

ጽሑፍ አንድ፡- ስልጣኑን የያዘው ማነው?

መመሪያዎች፡-

ለተመደቡበት ሁኔታ ከዚህ በታች ላለው ጥያቄ መልስዎን ለመወያየት 5 ደቂቃ አለዎት። የእርስዎ አነስተኛ ቡድን መወያየት ያለበት አንድ ሁኔታ ላይ ብቻ ነው እንጂ ሁሉንም አምስቱም ላይ አይደለም። ሃሳብዎን በጥንቃቄ ማብራራትዎን ያረጋግጡ።

ከእርስዎ አነስተኛ ቡድን ውይይት ጊዜ በኋላ፣ እያንዳንዱ ቡድን ሁኔታዎቻቸውን እና መልሶቻቸውን ለትልቁ ቡድን ለማቅረብ ሁለት ደቂቃዎች ይኖራቸዋል። የሚያቀርበውን ተወካይ ሊለዩ ይችላሉ ነገርግን ሁሉም የቡድኑ አባላት ተጨማሪ አስተያየቶችን ለመስጠት ይችላሉ።

የውይይት ጥያቄ፡-

በዚህ ሁኔታ ስልጣኑን የያዘው ማነው?

ሁኔታ ሀ፡ አንዲት የተባበሩት መንግስታት ድርጅት አባል የሆኑ ሴት በተባበሩት መንግስታት ድርጅት የገንዘብ ድጋፍ ስለተደረገለት ፕሮጀክት መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ቢሮን በጎበኙበት ወቅት ከአንድ የሀገር ውስጥ ወንድ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሠራተኛ ጋር ተወያዩ።

ሁኔታ ለ፡ አንድ ትልቅ ሰው መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሹፌር ሲሆን ወጣት ሴት ደግሞ የፕሮግራም አፈሰር ነች። አንድ ቡድን ተጠቃሚ ሊሆኑ የሚችሉ ሰዎችን እየገመገመ ሳለ ሁለቱም በማህበረሰቡ ውስጥ ተገኝተዋል።

ሁኔታ ሐ፡ አንድ ወንድ የአካባቢ መሪ ከአንድ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ፕሮግራም ሊገኙ የሚችሉ ጥቅሞችን አስመልክቶ በዱላ ከሚመራ አካል ጉዳተኛ ገበሬ ጋር ተገናኙ። አካል ጉዳተኛው ገበሬ በሕጉ መሠረት የጋብቻ ሕጋዊ ዕድሜ 18 ቢሆንም እንደ መንደሩ ማህበረሰብ የጋብቻ ዕድሜ የደረሱ 15 እና 16 ዓመት የሆኑ ሁለት ሴት ልጆች አሏቸው።

ሁኔታ መ፡ አንድ ወንድ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት የአጭር ጊዜ ሠራተኛ በአካባቢው ማህበረሰብ ውስጥ በፕሮግራሙ ተግባራት ተጠቃሚዎች ስላላቸው እርካታ የዳሰሰ ጥናት ምላሾችን በመሰብሰብ ላይ ይገኛል።

ሁኔታ ሰ፡ አንድ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት የፕሮግራም አፈሰር በማህበረሰቡ ስብሰባ ላይ መንግስታዊ ያልሆነው ድርጅት ለአጭር ጊዜ የስራ መደብ ሰዎችን ለመቅጠር እየፈለገ መሆኑን በመግለጽ አቅርቧል። በተለይም ከሌሎች የአካባቢው ሴቶች ጋር የሚሰሩ ሴቶችን እንደሚፈልጉ ተናግሯል።

ጽሑፍ ሁለት፡- የጾታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስድስት ዋና መርሆዎች

ስድስቱ ዋና መርሆዎች ¹

1. በግብረ-ሰናይ ሰራተኞቻቸው የሚፈጸሙ የጾታ ብዝበዛ እና ጥቃት ከባድ የስነምግባር ጥፋቶች በመሆናቸው ለስራ መቋረጥ ምክንያት ይሆናሉ።
2. ከህጻናት ልጆች ጋር የሚደረግ ወሲባዊ እንቅስቃሴ (ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ሰዎች) በአብላጫ የሚገኙ ሰዎች እድሜ ወይም በአካባቢው የሚፈቀደው እድሜ ምንም ይሁን ምን የተከለከለ ነው። የልጁን ዕድሜ በተመለከተ የተሳሳተ እምነት መከላከያ አይሆንም።
።
3. ገንዘብን፣ የስራ ቅጥርን ፣ ዕቃዎችን፣ ወይም አገልግሎቶችን በወሲብ መቀየር ፣ ሌሎች የሰውን ስብእና የሚያዋርዱ እና የሚያንቋሽሹ በዝባዥ ባህሪያትን ጨምሮ ወሲባዊ ጥቅምን መፈለግ የተከለከለ ነው። ይህ ለተጠቃሚዎች የሚደረግ የእርዳታ ልውውጥን ይጨምራል።
4. የሰብአዊ እርዳታ እና ጥበቃ በሚያደርጉ እና በእንደዚህ አይነት ሰብአዊ እርዳታ እና ጥበቃ በሚጠቅም ሰው መካከል ያለአግባብ ማዕረግን ወይም የስራ ቦታን መጠቀምን የሚያካትት ማንኛውም የግብረ-ስጋ ግንኙነት የተከለከለ ነው። እንደዚህ አይነት ግንኙነቶች የሰብአዊ ርዳታ ስራዎችን ተአማኒነት ያበላሻሉ።
5. አንድ የሰብአዊነት ሰራተኛ በተመሳሳይ ተቋም ውስጥም ሆነ በሌላ ስፍራ የስራ ባልደረባው ጾታዊ ጥቃትን ወይም ብዝበዛን በተመለከተ ስጋቶች ወይም ጥርጣሬዎች ሲኖሩት እሱ ወይም እሷ በተቋሙ የሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴዎች ሪፖርት ማድረግ አለባቸው።
6. የሰብአዊ እርዳታ ሰራተኞች ጾታዊ ብዝበዛን እና ጥቃት የሚከላከል እና የስነምግባር ደንቦቻቸውን ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችል አካባቢ መፍጠር እና መጠበቅ አለባቸው። በየደረጃው ያሉ አስተዳዳሪዎች ይህንን አካባቢ የሚጠብቁ ስርዓቶችን የመደገፍ እና የማጎልበት ልዩ ሃላፊነት አለባቸው።

¹ የኢንተር ኤጀንሲ ቋሚ ኮሚቴ (IASC) ሴክሬታሪያት (የ12፡፠09፡፡2019 ክለሳ) ከተባበሩት መንግስታት ዋና ጸሃፊ (ኤስጂ) ቡለቲን በተሻለው መሰረት **ጽሑፍ ሶስት፡- የወሲብ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ትንኮሳ ፍቺዎች**

የመለማመጃ መመሪያዎች፡-

- በአነስተኛ ቡድንዎ ውስጥ ቃሉን ተወያይበት።
- ቃሉን የበለጠ ለመረዳት እንዲቻል በራስዎ ቋንቋ ይግለጹ። ምሳሌዎችን ይጠቀሙ።
- የእርስዎን ትርጉም የሚያቀርብ አንድ ሰው ይሰይሙ።
- 10 ደቂቃ አለዎት።

ወሲባዊ ብዝበዛ ማለት ከሚመለከታቸው ሰዎች በወሲባዊ ብዝበዛ የሚገኝ የገንዘብ ፣ የማህበራዊ ወይም ፖለቲካዊ ትርፍን የሚያካትት ማናቸውንም የተጋላጭነትን ሁኔታ፣ የአቅም ልዩነት ወይም እምነት ለወሲባዊ አላማዎች ለመበዝበዝ የተፈጸመ ወይም የተሞከረ ጥቃት ማለት ነው።

ወሲባዊ ጥቃት ማለት ወሲባዊ ይዘት ያለው በጉልበት ወይም ባልተመጣጠነ ወይም አስገዳጅ ሁኔታዎች የተፈጸመ ወይም የተዛተ አካላዊ ጥቃት ማለት ነው።

ጾታዊ ትንኮሳ ማንኛውም ያልተፈለገ የወሲብ ጥያቄ፣ የወሲብ ውለታን መጠየቅ፣ በቃል ወይም በአካል የሚገለጽ ወሲባዊ ባህርይ ያለው እንቅስቃሴ ወይም ማናቸውም ሌላውን ሰው እንደሚጎዳ ወይም እንደሚያቃልል የሚገመት ወሲባዊ ባህርይ ነው። ጾታዊ ትንኮሳ ከባድ የሚሆነው ጣልቃ ሲገባ ፣ ለቅጥር ቅድመ ሁኔታ ሲደረግ ወይም አስፈሪ፣ ጥላቻን የተሞላ እና ጎጂ የሆነ አካባቢን ሲፈጥር ነው።

ጽሑፍ አራት፡- የተከለከሉ ድርጊቶችን መለየት

ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሁኔታዎች

መመሪያዎች፡- ለቡድንዎ የተመደቡ ሁኔታዎችን ይገምግሙ። የሶስቱን ተገቢ ያልሆነ ወሲባዊ ባህሪ፣ ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና/ወይም ትንኮሳ፣ ያልተገባ ባህሪና ተግባር አይነት(ዎች) ለመለየት የእርስዎን ትርጓሜ ይጠቀሙ። የስድስት ዋና መርሆች ጽሑፍን ይመልከቱ ፣ እና የትኞቹ ዋና መርሆች(ዎች) እንደተጣሱ በቁጥር ይለዩ። ምላሾችዎን ይመዝግቡ እና ለትልቅ ቡድን ሪፖርት ለማድረግ ይዘጋጁ። 10 ደቂቃ አለዎት።

1. ሳራ የተባለች መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሠራተኛ፣ ዕድሜያቸው ከ18 ዓመት በታች የሆኑ በጣም ወጣት የሚመስሉ ብዙ ወጣቶች በእንግዳ ማረፊያ ወደሚገኘው የስራ ባልደረባቸው ክፍል ሲሄዱ ተመልክታለች። ከልጃገረዶቹ አንዷ በአቅራቢያው የሚገኝ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት አገልግሎት ከሚሰጥበት ማህበረሰብ የመጣች መሆኗን አስተውላለች። ሳራ ስለዚህ ጉዳይ የስራ ባልደረባቸው ጠየቀችው እሱም መጨነቅ እንደሌለባት ነገራት። ምሽት ላይ እንግሊዘኛ ብቻ እንደሚያስተምራቸው ነገራት ። ሳራ እሱን በማመን ስጋቷን ሪፖርት ላለማድረግ ወሰነች።

ያልተገባ ባህሪ እና ተግባር አይነት (ቶች)፤

የተጣሱ ዋና መርሆች፡-

2. የሌላ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሰራተኞች በምግብ ማከፋፈያ ማእከል ሴቶችን በፆታዊ ጥቃት እየፈፀሙ መሆናቸውን በአንድ የማህበረሰብ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና ላይ አንዲት ተጠቃሚ ለመንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሰራተኛ አና ተናግራለች። ሴቶች ከሠራተኞቹ ጋር ወሲባዊ ግንኙነት ቢፈጽሙ ተጨማሪ የምግብ ራሽን እንደሚሰጣቸው ተናግራለች። አና ለተጠቃሚዋ ስጋቷን ለሌላኛው መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሪፖርት ማድረግ እንዳለባት ነገረች። አና ይህ ባህሪ በእሷ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ውስጥ የተከሰተ ባለመሆኑ ደስተኛ ነች።

ያልተገባ ባህሪ እና ተግባር አይነት (ቶች)፤

የተጣሱ ዋና መርሆች፡-

3. በአንድ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ውስጥ የሚሠራው አቢድ ከአንዲት ስራ ባልደረባው መቀበል ባይፈልግም የማይፈለጉ የግል ኢሜይሎችን እየተቀበለ ነው። ለጽሑፎቿ ምላሽ እየሰጠ ስላይደለ እንደምታቆም ተስፋ ያደርጋል።

ያልተገባ ባህሪ እና ተግባር አይነት (ቶች)፤

የተጣሱ ዋና መርሆች፡-

4. አራፋ በስድስት ሳንቲም ውስጥ የምትኖር የ16 አመት ልጃገረድ ነች ። ለትምህርት ቤቷ ክፍያ እንደሚከፍል ቃል ከገባላት መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሰራተኛ ጋር

ወሲባዊ ግንኙነት ጀምራለች።

ያልተገባ ባህሪ እና ተግባር አይነት (ቶች);

የተጣሱ ዋና መርሆች፡-

5. በአንድ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት የሰው ሃይል አፈሰር የሆነው ፖል የአመልካቾችን መረጃ ቋት በመጠቀም ሴቶችን ደጋግሞ በመጥራት ለፍቅር ጠይቆ የድርጅቱ የሰው ሃይል አፈሰር ነኝ እያለ ይፎክራል።

ያልተገባ ባህሪ እና ተግባር አይነት (ቶች);

