዳርግ ይችላል።
- ሰራተኞችን - እና ሌሎች ከድርጅትዎ ጋር የሚገናኙትን - ከሁሉም አይነት ትንኮሳ ለመጠበቅ እርምጃዎችን መውሰድ ጠቃሚ ነው። ለሠራተኞች፣ ይህ አስቀድሞ በእርስዎ የሰው ኃይል ፖሊሲ ውስጥ ሊሆን ይችላል - በአንዳንድ አገሮች ህጋዊ መስፈርት ነው። የአለም አቀፍ ዕርዳታ እና ልማት ሴክተር ቅድሚያ የሚሰጠው ወሲባዊ ትንኮሳን በመከላከል ላይ ስለሆነ ከላይ በተገለጹት መስፈርቶች አልተሸፈነም።

5. የሰራተኞች ባህሪ ከመስፈርቶች ጋር እንዴት ይገናኛል?

- ሁሉም ሰራተኞች የሌሎች ሰራተኞች ወይም የማንኛውም ከድርጅቱ ጋር የሚገናኝን ሰው የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ስጋቶችን በማይገዳ በማይጨምር መንገድ ሊንቀሳቀሱ ይገባል። ይህ ባህሪ በሥነ ምግባር ደንብ ውስጥ ተዘርዝሮ የሚቀመጥ ሲሆን እና ድርጅትዎ ለጎጂ ባህሪዎች በሚሰጠው ምላሽ ደግሞ በተገቢው ምላሽ ውስጥ ይዘረዘራል።
- የእያንዳንዱ ሰው ጉልበት እና ጥቅም የሚወሰነው ባሉበት ሁኔታ ነው። ለምሳሌ፣ የአንድ ሰው ጾታ፣ ዕድሜ፣ ዘር፣ አካል ጉዳተኝነት ወይም የወሲብ ዝንባሌ በአንድ ወይም በሌላ የሁኔታዎች ስብስብ ውስጥ ተጠቃሚ ወይም ተጎጂ መሆናቸውን ይወስናል። ይህ ሰራተኞች እርስበርስ እንዴት እንደሚሰሩ እና አገልግሎቶችን ከሚቀበሉ ሰዎች ጋር ወይም ከድርጅትዎ ጋር በሚያደርጉት ግንኙነት ላይ ተጽእኖ ያደርጋል።
- ሁሉም ሰራተኞች የራሳቸውን ስልጣን እና ልዩ መብት ማወቅ እና በዚህ መሰረት መመላለስ አለባቸው። አስቡበት፡
 - በእድሜ፣ በዘር ወይም በጾታ (ወይም በነዚህ ጥምር) ምክንያት ከሌሎች የበለጠ ስልጣን ወይም መብት ሊኖረኝ በሚችልበት ሁኔታ ውስጥ ልሆን እችል ይሆን?
 - ቁመናዬ ሌሎች እኔን በሚያደብት መንገድ ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድረው እንዴት ነው?
 - በማንኛውም ምክንያት ግለሰቦች አድልዎ እንዳይደረግባቸው እንዴት ማረጋገጥ እችላለሁ?