የተጣሱ ዋና መርሆች፡-

6. ጆርጅ በቢሮ ውስጥ ስለ ወሲባዊ ህይወቱ የመናገር ልምድ አለው ፣ እና ስለ እሱ ቀልዶችን መናገር ይወዳል። ብዙ ሰራተኞች እሱ አስቂኝ እና አዝናኝ እንደሆነ አድርገው ስለሚያስቡ ብዙም አይቸገሩበትም። አንዳንድ ሴቶች በጆርጅ ባህሪ ላይ ምችት ስለማይሰማቸው ችላ ይሉታል።

ያልተገባ ባህሪ እና ተግባር አይነት (ቶች);

የተጣሱ ዋና መርሆች፡-

7. ተጠቃሚ የሆነች ሴት መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሰራተኛ ለሆነው ለአሪ እንደተናገረችው ከማህበረሰቡ አንድ ሰው ትናንት ምሽት ጎረቤቷን ደፈሯል። ተጠቃሚዋ ለጎረቤቷ ለአሪ ሪፖርት እንደምታደርግ ነግራለች። ምክንያቱም የአሪ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ወሲባዊ ጥቃት ሪፖርቶችን ስለሚመረምር ነው።

ያልተገባ ባህሪ እና ተግባር አይነት (ቶች);

የተጣሱ ዋና መርሆች፡

ጽሑፍ አምስት ሀ፡ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓቶች 5 W እና 1H

አማራጭ 1 ለአስተባባሪ

ክፍል 1፡ ጥሩ የሪፖርት ማድረጊያ ስርዓትን መረዳት

1. አስተባባሪው መልሱን በድርጅታቸው ሪፖርት ማድረጊያ ስርዓት መሰረት በ1-2 አረፍተ ነገር ለእያንዳንዱ ጥያቄ ማን፣ ምን፣ መቼ፣ የት፣ ለምን እና እንዴት በሚሉ ክፍሎች በትልቁ ይጽፋል። (አሰልጣኞች ተገቢውን መረጃ እንዲለዩ ለመርዳት በምሳሌነት የሚረዱ መልሶች በአስተባባሪ መመሪያ ውስጥ ቀርበዋል።)

2. አስተባባሪው እያንዳንዱን መልስ ቆርጦ ያወጣ እና የተለያዩ የፍሊፕ ቻርት ወረቀቶችን ለእያንዳንዱ ምድብ በስልጠናው ክፍል ግድግዳ ላይ በመለጠፍ ከእያንዳንዱ ርዕስ ስር ጥያቄዎችን በማስቀመጥ ያዘጋጃል። ምላሾች ተዘጋጅቶ በዘፈቀደ በቡድኖች መካከል ተሰራጭተዋል፤ ከጥያቄዎቹ ቀጥሎ መልሳቸውን ይለጠፋሉ።
3. ለአንላይን ማቅረቢያ አማራጮች ለእያንዳንዱ አነስተኛ ቡድን ምድብ (ወይም አነስተኛ ጥያቄ ላላቸው ብዙ ምድቦች) በመመደብ እና እያንዳንዱ ቡድን በተመደበበት ምድብ ላይ ለትልቁ ቡድን እንዲገኝ በማድረግ የድርጅት ሪፖርት አሠራሮችን የኤሌክትሮኒክ ቅጂዎች ለማሰራጨት አስቡ። ሌላው አማራጭ የጋራ ሰነዶችን መፍጠር (በቲምስ ወይም ጉግል ዶክስ) ወይም የጋራ ሽርቆታል ተለጣፊ ማስታወሻዎች (ከጉግል ጃምበርድን ወይም ቲም ውስጥ ደግሞ ሚሮን) እና በጽሑፍ አምስት ለ ላይ እንደሚታየው ማደራጀት ነው። **5 በW የሚጀምሩ ጥያቄዎች እና እና 1 በH የሚጀምሩ ጥያቄ።** ሰዎችን ወደ ተለያዩ ክፍሎች ይመድቧቸው እና ለእያንዳንዱ ቡድን በሚጋራ ሰነድ ውስጥ ልዩ የሆነ የመልሶች ስብስብ ያቅርቡ። እያንዳንዱ ቡድን መልሶችን (በጋራ ሰነድ ውስጥ ወይም በሽርቆታል ተለጣፊ ማስታወሻ ላይ በመገልበጥ/በመለጠፍ) ሁሉንም ምድቦች በሚያሳየው ዋና ሰነድ ላይ ያስቀምጣል። ከታች እንደተገለፀው በትልቅ ቡድን ውስጥ ገለጻ ስጥ።
4. በአካልም ሆነ በአንላይን ለማድረስ፣ ሁሉም ሰው ስለ ሂደቱ ግልጽ ግንዛቤ እንዲኖረው አንድ ላይ ሆነው ሁሉንም መልሶች ይገምግሙ።

ጽሑፍ አምስት ለ:- የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓቶች 5 W እና 1H

ማን ነው	ምን	መቼ
<ul style="list-style-type: none"> - ስለ ፆታዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ትንኮሳ እውቀትን ወይም ጥርጣሬዎችን የማሳወቅ ግዴታ ያለበት ማን ነው? - የሪፖርት አያያዝ ሂደቱን የመቆጣጠር የመጨረሻ ሀላፊነት ያለው ማን ነው? - ምርመራውን የሚያካሂደው ማን ነው? - ማነው ድምዳሜ ላይ የደረሰ እና የዲሲፕሊን ቅጣት 	<ul style="list-style-type: none"> - ሪፖርት ከቀረበ በኋላ ምን ይሆናል? ሪፖርቱን ለማስተናገድ የመጀመሪያዎቹ እርምጃዎች ምንድን ናቸው? - ሪፖርቱ የሌላ ኤጀንሲ ሰራተኞችን የሚያካትት ከሆነ ምን ይሆናል? - ሪፖርቱን ለመያዝ ዋና ዋና መርሆዎች ምንድን ናቸው? - ሪፖርት ካደረጉ በኋላ 	<ul style="list-style-type: none"> - መቼ ነው ሪፖርት ማድረግ ያለብዎት? - ሪፖርት ለማድረግ የጊዜ ገደቦች አሉ?

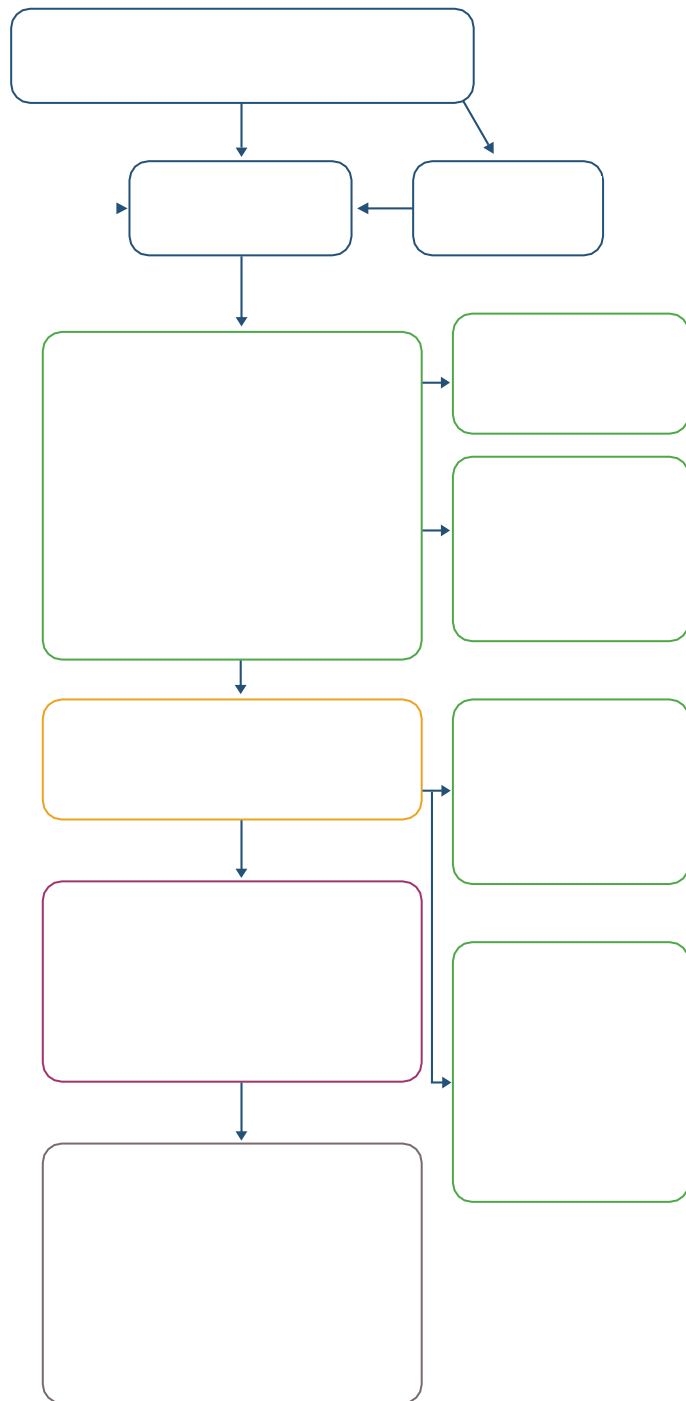
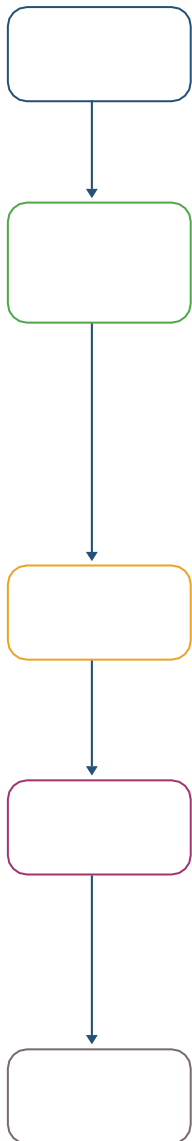
<p>የሚያስቀምጥ?</p> <p>ስለ ክሱ ሌላ ማን ማወቅ አለበት ማሳወቅ ያለበትስ ማነው?</p>	<p>የሪፖርት አድራጊው ኃላፊነቶች ምንድን ናቸው?</p> <p>- በምርመራው ሂደት ውስጥ ዋናዎቹ እርምጃዎች ምንድን ናቸው?</p>	
<p>እንዴት ነው (ሰዎች የተጠበቁት)</p> <p>- ሪፖርት የሚያቀርበው ሰራተኛ ሪፖርት ካደረገ በኋላ ጥበቃ ይደረግለታል ?</p> <p>በሪፖርት በማድረግ እና በምርመራ ሂደት ውስጥ ከአደጋ የተረፉ ሰዎች ይደገፋሉ/ይጠበቃሉ?</p>	<p>የት (ወይም ለማን)</p> <p>- አንድ ሰራተኛ የመጀመሪያ ሪፖርት ያደርጋል? (ሁሉንም አማራጮች ማካተትዎን እርግጠኛ ይሁኑ።)</p>	<p>ለምን</p> <p>- ሪፖርት የማድረግ ሂደት ኖረን? (ጠቃሚ ምክር:- (የፖሊሲውን አስፈላጊነት የሚገልጸውን የፖሊሲውን ዓላማ ዓላማ ተመልከት።))</p>

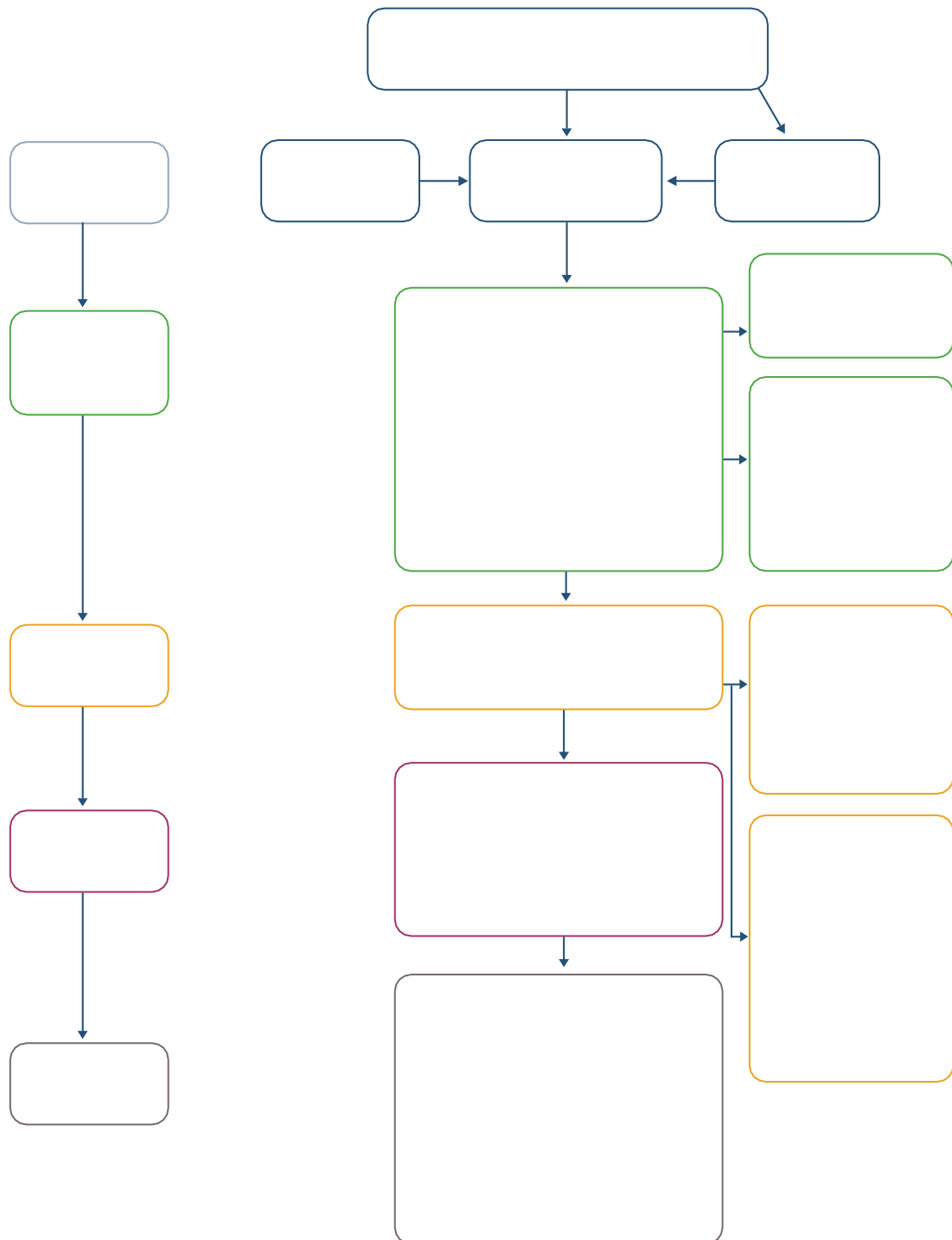
ጽሑፍ ስድስት፡- ምሳሌ ሪፖርት ማድረጊያ ፍሎው ቻርት

አማራጭ 2 በክፍል 1 ውስጥ ለአስተባባሪ

ለሆነ፡- የሪፖርት ማድረጊያ ሂደት

1. ከአነስተኛ ድርጅቶች እና አጋሮች ጋር የሚሰሩ አስተባባሪዎች የሪፖርት ማድረጊያ ስርዓታቸውን ለማጠናከር እና የተሻለውን አሰራር የሚቃወሙበትን ቦታ በመረዳት የዚህን የእጅ ጽሑፍ ገጽ 1 በማሰራጨት ቁልፍ እርምጃዎችን፣ አካላትን እና በጥሩ የውስጥ ሪፖርት አቀራረብ ስርዓት ውስጥ የተሳተፉ ሰዎችን መገምገም ይችላሉ።
2. ገጽ 1 አንድ ጊዜ ከተሳታፊዎች ጋር በመሆን ከተገመገመ፣ አስተባባሪው ገጽ 2ን እና ድርጅቱ ሊኖረው የሚችለውን የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓቶችን በተመለከተ የጽሁፍ ፖሊሲዎችን ወይም ሂደቶችን ያሰራጫል። በአነስተኛ ቡድኖች ውስጥ ተሳታፊዎቹ በእያንዳንዱ ደረጃ የተሰጡትን ክፍተቶች ይሞላሉ፣ ለእያንዳንዱ ደረጃ። ተጠያቂው ማን እንደሆነ ይጠቁማሉ።
3. በአንላይን በለማድረስ ፣ ይህ በሚጋራ ሰነድ (በ Teams ወይም በGoogle) እና በኤሌክትሮኒካዊ መንገድ በሰነድ መጋራት እና በቪዲዮ ብሬክሳውት ክፍሎች ውስጥ መወያየት ይችላል።
4. በአንላይንም ሆነ በአካል ለማድረስ፣ በመደበኛ ስያሜዎች ላይ ክፍተቶች ባሉባቸው ሁኔታዎች ውስጥ ፣ ተሳታፊዎቹ አስፈላጊውን ማስተካከያ እና ማሻሻያ ለማድረግ ስለሚያስፈልጉ እርምጃዎች መወያየት ይችላሉ።





ጽሁፍ ሰባት : ከአደጋ ለተረፉት ርኅራኄ መፍጠር

ማስታወሻ: ሁኔታዎች ከኢንተር ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴ የፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃትን መከላከል የስልጠና ፓኬጅ የተወሰዱ ናቸው። ስልጠናውን ከማመቻቸት በፊት ሁኔታዎችን ከትግበራ አውድ ጋር ማስማማትን ያስቡበት።

ሁኔታ 1:

እርስዎ

በነስ አይረስ አሁን የገባችውን ከሼኔዝዌላ የመጣች ማሪያ የተባለች የ20 አመት ሴት ነዎት።

የእርስዎ ሁኔታ

ቤተሰብዎ ላይ የደረሰውን አሳዛኝ አደጋ ተከትሎ ከሀገር የወጡት በብስጭት፣ በሀዘን እና በሌሎች ጥቂት አማራጮች ነው።

- በነስ አይረስ በደረሱበት የመጀመሪያ ምሽት አንቺን እና ሌሎች ተጠቃሚዎችን ወደ ስደተኛ ማእከል የማምጣት ሃላፊነት ያለው የተባበሩት መንግስታት ሰራተኛ ሰራተኛ ሊስምሽ ሞከረ።
- ከዚያን ጊዜ ጀምሮ፣ የወሲብ ፍላጎቱን ጥቂት ጊዜያት እምቢ ብለሻል፣ እያንዳንዱ ለመከላከል ከባድ እየሆነ መጣ። ትዕግስት ማጣቱ እየጨመረ ነው።
- በሚቀጥለው አጋጣሚ ጉልበቱን ይጠቀማል በለሽ ትፈረዳለሽ።

የአንቺ ምስክርነት

ባህሪዎን ከመባባሱ በፊት ሪፖርት ለማድረግ ወደ ተባበሩት መንግስታት ዋና መስሪያ ቤት በነስ አይረስ ለመሄድ ወስነሻል።

ቀጠሮ ስለሌለዎት	ጉዳዩን ሪፖርት	እያመነታሽ፣	አሁን እንደገና
ቀጠሮ ይያዙ እና	ለማድረግ በጣም	ታሪክሽን	ጥፋተኛውን
በዚያ ጊዜ	አሳሳቢ የሆነ ጉዳይ	በመንገር እሱን	ወደሚያገኙበት
ተመልሰው ይምጡ	እንዳለሽ ስትናገሩ	አመንሽው። እሱ	የስደተኞች ማእከል
ተብሎ	ግለሰቡ እንዲረዳህ	የእርስዎን መረጃ	መመለስ
ተነግሮዎታል።	ጉዳዩን	ወስዶ	አለብዎት።
	እንድትነግረው	ትክክለኛውን ሰው	
	አጥብቆ	እንደሚያሳውቅ	
	ይጠይቅሻል።	እና ተጨማሪ	
		መመሪያዎችን	
		መጠበቅ	
		እንዳለብዎት	
		ይናገራል።	

እርስዎ

የ16 ዓመቷ ልጅ ሪታ ስትሆኗ በፓኪስታን የስደተኞች ካምፕ ውስጥ ከእናትን እና ከሁለት እህቶች ጋር ትኖራለች።

የእርስዎ ሁኔታ

ከረዥም ጊዜ ማመንታት በኋላ፣ ስለ እናትዎ ከተባበሩት መንግስታት ተወካይ ጋር ለመነጋገር ወስነዋል።

- እናትን ዳናኤል ከሚባል አንዳንድ ጊዜ ከሚተናኮሳት የብሄራዊ አፈሰር ጋር አብራ መሆን ጀምራለች። ቤተሰባችሁን ወደ ጀርመን እንደሚያዘዋውርላት ቃል ስለገባላት ትንኮሳውን ተቋቁማለች።
- እናትን እዚህ ስለእሷ እየተናገርን እንደሆነ እንድታውቅ አትፈልገም ይህም የተጨነቅን እንድትመስዩ አድርጎታል። ስታወራ እንኳን ትንተናተቢያለች እና እዚህ እዚህ በመሆንን መጸጸት ጀምረዋል።

የአንቺ ምስክርነት

ከጸሐፊው ጋር ስትገራ፡-

እሱ አንቺን	ያንቺን ታሪክ	ምንም አይነት	እንዳትጨነቁ
ሳይመለከትሽ	እያዳመጡ	ጥያቄ	ነግሮሽ ወደ ቤትሽ
በኮምፒውተር ላይ	መሆኑን ለማሳየት	አይጠይቅም	ይሰድሻል።
መስራቱን	በሁሉም	እንዲሁም ዳናኤል	
ይቀጥላል።	አጋጣሚዎች	እናትሽን ማየት	
	አንገቱን ነቀነቀ፣	እንዲያቆም	
	ነገር ግን አንድም	እነግረዋለሁ	
	ቃል አልተናገረም።	ብሏል።	

እርስዎ

ዩስራ፣ ያሚን እና አዴላ—በጽዳት ስራ ተቀጥራችሁ ኬንያ ያለው ግቢ ውስጥ የምጽሩ ሶስት ተጠቃሚዎች ናችሁ።

የእናንተ ሁኔታ

አብራችሁ፣ እናንተ እና ሌሎች ሴት ጽዳት ሠራተኞች በስራ ላይ እያጋጠማችሁ ያለውን ስልጣንን ያለአግባብ መጠቀም ለማሳውቅ ወስናችሁዋል።

- እያንዳንዳችሁ ወሲብ እንድትፈጽሙ ተደርጎ በዛ ምትክ ተጨማሪ ገንዘብ ከሁለት የተለያዩ የተባበሩት መንግስታት ሰራተኞች በተደጋጋሚ ተሰጥቷችኋል።
- አንዳንድ ሌሎች ሴት ባልደረቦች፣ ተጠቃሚዎች እንዲሁም፣ ለወሲብ ምትክ ገንዘብ ተሰጥቷቸው ነበር ነገር ግን ሁኔታውን ሪፖርት ለማድረግ ፈርተዋል።
- የአንድ ወንድ የተባበሩት መንግስታት ሰራተኛን የወሲብ ጥያቄ ስላልተቀበለች ከስራ የተባረረች ቢያንስ አንድ የስራ ባልደረባ እንዳለች ታውቃለች።

የአንቺ ምስክርነት

ሶስታችሁም ከምታምኗቸው ሴት የተባበሩት መንግስታት ቢሮ ስራ አስኪያጅ ጋር በግል ቀጠሮ ይዛችኋል እና ቀጠሮው ከተባበሩት መንግስታት ግቢ ውጭ እንዲደረግ አጥብቃችሁ ጠይቃችኋል።

ወደ መሰብሰቢያው በታ ስትደርሱ፣ ስራ አስኪያጁ ሁለት ወንድ የተባበሩት መንግስታት ስራ አስኪያጆችን ይዛ መምጣቷን ስትመለከቱ ተገርማችኋል።	ሶስታችሁም ራሳችሁን መጠራጠር እና ጉዳዩን ሪፖርት ማድረጋችሁ ከጥቅሙ ይልቅ ጉዳቱ ያመዝናል ወይ ብላችሁ ማሰብ ትጀምራላችሁ። ሁለት ወንዶችን ጨምሮ ለሶስት ኦፊሰሮች ሳይሆን በግል ለምታውቁት አንዲት ሴት ስራ አስኪያጅ ታሪካችሁን እንደምትናገሩ ነበር የምትጠብቁት።	አንድ ላይ በመሆን፣ አሁንም ወደፊት ለመሄድ እና እየኖራችሁበት ያለውን ጥቃት ለመግለፅ ወስኑ።	ሦስቱ አስተዳዳሪዎች ታሪካችን ሲሰሙ ተበሳጭተው ከእንግዲህ ምንም እንዳትጨነቁ ነግረዋችሁዋል። ሁለቱ አጥፊዎች ወዲያውኑ ይባረራሉ።
---	---	---	---

ጽሑፍ ስምንት፡- ሚናዎች እና ኃላፊነቶች

ለእያንዳንዱ ተግባር ተጠያቂ ከሆነው ሰው ጋር የሚዛመደው አምድ ውስጥ ምልክት ያድርጉ ወይም ድርጊቱ አግባብነት የለውም ብለው ካሰቡ "አስወግድ" የሚል ምልክት ያድርጉ።

ተግባር	ከወሲባዊ ብዝበዛ ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ጥበቃ ቡድን	ሁሉም	አስወግድ
ከአደጋ የተረፈውን ማዳመጥ።			
የእውነታውን ትክክለኛነት ማረጋገጥ።			
የተረፈውን ፍላጎት ለማሟላት የድርጊት መርሐ-ግብር ማዘጋጀት።			
ለወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ቡድኖች ሪፖርት ማስጀመር።			
ከአደጋ የተረፉትን አመለካከት መጠየቅ።			
ሊሆኑ የሚችሉ ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሁኔታዎችን ለመለየት በማህበረሰቡ ውስጥ የዳሰሳ ጥናቶችን ማድረግ።			
ከአደጋ ተረፉትን ወደ ሆስፒታል፣ ፖሊስ ጣቢያ እና ሌሎች አስፈላጊ አገልግሎቶችን ይዘው መሄድ።			
ሪፖርትን ራስን በተጎጂው ስፍራ በማድረግ መቀበል።			
ስለነባር መደበኛ የሪፖርት ማቅረቢያ ስልቶች ከአደጋ ለተረፉት ማሳወቅ።			
የሪፖርት ማድረጊያ ግዴታውን እና ምን እንደሚያካትት ከአደጋ ለተረፉት ማሳወቅ።			
ምስክሮችን መፈለግ።			
ወንጀል ፈጽሟል የተባለውን ሰው መጥራት።			

ጽሑፍ ዘጠኝ፡- የወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን ለመቀበል ጠቃሚ ምክሮች

መደረግ ያለባቸው	መደረግ የሌለባቸው
<p>ይህንን መረጃ ብዙ እና የሚከተለውን ሪፖርት ማድረግ እንዳለብዎት ሪፖርት ለሚያደርገው ይነገሩ፡-</p> <p>አንድ ሰው የወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ክስተትን እንደሚገልጥ በሚመስልበት ጊዜ መረጃውን ከመግለጻቸው በፊት እንዲያውቁት በመረጃው ምን ማድረግ እንዳለብዎት ማሳወቅ አስፈላጊ ነው። በሚከተለው መስመር አንድ ነገር ማለት ትችላለህ፡- "አንድ የተባበሩት መንግስታት ወይም የሰብአዊ እርዳታ ሰራተኛ እርስዎን ከጎዳ፣ እሱ/ሷ ሌላ ሰው እንዳይገዳ ለድርጅታችን ተወካይ መንገር እና ግለሰቡ ያደረገውን ነገር ሪፖርት ማድረግ እንደዳለሁ።"⁶</p> <p>ቀጥሎ የሚሆነውን ያሳውቋቸው። ስለ ይህንነት እና ምስጢራዊነት ስጋት ካለ ሪፖርት አድራጊው ሰው ጋር ማለፍዎን እርግጠኛ ይሁኑ እና እርስዎ እርምጃዎችን ለመውሰድ ኃላፊነት ከተጣለባቸው ሰዎች ጋር ስጋቶቹን እያጋሩ እንደሆነ ይነገሯቸው። ስማቸው ለማንም እንዳይነገር እንደማይፈልጉ ስጋታቸውን ከገለጹ፣ስም ሳይታወቅ ሪፖርት ማድረግ እንደሚችሉ ይነገሯቸው። በምርመራው ውስጥ ከአደጋ የተረፉትን እምነት ለመገንባት መርማሪዎቹ ከእርስዎ ጋር ሊሰሩ ይችላሉ። እነርሱን ለማግኘት በጣም ጥሩውን እና አስተማማኝ መንገድን መለየትዎን እርግጠኛ ይሁኑ፤ ስለዚህ ተገቢ የሆኑ ባልደረቦች ሪፖርታቸውን መከታተል ይችላሉ።</p>	<p>አትመርምር ወይም ቃለ መጠይቅ አታድርግ፡</p> <p>ብዙ ጥያቄዎችን መጠየቅ አይጠበቅብዎትም ነገር ግን ዘጋቢው ማን፣ ምን፣ መቼ፣ እና የት የሚሉትን መሰረታዊ ጉዳዮች ማካተቱን ያስተውሉ። ያስታውሱ ከአደጋ የተረፉት ላይ የሚደርሰው ጥቃት ስነ ልቦናዊ መዘዝ ሰዎች እንዴት ትውስታቸውን እንደሚያገኙ ላይ ተጽእኖ ሊያሳድር እንደሚችል እና ሪፖርት አድራጊው በቅደም ተከተሉን ባልጠበቀ ሁኔታ ዝርዝሮችን ሊያካፍል ይችላል ወይም ሁሉንም ዝርዝሮች ሳያካፍል ይችላል። ሪፖርት አድራጊው በወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት ወይም ትንኮሳ ላይ ፖሊሲዎችን መጣሱን እንዲጠራጠሩ የሚያደርግ ታሪክ እየተናገረ መሆኑን ሲያውቁ፣ ዘጋቢው ሁሉንም "መቼ እና የት" ባያካፍልም ይቀጥሉ እና ሪፖርት ያድርጉት።</p>
<p>ለግል ደህንነት የሚያሳስባቸውን ነገር ጠይቅ፡-</p> <p>ስለግል ደህንነታቸው ስጋት እንዳላቸው ወይም ሌሎች የድጋፍ አገልግሎቶችን ከሚያስፈልጋቸው ጉዳዮች ጋር እየተገናኙ እንደሆነ መጠየቅዎን ያረጋግጡ። ይህንን ጉዳይ በማንሳት፣ ያጋጠሟቸውን ጉዳዮች እና በሂደቱ ላይ ያላቸውን ፍራቻ ተገንዝበዋል። ቃለ መጠይቅ ማድረግ ወይም ዝርዝር ጥያቄዎችን መጠየቅ አያስፈልግዎትም፤ ነገር ግን ደህንነት እንደተሰማቸው እና እነሱን ሪፖርት ማድረግ እንዲችሉ የደህንነት ስጋቶቻቸውን እንዲያካፍሉ እድል እንደተሰጣቸው ያረጋግጡ።</p>	<p>በጭራሽ “ለምን” ብለህ አትጠይቅ፡-</p> <p>ከአደጋ የተረፉት ታሪካቸውን በሚናገሩበት ጊዜ፣ ለምን አንዳንድ እርምጃዎችን እንዳደረጉ ወይም እንዳላደረጉ ተከታይ ጥያቄዎችን ለመጠየቅ ይፈተኑ ይሆናል። ዳኝነት የእናንተ ድርሻ እንዳልሆነ አስታውሱ። የእርስዎ ሚና የተጋራውን መረጃ መቀበል ነው። ያስታውሱ፤ “ድብድብ፣ መሸሽ ወይም መቀዝቀዝ” በደመ ነፍስ ስለሚመራው ለድንገተኛ የጥቃት ሁኔታ መጋለጥ ፍርዳታንን እና ምርጫችንን ሊጎዳ ይችላል። አንድን ሰው እርምጃዎችን መፈጸምን ወይም አለመፈጸምን እንዲያብራራ መጠየቅ እርስዎ ምርጫዎቻቸውን</p>

	<p>እየፈረጁ እንደሆነ እና እንዳልታዩ ወይም እንዳልተሰሙ እንዲሰማቸው ሊያደርግ ይችላል።</p>
<p>እምነትዎን ለመለወጥ ግልጽ እና ፈቃደኛ ይሁኑ፡-</p> <p>ስለ አንድ ባልደረባዎ ካለዎዎት አመለካከት ወይም እምነት ጋር በቀጥታ የሚጋጩ መረጃ እየተቀበሉ ሊሆን ይችላል። በዚህ ደረጃ፣ የትኛው እውነት እንደሆነ ወይም እንዳልሆነ እርስዎ አያውቁም። እውነት ሊሆን እንደሚችል በግልጽ ያስቡ እና እንደ አስፈላጊነቱ ሪፖርት ያድርጉ።</p>	<p>ምንም ቃል አይግቡ፡</p> <p>ሰዎችን ለመርዳት በመሞከር ጉዳይ ውስጥ ልንዋጥ እንችላለን። መፈጸም የማይችሉትን ነገር ቃል ወይም ዋስትና አይግቡ። አንድ ሰው እንደሚባረር፣ እንደሚከሰስ ወይም እንደሚታሰር ማረጋገጥ አይችሉም። ከምንም አይነት ጉዳት እንደሚጠበቁ ዋስትና ሊሰጡ አይችሉም። በምን አይነት የተጋራ መረጃ ላይ በመመስረት ምርመራ እንደሚኖር እንኳን ማረጋገጥ አይችሉም።</p> <p>ስለራስዎ ውስንነቶች ግልጽ ይሁኑ፣ መረጃውን ለማን ሪፖርት እንደሚያደርጉ እና ምን አይነት መረጃ እንደሚያጋሩ ግልጽ ይሁኑ። ድርጅቱ ለሪፖርቶች ምላሽ ለመስጠት የደህንነት ስጋቶቻቸውን ከግምት ውስጥ ለማስገባት እንደሚጥር ይንገሯቸው እና ድርጅቱ ተጠሪ ለሚፈልጉት ማንኛውም የድጋፍ አገልግሎት—እንደ ህክምና፣ ስነ-ልቦናዊ ወይም ህጋዊ ሪፈራል—በነሱ ፍቃድ ሊሰጥ እንደሚችል ይንገሯቸው።</p>
<p>የአቋምዎን አስፈላጊነት ይገንዘቡ፡</p> <p>እንደ ሰራተኛ የተወሰነ ስልጣን እንዳለዎት ያስታውሱ። የዚህን ሰው ሪፖርት በድርጅቱ ውስጥ አግባብነት ባላቸው ሰዎች እንዲታይ እና እንዲተገበር የማድረግ ስልጣን አለዎት። ዘጋቢው እንዲታይ እና እንዲሰማ የማድረግ እና በልምድ የተነጠቀውን ሃይል ወደነበረበት ለመመለስ ሃይል አለዎት። እንዲሁም ሪፖርቱ በሚፈለገው መጠን ወደሚቀጥለው ደረጃ እንዲተላለፍ በማድረግ ክትትል እንዲደረግበት እና በፖሊሲ ጥሰት ሰዎች እንዲጠየቁ ቦታዎን ሃላፊነት በተሞላበት መንገድ መጠቀም አስፈላጊ ነው። ታሪኩን ለሌሎች አያካፍሉ ምክንያቱም በምርመራው ሂደት ላይ አሉታዊ ተጽእኖ ሊያሳድር ይችላል። ከአደጋ የተረፉ አማኞች ብንሆንም በፖሊሲ ጥሰት ለተከሰሰ ማንኛውም ሰው ፍትሃዊ ሂደትን መከተል አለብን።</p>	<p>አማካሪ ለመሆን ወይም ድጋፍ ለመስጠት አይሞክሩ፡</p> <p>የሰለጠኑ አማካሪ ካልሆኑ በስተቀር ሰውየው ማድረግ ስላለበት ማማከል፣ ድጋፍ ወይም ምክር መስጠት የእርስዎ ሚና አይደለም። የእርስዎ ሚና በአዘኔታ ማዳመጥ፣ የሪፖርቱን እውነታዎች እና ማንኛቸውም የደህንነት ስጋቶች ልብ ማለት፣ ቀጥሎ ምን እንደሚመጣ ለሪፖርተር ማሳወቅ እና በድርጅትዎ የሪፖርት አደራረግ ዘዴ ሪፖርት ማድረግ ነው። በአደጋው የተረፉት ፈቃድ በድርጅቱ ውስጥ ተጠሪ ከድጋፍ አገልግሎት ሪፈራል ጋር እንዲገናኙ እድል እንደሚሰጣቸው ያሳውቁቸው።</p>
<p>ሪፖርቱን መቀበል ካልቻሉ፣ ግለሰቡን ከሚችለው ሰው ጋር በቀጥታ ያገናኙት፡</p> <p>በእራስዎ የጥቃት ልምዶች ምክንያት የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ከአንድ ግለሰብ መቀበል የማይችሉባቸው ጊዜያት ሊኖሩ ይችላሉ። ለሪፖርት አድራጊው መርዳት እንደሚፈልጉ ያሳውቁ ነገር ግን በዚህ ጊዜ ይህን ለማድረግ</p>	

<p>ትክክለኛው ሰው ላይሆኑ እንደሚችሉ እና እርስዎ ሊደግፏቸው የሚችሉባቸውን ሌሎች መንገዶችን አብሮ በማሰብ ያግዙ። ለምሳሌ፣ በአካባቢው ሪፖርት አድራጊው ቢያናግረው የሚቀለው ሌላ ባልደረባ አለ? ሰውዬው ለመደወል የሚመች የሪፖርት ማድረጊያ የስልክ መስመር አለ? ከሪፖርት አድራጊው ጋር በቀጥታ ለመነጋገር ወደ ተጠሪዎ መደወል ይችላሉ? ሪፖርቱን መቀበል ባይችሉም፣ ያ ሰው ሪፖርቱን ለመስራት የሚያስፈልገውን ድጋፍ እና ግንኙነት እንዲያገኝ የመርዳት ግዴታ አለብዎት።</p>	
---	--

⁶ የተወሰደው *Handbook for Coordinating Gender-based Violence Interventions in Emergencies, Gender-based Violence Area of Responsibility- GBV Sub Cluster/UNFPA (2019)* , pg 38 https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-coordinating-gender-based-violence-interventions-in-emergencies/Handbook_for_Coordinating_GBV_in_Emergencies_fin.01.pdf

ጽሑፍ አስር ኤ፡ የሚና ጨዋታ መልመጃ - ሪፖርትን መቀበል

መመሪያዎች፦ በጥንድ ስሩ። አንድ አጋር የማህበረሰቡን ሚና ይጨውታል እና አንድ አጋር የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት የሚቀበለውን ሰራተኛ ሚና ይጨውታል። የሰራተኛውን ሚና ሲጨውቱ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን ለመቀበል ጠቃሚ ምክሮችን ወደ ምላሽዎ ያካትቱ። ከተጨዋቹ በኋላ እንዴት እንዳሰቡ እና በሚቀጥለው ጊዜ ምን ሊያደርጉ እንደሚችሉ ይወያዩ። ሚናዎችን ይቀይሩ እና የተጨዋችነት መልመጃውን እንደገና ያካሂዱ።

የማህበረሰብ አባል ጥያቄ፡ አንቺ ወጣት እና መበለት የሆነች እናት ነሽ ለሶስት ልጆቻችሁ የሚያስፈልጋቸውን ለማቅረብ እየታገልሽ ነው። በቅርቡ በአካባቢው አንድ የእርዳታ ሰራተኛ ከሱ ጋር ከወጣሽ በሳምንታዊ ስርጭቱ ላይ ተጨማሪ ምግብ እንድታገኝ እንደሚያደርግ ተናግሯል። አንቺም አይሆንም አልሽ አሁን ግን የምትፈልገውን የምግብ እርዳታ አላገኝም ብለሽ ፈርተሻል። በጣም ተበሳጭተሻል እናም በማህበረሰቡ ውስጥ ያሉ ሌሎች ሴቶችም ሊታለሉ እንደሚችሉ ትጨነቂያለሽ። ታሪክሽን ከተመሳሳይ ድርጅት ለመጣ የእርዳታ ሰራተኛ ለማካፈል ወስነሻል።

ለሰራተኛ ጥያቄ፡ ከአንዲት የአካባቢው ወጣት ሴት በባልደረቦችህ አንዱ የምግብ እርዳታ ማከፋፈያ ዝርዝር ውስጥ ለመግባት አብራው እንድታሳልፍ እንደተጠየቀች ስትሰማ በጣም ደንግጠሃል እንዲሁም አዝነሃል። ለሴትየዋ ድርጅቱ የሚያቀርበው ዕርዳታ በሁኔታ ላይ የተመሰረተ እንዳልሆነ እና የምትፈልገውን ድጋፍ እንደምታገኝ አስረዳት። ታሪኳን ለማካፈል ስለተማመነች አመስግናት። በድርጅቱ የሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴ መሰረት ምን እንደተፈጠረ የሚቀጥሉትን እርምጃዎች ለማስረዳት ለሚያገኛት ተጠሪ እንደሚነግሩ ያብራሩ።

ጽሑፍ አስር ቢ፡ እርስዎ ምን ያደርጋሉ? - ሪፖርት መቀበል

ከታች ባሉት በእያንዳንዱ ሁኔታዎች፣ ምን ማድረግ እንዳለብዎት ምርጫ ይሰጥዎታል። አንዱን ይምረጡ እና ለምን እንደመረጡ ያስረዱ። ከአደጋ የተረፈ ሰው ስለመሆን ያደረግነውን ውይይት ወደ ኋላ በመጥቀስ እና ውሳኔህን ለመደገፍ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን ለመቀበል ጠቃሚ ምክሮችን ተጠቀም።

1. ከቡድን ጋር በምታወሩበት ጊዜ አንድ የማህበረሰብ አባል ወደ እርስዎ ቀርቦ አንድ ነገር በግል ሊነግርዎ የሚፈልግ ይመስላል። እርስዎ
 - A) አንድ ምክንያት ፈጥረው ብቻዎን እንዳያናግሩዎት ቡድኑን በፍጥነት ለቀው ይሂዱ።
 - B) ከቡድኑ ጋር ውይይቶቻችሁን ይጨርሱ እና ሰውዬው ወደ እርስዎ እየመጣ እንደሆነ በማየት ቀስ ብለው ይራቁ።
2. አንድ የማህበረሰብ አባል ለህዝብ ግልጽ በሆነ ስፍራ ነገር ግን ሌላው ሰው ሊሰማው በማይችል ርቀት ከእርስዎ ጋር እየተነጋገረ ነው። የማህበረሰብ አባል የሆነ ነገር ማጋራት ይፈልጋል ነገር ግን ሌሎች እንዳያውቁ በጣም ይጨነቃሉ። እርስዎ
 - A) ለአቤቱታ ማቅረቢያ ሣጥኑ ቅጽ መሙላት እንዳለባቸው በመንገር ይጠቁሟቸው።
 - B) ምችት እንዲሰማቸው በጉዳዩ ላይ ለመወያየት የበለጠ የግል ቦታ ማግኘት ይፈልጉ እንደሆነ ይጠይቋቸው።
3. አንድ የማህበረሰብ አባል ከባልደረባዎችዎ አንዱ ወደ ማከፋፈያ ዝርዝሩ መግባት ከፈለገች ከእርሱ ጋር አብራ እንድታሳልፍ እንደጠየቃት ትነግርዎታለች። እምቢ ስላላች በዝርዝሩ ውስጥ አልካተትም ብላ ፈርታለች። በቁ መሆኗን ስታውቅ ተረጋጋች። ያለምክንያት ብዙ ጭንቀት ስለፈጠረባት ማልቀስ ትጀምራለች ምናልባትም ስለተታለሉ ሌሎች ወጣት ሴቶች ትጨነቃለች። እርስዎ
 - A) ስሜታዊ በመሆን ይህ የስራ ባልደረባ ቅጣት እንደሚያገኝ እና እርስዎ በግልዎ እሱ / እሷ ለዚህ ወይም ለሌላ ድርጅት በጭራሽ እንዳይሰሩ እንደሚያደርጉ ቃል ይገባሉ ።
 - B) እንዲህ ይበሉ፣ “ለእኔ መናገር በጣም ከባድ እንደሆነ አይቻለሁ እናም በእኔ ላይ ያላችሁን እምነት አደንቃለሁ። በዚህ መረጃ እና በሚቀጥሉት እርምጃዎች ምን እንደማድረግ ልንገራችሁ።
4. አንድ የማህበረሰብ አባል አቋርጦዎት የመንደሩ አለቃ ሊያውቅ እንደማይችል ይነግርዎታል። እሱ የባልደረባዎ የቅርብ ጓደኛ ነው። እርስዎ
 - A) ለምን ወዲያውኑ ሪፖርት እንዳለደረግች ይጠይቃት ምክንያቱም አሁን ሪፖርት ስታደርግ ማንም አያምናትም።
 - B) በድርጅትዎ ውስጥ ካሉ በኃላፊነት ላሉ ሰዎች በተሻለ ሁኔታ መፍትሄ መስጠት እንዲችሉ ስለደህንነቷ እና ስጋቶቿ ምን እንደሆኑ የበለጠ ይጠይቋት።
5. አንዲት ባል የሞተባት የማህበረሰብ አባል የቅርብ ቤተሰቧ እና የመንደሩ አለቃ እንደማይግባቡ ይነግራችኋል። የመንደሩ አለቃ ይህን ካወቀ፣ መረጃውን ተጠቅሞ ራሷን ለባልደረባህ ለማቅረብ እንደፈለገች በማስመሰል እሷን እና ቤተሰቧን እንዳያሳፍራት ትፈራለች። እርስዎ
 - A) ፍጹም ምስጢራዊነትን እንደሚጠብቁ እና እሷን ከማንኛውም ጉዳት ሙሉ በሙሉ

ለመጠበቅ ቃል ይግቡ።

B) “በድርጅቱ ውስጥ ላሉ ጉዳዩን በተቻለ መጠን አስተማማኝ በሆነ መንገድ ለሚመረምሩ ሰዎች ብቻ ነው ሪፖርት የማድረግው ” ይበሉ። በዚህ ደረጃ ባልደረባው አይነገረውም እና ማንም ማህበረሰቡ ውስጥ ላለ ለማንም ሰው አይናገርም።

6. የማህበረሰቡ አባል አሁንም ሰዎች እሷ ሪፖርት እንዳደረገች ወይም ለወሲባዊ ብዝበዛ ሙከራ እንደተጋለጠች ያውቃሉ የሚስ ስጋቷን ገልጻለች። የስራ ባልደረባዋን ዝም ብለው እንዲመለከቱ እና እሱ በሌሎች ላይ ይህን እንደማያደርግ እርግጠኛ እንደሚሆኑ ተስፋ አድርጋ ነበር። እርስዎ

A) ደህንነቷ የድርጅቱ ጉዳይ እንዳልሆነ - ድርጅቱ ምንም ቢሆን ይህን ባልደረባውን ማስወገድ አለበት ብለው ይነግሩዋታል። በተጨማሪም፣ ሌላ የስራ ባልደረባዋን መከታተል የእርስዎ ስራ አይደለም።

B) “ጩንቀታችሁን እሰማለሁ” በላቸው። ይህንን ሪፖርት ማካፈል የምችለው ይህንን ለሚመለከቱ በድርጅቱ ውስጥ ላሉ ሰዎች ብቻ ነው። ስምህን ከሪፖርቱ ላስወጣው እችላለሁ። ለእርስዎ ተጨማሪ ጥያቄዎች ካሉ እርስዎን ለማግኘት የምችልበት ከሁሉ የተሻለው እና አስተማማኝ መንገድ ምንድነው?”

አባሪ አንድ፡ የጉዳይ ጥናቶችን ለማስተካከል ጠቃሚ ምክሮች

ከአካባቢያዊ አውድ ጋር መላመድ

- ተገቢውን ሰው እና የቦታ ስም ይጠቀሙ።
- አጫጭር ዓረፍተ ነገሮችን እና የተለመዱ ቃላትን ይጠቀሙ።
- በአካባቢያዊ ስራዎች እና ፕሮግራሞች አውድ ውስጥ ያዘጋጁ።
 - ምን ዓይነት የፕሮግራም አቅርቦት? (የሰብአዊ ኪት፣ ስልጠና እና ልማት፣ ጥሬ ገንዘብ፣ ሻውችሮች፣ የውሃ ማጠቢያ፣ ግብርና፣ ጤና፣ ትምህርት፣ ወዘተ።)
 - ምን ዓይነት ስራዎች? (ትልቅ አለም አቀፍ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች? ከሀገር ውስጥ አጋሮች ጋር መስራት? የመንግስት አካላት ተሳታፊ ናቸው?)
- ትክክለኛ እና ተገቢ መሆኑን ለማረጋገጥ ከጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት መከላከል የቃላት አገባብ ዙሪያ የቋንቋ ትርጉም መኖሩን ያረጋግጡ እና በተለምዶ ጥቅም ላይ ካልዋሉ በስተቀር ምህፃረ ቃላትን ያስወግዱ። ከጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት መከላከል ቁሳቁሶች ወደ 75 ቋንቋዎች የተተረጎሙትን ድንበር የለሽ ተርጓሚዎች ድህረ ገጽን ይጎብኙ። <https://translatorswithoutborders.org/psea-translated/>
- በጉዳዩ ጥናት ውስጥ ጥቅም ላይ በሚውሉ የአስተያየቶች ዓይነቶች፣ መግለጫዎች እና ድርጊቶች ውስጥ አካባቢያዊ ስሜቶችን ያካብሩ። ሆኖም ግን፣ በተመሳሳይ ጊዜ፣ ባህሪው ምን እንደሆነ ሁሉም ሰው እንዲያውቅ (ለምሳሌ፣ ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ወሲባዊ ትንኮሳ፣ ወዘተ) ቀጥተኛ ቋንቋ ይጠቀሙ።

የትምህርት ዓላማዎች እና የትምህርት መልእክቶች እንደተጠበቁ እና በግልጽ እንደሚለዩ ያረጋግጡ

- ዋና ዋና የመማሪያ ነጥቦችን ለማጉላት የተበጁ በመሆናቸው በጉዳይ ጥናት ውስጥ ወደ አጠቃላይ ነጥቦችን ለማቆየት ይሞክሩ።
- ታሪኩን በጉልህ ከቀየሩ፣ ከተለዩት ቁልፍ የመማሪያ ነጥቦች እና ቁልፍ መልዕክቶች ጋር ማዛመድ ይችላሉ? ወይስ ሌሎች የመማሪያ ነጥቦች በአካባቢያዊ ሁኔታ መስተካከል አለባቸው ብለው ያስባሉ?
 - የጉዳይ ምሳሌውን ከተፈለጉት የመማሪያ ነጥቦች ጋር ማቀድዎን ያረጋግጡ።
 - የመማሪያ ነጥቦችን በስልጠናው ውስጥ ካሉት የማጣቀሻ ቁሳቁሶች ጋር ማገናኘት መቻልዎን ያረጋግጡ እና እነዚያን ማጣቀሻዎች ይሳሉ።

የአካባቢ ልምምዶች ማንነታቸው ሊገለጽ እና ሊስተካከል ይገባል።

- የአካባቢ ምሳሌዎችን ወይም ልምዶችን መጠቀም ነገሮችን ወደ አካባቢያዊ አውድ ለማስቀመጥ ይረዳል፤ ነገር ግን ዝርዝሮችን ስማቸውን ለመደበቅ እና እውነታውን ለመቀየር በጣም ይጠንቀቁ ስለዚህ ጉዳዩ ሰዎች ሊያውቁት በሚችሉት በማንኛውም እውነተኛ ጉዳይ ላይ ሊታወቅ አይችልም። ሰዎች ስለ “እውነተኛው ጉዳይ” እና ስለተካተቱት ስብዕናዎች ማውራት ሲጀምሩ እና ለገሃዱ ዓለም ተሳትፎ ዝግጅት ፅንሰ-ሀሳቦችን በአስተማማኝ የመማሪያ አካባቢ እንዴት መተግበር እንደሚችሉ ላይ ስለማይሰሩ ይህ ትኩረትን ሊስብ ይችላል።
- በሚጠራጠሩበት ጊዜ ይተውት - ማንም ሊታወቅ የሚችል ከሆነ አይጠቀሙበት፤ ምክንያቱም በሚመለከታቸው ላይ ጉዳት ሊያደርስ ይችላል።



አባሪ ሁለት፡ ተደጋግሞ የሚነሱ ጥያቄዎች

አባሪ ሁለት እንደ የተለየ ሰነድ ቀርቧል።

አባሪ ሶስት፡ ቅድመ እና ድህረ-ፈተናዎች

ይህ ገጽ ሆን ተብሎ ባዶ ነው የተተወው። ቅድመ እና ድህረ-ፈተናዎች በሚከተለው ገጽ ላይ ይጀምራሉ።

ዋጁል 1 - ቅድመ-መከራ የተሳታፊ ቅጽ

ይህን ቅድመ-መከራ ስለጠናቀቁ እናመሰግናለን። የእርስዎ ምላሾች የወደፊት የስልጠና ፕሮግራሞችን እንድናሻሽል ይረዱናል፤ እንዲሁም በዚህ ስልጠና ላይ ምን ያህል ዕውቀት እንዳገኙ ይገመግማሉ። ይህ መረጃ ምስጢራዊ እና ለስልጠና ግምገማ ዓላማዎች ብቻ ነው።

1. ወሲባዊ ብዝበዛን ይግለጹ እና ምሳሌ ያቅርቡ።
2. ወሲባዊ ጥቃትን ይግለጹ እና ምሳሌ ይስጡ።
3. ወሲባዊ ትንኮሳን ይግለጹ እና ምሳሌ ይስጡ።
4. የስልጣን ቦታዎችን ማክበር እና መጠቀም የማህበረሰብ አባላትን ጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ለመከላከል ቁልፍ ናቸው። ይህንን ጽንሰ-ሀሳብ የሚደግፉ የትኞቹ መግለጫዎች ናቸው? የሚመለከታቸውን ሁሉ አክብብ ወይም አድምቅ።
 - a. ሰዎችን—ባልደረቦቻችንን እና ከምንሰራበት ማህበረሰቦች የተውጣጡ ሰዎችን በአክብሮት መያዝ ለሰብአዊ ሰራተኝነት ስራችን መሰረታዊ ነው።
 - b. መከባበር ማለት ሁል ጊዜ ለሁሉም ሰው አንድ አይነት እና ሁለንተናዊ ነው።
 - c. መከባበር የሚገኝ ነገር ነው እና ሰዎች የእኛን ክብር ሊያገኙ ይገባል።
 - d. የእርዳታ ሰራተኞች የሚደግፉን ማህበረሰቦች መጠቀሚያ ማድረግ የለባቸውም።
 - e. በማህበረሰቡ ውስጥ ያሉ ሰዎች ከእርዳታ ሰራተኞች ለሚቀርቡላቸው ጥያቄዎች “አይሆንም” ማለት አይችሉም ብለው ላያስቡ ይችላሉ ምክንያቱም ሃብትን ወይም አገልግሎቶችን ሊያጡ እንደሚችሉ ስለሚያምኑ።
 - f. በድርጅታቸው ውስጥ ከፍተኛ ደረጃ ላይ ያሉ የእርዳታ ሰራተኞች ስልጣናቸውን አላግባብ መጠቀም የለባቸውም።
 - g. የእርዳታ ሰራተኞች ማህበረሰቡ የሌላቸውን ሀብቶች እና አገልግሎቶች ማግኘት እና መቆጣጠር እንደሚችሉ ይታሰባል።
 - h. ስልጣንን አላግባብ መጠቀም እና ሌሎችን መጠቀሚያ ማድረግ የሌላውን የግል ክብር ማክበር አይደለም፤ እና ጾታዊ ግንኙነትን በእርዳታ፣ በገንዘብ ወይም በስራ መቀየር ስልጣንን አላግባብ መጠቀም እና ሌሎችን እንደ እርዳታ ሰራተኛ መውሰድ ነው።
 - i. የሀብት አቅርቦትን በቀጥታ የሚቆጣጠሩ ሰራተኞች ብቻ ስልጣናቸውን አላግባብ መጠቀም እና ወሲብን ለእርዳታ በቀጥታ በመለዋወጥ ሌሎችን መጠቀም ይችላሉ።

5. በሚከተሉት ቡድኖች በእያንዳንዱ ላይ የጾታዊ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀምን ሶስት ተጽእኖዎች ጥቀስ።

ከአደጋ የተረፉ አዋቂዎች:

ከአደጋ የተረፉ ልጆች:

ወንጀለኞች:

ድርጅቶች:

ማህበረሰቦች:

6. ከሚከተሉት ውስጥ ስድስት ዋና የወሲብ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀሚያ መርሆዎች

የትኞቹ ናቸው? መልሶችዎን ያክብቡ ወይም ያድምቁ።

- a. ሰራተኞች ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥርጣሬዎችን የማሳወቅ ግዴታ አለባቸው።
- b. በጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የተጠረጠሩ ሁሉም ሰራተኞች ወዲያውኑ ስራቸው ይቋረጣል።
- c. የገንዘብ ልውውጥ፣ ስራ፣ ወይም ዋጋ ያለው ማንኛውም ነገር፣ በተለምዶ የሚገባውን የሰብአዊ እርዳታን ጨምሮ፣ ለወሲብ ተግባር የተከለከለ ነው።
- d. ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት እንደ ከባድ የስነ ምግባር ጉድለት ይቆጠራል።
- e. የሰብአዊነት ሰራተኞች፣ እና በተለይም አስተዳዳሪዎች ከጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የጾዳ የስራ አካባቢ የመፍጠር እና የመጠበቅ ግዴታ አለባቸው።
- f. በጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የተጠረጠሩ ሁሉም ሰራተኞች በድርጅታቸው ለፖሊስ ሁልጊዜ ሪፖርት ይደረጋሉ።
- g. በሰብአዊ ሰራተኞች እና በፕሮግራም ተሳታፊዎች መካከል የሚደረግ ማንኛውም የግብረ-ስጋ ግንኙነት በሰብአዊነት ሰራተኛው ደረጃ ወይም በታን አላግባብ መጠቀም የተከለከለ ነው።
- h. የሰራተኞች ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የሚከለከሉት በስራ ሰዓት እና በስራ ላይ ብቻ ነው።
- i. ከ18 ዓመት በታች ከሆኑ ሰዎች ጋር የሚደረግ የግብረ ስጋ ግንኙነት የተከለከለ ነው።

7. አንድ ሰራተኛ በጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ሲፈጽም ያለዎትን ስጋት ሪፖርት ለማድረግ ሶስት የተለያዩ መንገዶችን ይጥቀሱ።

8. ሰዎች በSEAH ባገኙት ልምድ የተነሳ ሊሰሩባቸው የሚችሉባቸው ሶስት የተለያዩ መንገዶችን ጥቀስ።

9. ከአንድ ሰው ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ወይም ጥቃት ሪፖርት ሲደርሱ ማድረግ ያለብዎትን ሶስት ነገሮች ይጥቀሱ።

ዋጁል 1 - የአስተባባሪ ሙከራ መልስ ቁልፍ

(ጠቅላላ 70 ነጥቦች) (ለብዙ ምርጫ ጥያቄዎች፣ ለብዙ ምርጫ ጥያቄዎች የሚሰጡ መልሶች ተደምቀዋል)

1. ወሲባዊ ብዝበዛ ምንድን ነው? አንድ ምሳሌ አቅርብ።

(10 ነጥቦች: 5 ነጥቦች ለትርጉሙ እና ለአብነት 5 ነጥቦች)

ወሲባዊ ብዝበዛ ማለት ማንኛውም የተጋላጭነት ቦታን ያለአግባብ መጠቀም፣ ልዩነት ስልጣንን ወይም እምነትን ያለአግባብ መጠቀም ማለት ነው። ለፆታዊ ዓላማዎች፣ በዚህ ብቻ ሳይወሰን በገንዘብ፣ በማህበራዊ ወይም በፖለቲካዊ የሌላውን ጾታዊ ብዝበዛ ትርፍ ማግኘት። ምሳሌዎች፡ ለወሲብ ተግባር ገንዘብን ወይም ማንኛውንም ዋጋ ያለው ነገር መለዋወጥ በትንንሽ ስጦታዎች (ምግብ፣ ኪስ መቀየር፣ ማከሚያዎች፣ ወዘተ) ለቀናት፣ ለወሲብ፣ ከዚያም በኋላ ወይም ከዚያ በኋላ በመደበኛነት የሚከፈል ዕርዳታ ወይም ለቀናት፣ ለጾታ፣ ወዘተ ምትክ ተጨማሪ እርዳታ መስጠት። ተስፋ ሰጪ ተጠቃሚዎች ለቀናት፣ ለጾታ፣ ወዘተ በመለዋወጥ ስራዎች ወይም ስራዎች እገዛ ያደርጋሉ።

(እነዚህን ዋና ፅንሰ ሀሳቦች የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)

2. ወሲባዊ ጥቃት ምንድን ነው? አንድ ምሳሌ አቅርብ።

(10 ነጥቦች: 5 ነጥቦች ለትርጉሙ እና ለአብነት 5 ነጥቦች)

ጾታዊ ጥቃት በጉልበትም ሆነ እኩል ባልሆነ ወይም በማስገደድ ሁኔታ የወሲብ ተፈጥሮ ትክክለኛ ወይም ዛቻ አካላዊ ጣልቃ ገብነት ተብሎ ይገለጻል። ምሳሌዎች፡ ወሲባዊ ጥቃት እና አስገድዶ መድፈር ማንኛውንም የቅርብ ወይም የግል ቦታዎችን መንካት ወይም መንካት ለአካላዊ መጠን ላልደረሰ ልጅ የሚደረግ ወሲባዊ ድርጊት፣ ምንም ይሁን ምን

(እነዚህን ዋና ፅንሰ ሀሳቦች የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)

3. ወሲባዊ ትንኮሳ ምንድን ነው? አንድ ምሳሌ አቅርብ።

(10 ነጥቦች: 5 ነጥቦች ለትርጉሙ እና ለአብነት 5 ነጥቦች)

ጾታዊ ትንኮሳ ማንኛውም ያልተፈለገ የወሲብ ጥያቄ፣ የወሲብ ውለታን መጠየቅ፣ በቃል ወይም በአካል የሚገለጽ ወሲባዊ ባህርይ ያለው እንቅስቃሴ ወይም ማንኛውም ሌላውን ሰው እንደሚጎዳ ወይም እንደሚያቃልል የሚገመት ወሲባዊ ባህርይ ነው። ጾታዊ ትንኮሳ ከባድ የሚሆነው ጣልቃ ሲገባ ፣ ለቅጥር ቅድመ ሁኔታ ሲደረግ ወይም አስፈሪ፣ ጥላቻን የተሞላ እና ጎጂ የሆነ አካባቢን ሲፈጥር ነው። ምሳሌዎች፡ በሠራተኛ-ላይ-ሠራተኛ ስነ-ምግባር ውስጥ ጥቅም ላይ የዋለው የሚከተሉትን ያጠቃልላል ስለ አንድ ሰው አካላዊ ገጽታ አብሮ ለማሳለፍ ወይም ለአስተያየቶች ተደጋጋሚ ጥያቄዎች፣ ቀልዶች፣ አስተያየቶች፣ ምልክቶች፣ የወሲባዊ የሆኑ ስዕሎችን ወይም ምስሎችን ማጋራት ያልተፈለገ አካላዊ መንካት፣ ለስራ ጥቅማጥቅሞች ምትክ ወሲባዊ ተግባርን መጠየቅ ወይም አሉታዊ የቅጥር እርምጃዎችን ከመውሰድ መቆጠብ (እንደ መቋረጥ፣ ከደረጃ ዝቅ ማድረግ፣ ደመወዝ ወይም የሰዓት ቅነሳ)

(እነዚህን ዋና ፅንሰ ሀሳቦች የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)

4. የስልጣን ቦታዎችን ማክበር እና መጠቀም የማህበረሰብ አባላትን ጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ለመከላከል ቁልፍ ናቸው። ይህንን ጽንሰ-ሀሳብ የሚደግፉ የትኞቹ መግለጫዎች ናቸው? የሚመለከታቸውን ሁሉ አክብብ።

(5 ነጥብ፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 1 ነጥብ)

- a. ሰዎችን—ባልደረቦቻችንን እና ከምንሰራበት ማህበረሰቦች የተውጣጡ ሰዎችን በአክብሮት መያዝ ለሰብአዊ ሰራተኝነት ስራችን መሰረታዊ ነው።
- b. መከባበር ማለት ሁል ጊዜ ለሁሉም ሰው አንድ አይነት እና ሁለንተናዊ ነው።
- c. መከባበር የሚገኝ ነገር ነው እና ሰዎች የእኛን ክብር ሊያገኙ ይገባል።
- d. የእርዳታ ሰራተኞች የሚደግፉትን ማህበረሰቦች መጠቀሚያ ማድረግ የለባቸውም።
- e. በማህበረሰቡ ውስጥ ያሉ ሰዎች ከእርዳታ ሰራተኞች ለሚቀርቡላቸው ጥያቄዎች “አይሆንም” ማለት አይችሉም ብለው ላያስቡ ይችላሉ ምክንያቱም ሃብትን ወይም አገልግሎቶችን ሊያጡ እንደሚችሉ ስለሚያምኑ።
- f. በድርጅታቸው ውስጥ ከፍተኛ ደረጃ ላይ ያሉ የእርዳታ ሰራተኞች ስልጣናቸውን አላግባብ መጠቀም የለባቸውም።
- g. የእርዳታ ሰራተኞች ማህበረሰቡ የሌላቸውን ሀብቶች እና አገልግሎቶች ማግኘት እና መቆጣጠር እንደሚችሉ ይታሰባል።
- h. ስልጣንን አላግባብ መጠቀም እና ሌሎችን መጠቀሚያ ማድረግ የሌላውን የግል ክብር ማክበር አይደለም፤ እና ጾታዊ ግንኙነትን በእርዳታ፣ በገንዘብ ወይም በስራ መቀየር ስልጣንን አላግባብ መጠቀም እና ሌሎችን እንደ እርዳታ ሰራተኛ መውሰድ ነው።
- i. የሀብት አቅርቦትን በቀጥታ የሚቆጣጠሩ ሰራተኞች ብቻ ስልጣናቸውን አላግባብ መጠቀም እና ወሲብን ለእርዳታ በቀጥታ በመለዋወጥ ሌሎችን መጠቀም ይችላሉ።

5. በሚከተሉት ቡድኖች በእያንዳንዱ ላይ የጾታዊ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀምን ሶስት ተጽእኖዎች ጥቀስ።

(15 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ቡድን 5 ነጥቦች)።

(ለእያንዳንዱ ቡድን ቢያንስ ሶስት ዋና ፅንሰ ሀሳቦችን የሚያስተላልፍ ማንኛቸውም መልሶች ተቀባይነት አላቸው)

ከአደጋ የተረፉ አዋቂዎች፡

ጉዳት
ፍርሃት
አሳፋሪ
ስለ ስም መጨነቅ
ከባልደረባዎች የበቀል ፍርሃት
እንደ ችግር ፈጣሪ ታይቷል
መገለል
የደህንነት ስጋቶች
የቤተሰብ ተጽእኖ
ሰዎች ሳያምኗቸው ሲቀሩ።
በጤና ላይ ጉዳት
የስነ ልቡና እና-ማህበራዊ ስጋቶች
ስሜታዊ ውጥረት እና ውጥረት
መተማመን ማጣት
ስራ የማጣት ፍርሃት
ማስፈራሪያዎች
ባልደረቦች ስለእነሱ ተጠራጣሪዎች

ከአደጋ የተረፉ ልጆች፡

በልማት እና በ ጤና ላይ አሉታዊ ተጽእኖዎች
የስነ-ልቦና ጉዳት
ስሜታዊ ውጤቶች
የቤተሰብ አሉታዊ ምላሽ

በጾታዊ ጥቃት የተፈፀመበት ልጅን ለመንከባከብ የቤተሰብ ችግር
የድጋፍ አቅርቦት እጥረት
ያለ እድሜ ጋብቻ የመገደድ ስጋት
የትምህርት እድሎችን ማስወገድ ወይም መቋረጥ
ተጨማሪ ወሲባዊ የአካል ጥቃቶችን መፍራት፣ ጥቃት እና በሌሎች፣ ጓደኞች እና ጎረቤቶች ሊደርሱ
የሚችሉ ጥቃቶች

ወንጀለኞች:

የስነስርዓት እርምጃ
ቤተሰብን መደገፍ አለመቻል
ስሜታዊ ውጥረት
ከሰራተኞች እና ከማህበረሰብ የሚደርስ ጥቃት እና በቀል
መባረር
የወንጀለኛ መቅጫ ሂደቶች እና እስራት ጓደኞች ማጣት
በማህበረሰብ ውስጥ ያለው መገለል
በማህበረሰብ ውስጥ ባለው ሁኔታ ላይ
ያለው ተጽእኖ

ድርጅቶች:

የማህበረሰብ እምነት ማጣት
ህዝባዊነት
ዝና
የገንዘብ ድጋፍ ማቋረጥ
አስተናጋጅ አገር ስራቸውን እንዲያቆሙ ሊጠይቅ ይችላል።
የፕሮጀክት አስተዳደር ዘግይቷል ወይም ቆሟል
በሠራተኛ ቡድን ውስጥ ያሉ ክፍፍሎች እና ሌሎች ጥርጣሬዎች
የሰራተኞች እና ሌሎች ኤጀንሲዎች ትብብር እጥረት
የሰራተኞች መለዋወጥ
የቅጥር ምልመላ ላይ አስቸጋሪነት

ማህበረሰቦች:

ዓለም አቀፉ ማህበረሰብ ስለ ማህበረሰቡ ክፉ እንዳያስብ ፍራ
የገንዘብ፣ የድጋፍ፣ ወዘተ. መጥፋትን መፍራት።
ይህ እንዲሆን በመፍቀድ የተለያዩ የማህበረሰብ አባላትን መውቀስ
መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ጥርጣሬ

6. ከሚከተሉት ውስጥ ስድስት ዋና የወሲብ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀሚያ መርሆዎች የትኞቹ ናቸው? መልሶችዎን ያክብቡ ወይም ያድምቁ። (6 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 1 ነጥብ)

- ሰራተኞች ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥርጣሬዎችን የማሳወቅ ግዴታ አለባቸው።
- በጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የተጠረጠሩ ሁሉም ሰራተኞች ወዲያውኑ ስራቸው ይቋረጣል።
- የገንዘብ ልውውጥ፣ ስራ፣ ወይም ዋጋ ያለው ማንኛውም ነገር፣ በተለምዶ የሚገባውን የሰብአዊ እርዳታን ጨምሮ፣ ለወሲብ ተግባር የተከለከለ ነው።
- ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት እንደ ከባድ የስነ ምግባር ጉድለት ይቆጠራሉ።
- የሰብአዊነት ሰራተኞች፣ እና በተለይም አስተዳዳሪዎች ከፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የጸዳ

የስራ አካባቢ የመፍጠር እና የመጠበቅ ግዴታ አለባቸው።

- f. በጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የተጠረጠሩ ሁሉም ሰራተኞች በድርጅታቸው ለፖሊስ ሁልጊዜ ሪፖርት ይደረጋሉ።
- g. በሰብአዊ ሰራተኞች እና በፕሮግራም ተሳታፊዎች መካከል የሚደረግ ማንኛውም የግብረ-ስጋ ግንኙነት በሰብአዊነት ሰራተኛው ደረጃን ወይም ቦታን አላግባብ መጠቀም የተከለከለ ነው።
- h. የሰራተኞች ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የሚከለክሉት በስራ ሰዓት እና በስራ ላይ ብቻ ነው።
- i. ከ18 ዓመት በታች ከሆኑ ሰዎች ጋር የሚደረግ የግብረ ስጋ ግንኙነት የተከለከለ ነው።

7. አንድ ሰራተኛ በጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ሲፈፀም የነበረውን ስጋት ሪፖርት ማድረግ የምትችልባቸውን ሶስት የተለያዩ መንገዶች ጥቀስ።
(6 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 2 ነጥብ)

ለአስተባባሪው የሚሆን ማስታወሻ፡ ይህ መልስ በክፍል አምስት፣ በሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓቱ፣ በክፍል ሁለት ባሉት በ5 በደብዳቤ የሚጀምሩ እና በ1 በኤች የሚጀምሩ ሪፖርት የማድረጊያ ጥያቄዎች አንድ ሠራተኛ ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃትን ሪፖርት ለማድረግ ሊጠቀምባቸው የሚችሉትን መንገዶችን ለመዘርዘር እንዲያስችል በአመቻቹ ማበጀት አለበት።

8. ሰዎች በSEAH ባገኙት ልምድ የተነሳ ሊሰሩባቸው የሚችሉባቸው ሶስት የተለያዩ መንገዶችን ጥቀስ።

(3 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 1 ነጥብ (ከእነዚህ ዋና ዋና ፅንሰ-ሀሳቦች ውስጥ ሦስቱን የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)

- ሰዎች ከሚያስጨንቅ መስተጋብር በኋላም እንኳ ከሚያስቸግራቸው ወይም ከሚያንገለታቸው ሰው ጋር ያለ ምንም ችግር ሊቀጥሉ ይችላሉ።
- ሰዎች ጉዳዩን ሊያስወግዱ፣ ሪፖርት በማድረግ ሊዘገቡ ወይም ሊቃወሙ፣ ምርመራዎችን በሚመለከት ተባባሪ ላይሆኑ ይችላሉ።
- ሰዎች ቁጣን እና ሌሎች ጠንካራ ስሜቶችን (በተጨማሪም ስጋት ላይ ሳይሆን) በተሳሳተ መንገድ ሊገልጹ ይችላሉ።
- ሰዎች የተበላሹ ወይም ያልተደራጁ የክስተቶች ትዝታዎች ሊኖሯቸው ይችላል።
- ሰዎች ክስተቶችን ከመግለጽ ወይም ከመወያየት ወደኋላ ሊሉ ይችላሉ።
- ሰዎች ለተፈጠረው ነገር የጥፋተኝነት ስሜት ሊሰማቸው እና እራሳቸውን ሊወቅሱ ይችላሉ።

9. ከአንድ ሰው ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ወይም ጥቃት ሪፖርት ሲደርሱ ማድረግ ያለብዎትን ሶስት ነገሮች ይጥቀሱ።

(5 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 1 ነጥብ)

(ከእነዚህ ዋና ዋና ጽንሰ-ሐሳቦች ውስጥ አምስቱን የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)

- ይህንን መረጃ እና ቀጥሎ የሚመጣውን ሪፖርት ማድረግ እንዳለብዎት ይንገሯቸው
- አትመርምር ወይም ቃለ መጠይቅ አታድርግ፣ የሚነግሩህን ዋና እውነታዎች ብቻ አግኝ
- አንተ እየፈረድካቸው እንደሆነ ሊያመለክት ስለሚችል "ለምን" በተወሰነ መንገድ እርምጃ ወሰዳችሁ ወይም አስወሰዳችሁም ብለህ አትጠይቅ።
- ያንን መረጃ በሪፖርትዎ ውስጥ እንዲያካትቱ እና ኃላፊነት የሚሰማቸው ሰዎች

ማንኛውንም የደህንነት ጉዳዮችን እንዲያጤኑ ስለግል ደህንነት ስለሚያሳስቧቸው ጉዳዮች ይጠይቁ

- ምንም አይነት ቃል አይግቡ፡ ቀጥሎ ምን እንደሚሆን ለግለሰቡ ይነገሩ
- አማካሪ ለመሆን አይሞክሩ ወይም ድጋፍ አይስጡ፡ በአዘነታ እና በርህራሄ ያዳምጡ፤ ነገር ግን ምን ማድረግ እንዳለባቸው እና እንደሌለባቸው ለመምከር አይሞክሩ
- እምነትዎን ለመለወጥ ግልጽ እና ፈቃደኛ ይሁኑ፡- ስለባልደረባዎ ካሎት አመለካከት እና እምነት ጋር በቀጥታ የሚጋጭ መረጃ እየደረሰዎት ሊሆን ይችላል
- የአቋምዎን አስፈላጊነት ይገንዘቡ፡ ሪፖርቱን እንደ አስፈላጊነቱ ለሚቀጥለው አካል ያቅርቡ፤ ነገር ግን በሪፖርት ሂደቱ ውስጥ ላልተሳተፉ ሌሎች ሰዎች አያካፍሉ።
- ሪፖርቱን ለመቀበል በማይችሉበት ሁኔታ ውስጥ ከሆኑ፤ ሰውየውን በቀጥታ ከሌላ ሪፖርት ማድረጊያ መንገድ ጋር ያገናኙት።

ሞዴል 1 - ድህረ-ፈተና

የተሳታፊ ቅጽ

ይህንን ድህረ-ፈተና ስለጠናቀቁ እናመሰግናለን። የእርስዎ ምላሾች የወደፊት የስልጠና ፕሮግራሞችን እንድናሻሽል ይረዱናል፤ እንዲሁም በዚህ ስልጠና ላይ ምን ያህል ዕውቀት እንዳገኙ ይገመግማሉ። ይህ መረጃ ምስጢራዊ እና ለስልጠና ግምገማ ዓላማዎች ብቻ ነው።

1. ወሲባዊ ብዝበዛን ይግለጹ እና ምሳሌ ያቅርቡ።
2. ወሲባዊ ጥቃትን ይግለጹ እና ምሳሌ ይስጡ።
3. ወሲባዊ ትንኮሳን ይግለጹ እና ምሳሌ ይስጡ።
4. የስልጣን ቦታዎችን ማክበር እና መጠቀም የማህበረሰብ አባላትን ጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ለመከላከል ቁልፍ ናቸው። ይህንን ጽንሰ-ሀሳብ የሚደግፉት የትኞቹ መግለጫዎች ናቸው? የሚመለከታቸውን ሁሉ አክብብ ወይም አድምቅ።
 - a. ሰዎች—ባልደረቦቻችንን እና ከምንሰራበት ማህበረሰቦች የተውጣጡ ሰዎችን በአክብሮት መያዝ ለሰብአዊ ሰራተኝነት ስራችን መሰረታዊ ነው።
 - b. መከባበር ማለት ሁል ጊዜ ለሁሉም ሰው አንድ አይነት እና ሁለንተናዊ ነው።
 - c. መከባበር የሚገኝ ነገር ነው እና ሰዎች የእኛን ክብር ሊያገኙ ይገባል።
 - d. የእርዳታ ሰራተኞች የሚደግፉትን ማህበረሰቦች መጠቀሚያ ማድረግ የለባቸውም።
 - e. በማህበረሰቡ ውስጥ ያሉ ሰዎች ከእርዳታ ሰራተኞች ለሚቀርቡላቸው ጥያቄዎች “አይሆንም” ማለት አይችሉም ብለው ሊያስቡ ይችላሉ ምክንያቱም ሃብትን ወይም አገልግሎቶችን ሊያጡ እንደሚችሉ ስለሚያምኑ።
 - f. በድርጅታቸው ውስጥ ከፍተኛ ደረጃ ላይ ያሉ የእርዳታ ሰራተኞች ስልጣናቸውን አላግባብ መጠቀም የለባቸውም።
 - g. የእርዳታ ሰራተኞች ማህበረሰቡ የሌላቸውን ሀብቶች እና አገልግሎቶች ማግኘት እና መቆጣጠር እንደሚችሉ ይታሰባል።
 - h. ስልጣንን አላግባብ መጠቀም እና ሌሎችን መጠቀሚያ ማድረግ የሌላውን የግል ክብር ማክበር አይደለም፤ እና ጾታዊ ግንኙነትን በእርዳታ፣ በገንዘብ ወይም በስራ መቀየር ስልጣንን አላግባብ መጠቀም እና ሌሎችን እንደ እርዳታ ሰራተኛ መውሰድ ነው።
 - i. የሀብት አቅርቦትን በቀጥታ የሚቆጣጠሩ ሰራተኞች ብቻ ስልጣናቸውን አላግባብ መጠቀም እና ወሲብን ለእርዳታ በቀጥታ በመለወጥ ሌሎችን መጠቀም ይችላሉ።
5. በሚከተሉት ቡድኖች በእያንዳንዱ ላይ የጾታዊ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀምን ሶስት ተጽእኖዎች ጥቀስ።

ከአደጋ የተረፉ አዋቂዎች:

ከአደጋ የተረፉ ልጆች:

ወንጀለኞች:

ድርጅቶች:

ማህበረሰቦች:

6. ከሚከተሉት ውስጥ ስድስት ዋና የወሲብ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀሚያ መርሆዎች የትኞቹ ናቸው? መልሶችዎን ያክብቡ ወይም ያድምቁ።

- j. ሰራተኞች ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥርጣሬዎችን የማሳወቅ ግዴታ አለባቸው።
- k. በጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የተጠረጠሩ ሁሉም ሰራተኞች ወዲያውኑ ስራቸው ይቋረጣል።
- l. የገንዘብ ልውውጥ፣ ስራ፣ ወይም ዋጋ ያለው ማንኛውም ነገር፣ በተለምዶ የሚገባውን የሰብአዊ እርዳታን ጨምሮ፣ ለወሲብ ተግባር የተከለከለ ነው።
- m. ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት እንደ ከባድ የስነ ምግባር ጉድለት ይቆጠራል።
- n. የሰብአዊነት ሰራተኞች፣ እና በተለይም አስተዳዳሪዎች ከጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የጾዳ የስራ አካባቢ የመፍጠር እና የመጠበቅ ግዴታ አለባቸው።
- o. በጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የተጠረጠሩ ሁሉም ሰራተኞች በድርጅታቸው ለፖሊስ ሁልጊዜ ሪፖርት ይደረጋሉ።
- p. በሰብአዊ ሰራተኞች እና በፕሮግራም ተሳታፊዎች መካከል የሚደረግ ማንኛውም የግብረ-ስጋ ግንኙነት በሰብአዊነት ሰራተኛው ደረጃ ወይም በታን አላግባብ መጠቀም የተከለከለ ነው።
- q. የሰራተኞች ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የሚከለከሉት በስራ ሰዓት እና በስራ ላይ ብቻ ነው።
- r. ከ18 ዓመት በታች ከሆኑ ሰዎች ጋር የሚደረግ የግብረ ስጋ ግንኙነት የተከለከለ ነው።

7. አንድ ሰራተኛ በጾታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ሲፈጽም ያለዎትን ስጋት ሪፖርት ለማድረግ ሶስት የተለያዩ መንገዶችን ይጥቀሱ።

8. ሰዎች በSEAH ባገኙት ልምድ የተነሳ ሊሰሩባቸው የሚችሉባቸው ሶስት የተለያዩ መንገዶችን ጥቀስ።

9. ከአንድ ሰው ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ወይም ጥቃት ሪፖርት ሲደርሱ ማድረግ ያለብዎትን ሶስት ነገሮች ይጥቀሱ።

የውጤት ግምገማ - ሞጁል 1

ይህ ክፍል ለተሳታፊዎች የሚፈለገውን ጽሑፍ በማስተማር ረገድ ስልጠናው ምን ያህል ውጤታማ እንደነበር ለመገምገም ይረዳናል። ከዚህ በታች በተዘረዘሩት ቦታዎች ከስልጠናው በፊት እና በኋላ የእርስዎን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዲመዘኑ እንፈልጋለን።

እባክዎ በጣም ተገቢውን ምላሽ የምረጡና ያክብቡ ወይም መልስህን ያድምቁ። አንድ የተወሰነ ርዕስ የሚሸፍነው ክፍል ጊዜ አምልጦዎት ከሆነ፣ እባክዎን “አልተገኝም” የሚለውን ይምረጡ።

ሰዎችን በአክብሮት መያዝ እና የስልጣን ቦታዎችን በኃላፊነት መጠቀም

1. የስልጣን ቦታዎችን በመለየት ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጣን በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጣን በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

2. ሰዎች እንዴት ስልጣናቸውን አላግባብ መጠቀም እንደሚችሉ በሚለው ርዕስ ላይ የእርስዎን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጣን በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጣን በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

3. አክብሮት የሚያሳዩ ባህሪያት የ የሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጣን በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጣን በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

4. ሰዎችን በአክብሮት ለመያዝ ስልጣንን በኃላፊነት ስለመጠቀም በሚለው ርዕስ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጣን በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጣን በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

ስድስቱ ዋና መርሆዎች/የስነ ምግባር ደንብ

1. ተጋላጭ ህዝቦችን ከፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ለመጠበቅ በስድስቱ ዋና መርሆዎች ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጣን በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጣን በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

2. ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ከአደጋ የተረፉት ፣ እና ጥቃት ፈጻሚ ተብለው በተፈረጁት ፣ በድርጅቱ እና በህብረተሰቡ ላይ በሚያሳድረው ተጽእኖ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጣን በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
------------------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

3. ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ርዕስ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

4. ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ርዕስ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

5. በወሲባዊ ትንኮሳ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

የተከለከለ ባህሪ እና አጠራጣሪ ባህሪን ማወቅ

1. የተከለከለ ባህሪን በማወቅ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

የሪፖርት ማቅረቢያ ሂደት

1. የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ውንጀላዎችን ሪፖርት የማድረግ እንቅፋት በሚል ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

2. በጥሩ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ ሪፖርት አቀራረብ ስርዓት ቁልፍ መርሆዎች የሚል ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

3. በድርጅት ሪፖርት አያያዝ ስርዓት ውስጥ በመሰረታዊ እርምጃዎች ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

4. በሪፖርት አያያዝ ሂደት ውስጥ ኃላፊነት ያላቸውን ሰዎች የመለየት ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

5. በሪፖርት አያያዝ ሂደት ውስጥ ክፍተቶችን በመለየት ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

6. የ SEAH ውንጀላዎችን ሪፖርት ለማድረግ እንቅፋቶችን ለማሸነፍ በመፍትሔ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ለመቀበል ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አቀራረብ

1. ስለ ፆታዊ ብዝበዛ ወይም ጥቃት ሪፖርት እንዴት ውዴታ እና በአዘኔታ መቀበል እንደሚቻል በሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

2. ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ ማለት ምን ማለት እንደሆነ በሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

3. ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ በተረጁዎች ላይ በሚያሳድረው ተጽዕኖ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

4. 4ቱን የተረፉትን ያማከለ አቀራረብ መርሆዎችን በመግለጽ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም

5. 4ቱን መርሆች (መከባበር፣ ምስጢራዊነት፣ መድልዎ፣ ደህንነት) በመረዳት ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

6. ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ በሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

7. ከፆታዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ አደጋ ለተረፉት ምላሽ ሲሰጡ የራስዎን ደህንነት (የራስን እንክብካቤ) እንዴት መጠበቅ እንደሚችሉ በሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

ከስልጠና በፊት	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

ከስልጠና በኋላ	ድሆች	ፍትሃዊ	ጥሩ	በጣም ጥሩ	አልተሳተፈም
-----------	-----	------	----	--------	---------

የስልጠና ግምገማ - ሞጁል 1

ይህ ክፍል ለተሳታፊዎች ፍላጎት የተሻለ ምላሽ ለመስጠት የወደፊት አውደ ጥናቶች እንዴት መስተካከል እንዳለባቸው እንድንረዳ ይረዳናል። እባክዎ ተሞክሮዎን በተሻለ ሁኔታ የሚገልጸውን ቁጥር ያክብቡ።

የስልጠናው ይዘት ጠቃሚ ነበር።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠናው ይዘት ሁሉን አቀፍ ነበር።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠናው ይዘት ለመረዳት ቀላል ነበር።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ዎርክሾፕ መጽሃፍቶች የሚደገፉ የዝግጅት አቀራረብ ቁሳቁስ።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠና ጽሑፎች ጠቃሚ ተጨማሪ መረጃዎችን ሰጥተዋል።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠና ጽሑፎች ግልጽ እና በሚገባ የተደራጁ ነበሩ።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ስልጠናው ጥሩ ፍጥነት ነበረው።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ስልጠናው ጥሩ የመስማት እና የቡድን ተግባራት ድብልቅ ነበር።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የቡድን ተግባራት ጠቃሚ የትምህርት ተሞክሮዎች ነበሩ።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

አስተባባሪው እውቀት ነበረው።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

አስተባባሪው ለተሳታፊዎች ጥያቄዎች ምላሽ ሰጥቷል።

በጣም አልስማማም። 1 2 3 4 5 በጣም እስማማለሁ

በዚህ ዎርክሽፕ ላይ በጣም የወደዱት ምንድን ነው?

ይህንን ኮርስ ለማሻሻል ምን ልዩ ምክሮች አሉዎት?

ምን ተጨማሪ ስልጠና ወይም ድጋፍ እንዲኖርዎት ይፈልጋሉ?

ተጨማሪ አስተያየቶች:
