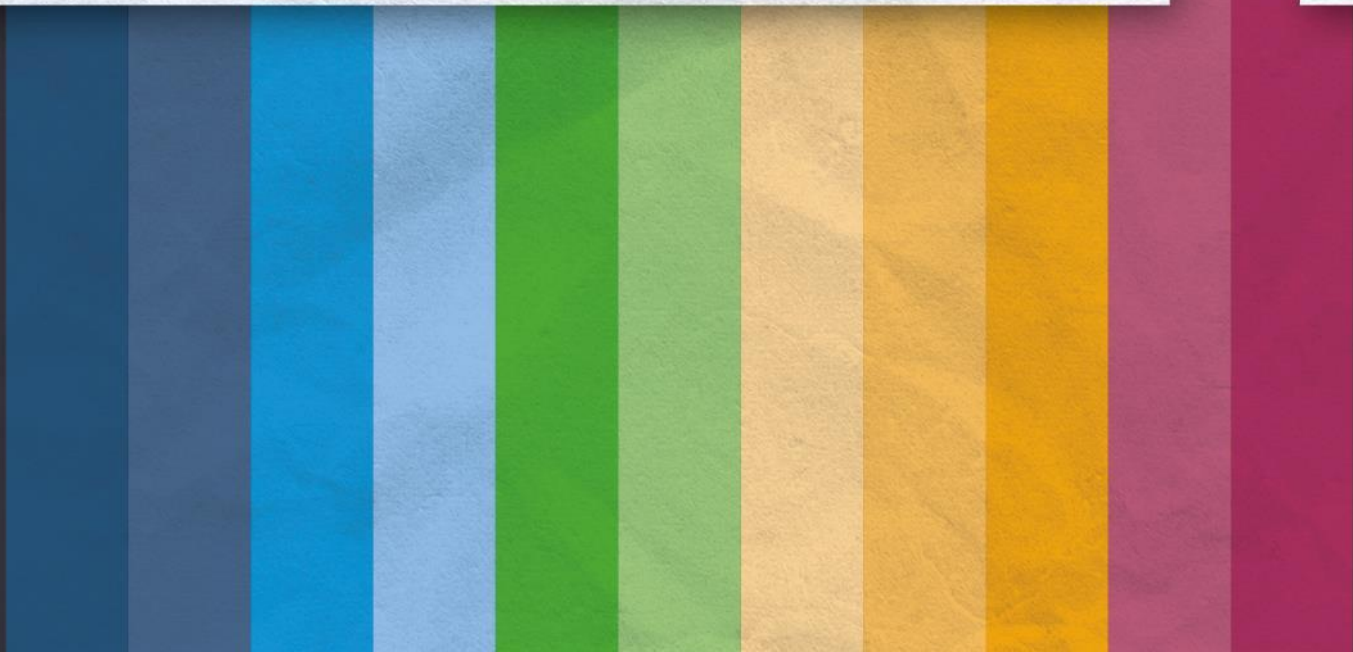




የአስተባባሪ መምሪያ

ከፆታዊ ብዝበዛ እና
ጥቃት መከላከል

ጥቅል 1: ከፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት መከላከል ደረጃዎች እና ምላሽ



የርዕስ ማውጫ

ከፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት መከላከል	1
የርዕስ ማውጫ	2
ወደፊት	4
የሞጁል መረጃ	5
የሞጁል ምክንያት.....	5
የሞጁል መግለጫ.....	5
ምሳሌ የሚሆን አጀንዳ	6
የታለመ ታዳሚ	8
አስተባባሪ	8
የሞጁል ዓላማዎች	8
የትምህርት አቀራረብ	9
ቅድመ እና ድህረ-መከራ	9
አስፈላጊ ቁሳቁስ እና ዝግጅት	9
ለዚህ የአስተባባሪ መምሪያ	10
የማስተባበሪያ ማስታወሻዎች	1

የርዕስ ማውጫ ቦታ መያዣ ጽሁፎች እና ማያያዣዎችን ማካተት አስፈላጊ በሚሆንበት ጊዜ።

ወደፊት

ኢንተርአክሽን በረድኤት ሰራተኞች የሚደርስባቸውን ፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃት መከላከል እና ምላሽ ለመስጠት አባል የሆነበትን እና የሰፊውን የሰብአዊ ዘርፍ ሲደግፍ ቆይቷል። ከ2003 ጀምሮ ከተባበሩት መንግስታት ዋና ፀሃፊ ቡሉቲን ለፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃትን መከላከል ልዩ እርምጃዎችን መውጣቱን ተከትሎ፣ መንግሥታዊ ያልሆኑት ማህበረሰቦች በሠራተኞቻቸው የሚፈጸሙትን ማንኛውንም ዓይነት ፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃትን ለማስወገድ ሲሠራ ቆይቷል፤ በተለይም መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች በሰብአዊ ዕርምጃዎቻቸው ሊያገለግሉ የሚፈልጓቸውን የማህበረሰቡ አባላት ላይ የሚደርሰውን ከፍተኛ የክብር ጥሰት ለማስወገድ እየሰራ ነው።

የ#MeToo አለምአቀፍ ንቅናቄ በሴቶች ላይ የሚደርሱ ሁሉንም አይነት ፆታዊ ጥቃቶችን በተለይም ከስራ አካባቢ ጋር የተያያዙ ችግሮችን ለመፍታት መነቃቃትን ካገኘ በኋላ፣ በሰብአዊ ብዝሃነት እና በደል ለመቅረፍ ትኩረትን ለማሳደግ በሰብአዊነት ዘርፍ የሚደረገውን ጥረት አጠናክሮ ቀጥሏል። በ2021፣ ፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃት አሁንም በቂ ሪፖርት ሳይደረግበት እና መፍትሄ ያልተገኘለት ችግር እንደሆነ እናውቃለን። ከሰብአዊ ተግባሮቻችን ፈጽሞ እንዲጠፋ በእውነት ከፈለግን አዳዲስ አካሄዶችን እንፈልጋለን።

ኢንተር አክሽን በ2013 ለመጀመሪያ ጊዜ የጀመረውን የፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃትን መከላከል መሰረታዊ የስልጠና መመሪያውን ሙሉ በሙሉ በማዘመን ማሻሻያ አድርጓል። ይህ አዲስ አቀራረብ ሶስት አጠቃላይ ሞጁሎችን ያቀፈ ነው። 1) የፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃትን መከላከል ደረጃዎች እና ሪፖርት ማድረግ፣ 2) መከላከል እና 3) ለከፍተኛ አመራር በፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃትን መከላከል ምርመራዎች ውስጥ ያሉ አደጋዎችን መቆጣጠር።

ሞጁል 1 የተዘጋጀው ለሁሉም ሰራተኞች ነው፤ የፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃትን መከላከልን የስነምግባር ደረጃዎችን በመመልከት፣ እንዲሁም መሥረቶች ለምን እንደ ሰብአዊነት ስራችን አስፈላጊ እንደሆኑ እና በስልጣን አላግባብ መጠቀም እና የሰዎችን ባለማክበር ጥሰቶች እንዴት እንደሚፈጠሩ በጥልቀት ስለመገንዘብ ነው። ይህ ሞጁል ሰራተኞቻቸው ያዩትን ወይም የተነገራቸውን የስነ ምግባር ጉድለት ሪፖርት እንዲያደርጉ አስተባባሪዎች በራሳቸው የድርጅታቸው ስርዓት ላይ እንዲወያዩበት እና ማንኛውንም ምርመራ ከደረሰኝ እስከ ማጠቃለያ ድረስ እንዴት ሁሉም ሪፖርቶች እንደሚስተናገዱ ያቀርባል። በመጨረሻም፣ ይህ ሞጁል በማህበረሰቡ ውስጥ የሚሰሩ ሰራተኞች የፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃት ሪፖርቶችን ከማህበረሰቡ እንዴት መቀበል እንደሚችሉ እንዲገነዘቡ እና ሪፖርቶችን ከድርጅታዊ የሪፖርት ስርዓታቸው ጋር በማጣጣም እንዲያሳድጉ ያስችላቸዋል።

ሞጁል 2 በቅድመ መከላከል ላይ ያተኮረ ነው፤ ይህ አካባቢ ለፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃት አዲስ አቀራረብ ቁልፍ ሆኖ ቅድሚያ ተሰጥቶት ነገር ግን ከዚህ ቀደም አጠቃላይ የስልጠና መሳሪያዎች እጥረት ነበረበት። ውጤታዊ የመከላከል ጥረቶች የግለሰብም ሆነ ድርጅታዊ ኃላፊዎችን ሊፈቱ ስለሚገባቸው፣ በዚህ ሞጁል ውስጥ ያሉት ክፍለ ጊዜዎች ለተለያዩ ታዳሚዎች የታሰቡ ናቸው። የተመልካቾች ጣልቃ ገብነት ለሁሉም ሰራተኞች ነው እና ስለ ባህሪው ቀጣይነት፣ ተመልካች ተፅዕኖ እና ሁሉም የድርጅቱ አባላት በነቃ የተመልካቾች ጣልቃ ገብነት መሳሪያዎች እና ቴክኒኮች አማካኝነት ተገቢ ያልሆነ እና ጎጂ ባህሪን በመቃወም እንዴት ሚና እንደሚጫወቱ ያስተምራል።

ደህንነቱ የተጠበቀ ምልመላ ለሰጠ ሀብት ሰራተኞች፣ ለቀጣሪ አስተዳዳሪዎች እና ለከፍተኛ አስተዳዳሪዎች የታሰበ ነው፤ እና በእያንዳንዱ የምልመላ ሂደት ከሰራተኞች የፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃትን ስጋቶች ከግምት ውስጥ በማስገባት ከስራ በታ ሀላፊዎች ማርቀቅ እስከ ማስታወቂያ፣ ቃለ መጠይቅ እና የተያያዙ ፍተሻዎችን ያስተምራል። ደህንነቱ የተጠበቀ ፕሮግራም ለፕሮግራም አስተዳዳሪዎች፣ ለፕሮግራም ቀረጻ ቡድኖች እና ለከፍተኛ አስተዳዳሪዎች የታሰበ ነው፤ እና ለፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃት የፕሮግራማዊ የአደጋ ምዘናዎችን እንዴት ማካሄድ እና ውጤታማ የመቀነስ ስልቶችን መፍጠር እንደሚቻል ያስተምራል።

ሞጁል 3 ይበልጥ የተገደበ ታዳሚ አለው፤ በተለይ ለከፍተኛ የአመራር ቡድኖች፣ የፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃት ምርመራዎችን የማስተዳደር ኃላፊነት ላለባቸው የተነደፈ ነው። ይህ ሙሉ የምርመራ ስልጠና አይደለም፤ ነገር ግን በፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃት ምርመራዎች ወቅት በመሬት ላይ ያሉ ደህንነትን እና ሌሎች ስጋቶችን በማስተዳደር ላይ ለሚሳተፉ ከፍተኛ አመራሮች ስልጠና ብቃት ባላቸው እና በሰለጠኑ የፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃት ምርመራዎች የተነደፈ ነው።

በመጨረሻም፣ እነዚህ ቁሳቁሶች ተጠቃሚዎችን እና የማህበረሰብ አባላትን ከፆታዊ ብዝሃነትና ጥቃት ለመጠበቅ በተደረጉት ከፍተኛ ግዴታዎች ላይ ያተኮሩ ቢሆንም፣ ሁሉም ሞጁሎች በስራ በታ ላይ የሚፈጸሙ ፆታዊ ትንኮሳዎችን መቻቻል (የሰራተኛ እና የሰራተኛ ባህሪን የሚገልጽ ቃል) ተጠቃሚዎችን ለመጠበቅ እና ለመበደል ምቹ አካባቢን በመፍጠር ላይ ያለውን ሚና ይገልጻሉ። ይህ ስልጠና የአንድ ድርጅት ሰራተኞችን በድርጅታዊ ፆታዊ ትንኮሳ ፖሊሲ ላይ የማሰልጠን ሃላፊነት ለመውጣት የታሰበ ሳይሆን ለዚያ ስልጠና ማሟያ ተደርጎ መታየት አለበት።



InterAction.org | [@InterActionOrg](https://t.me/InterActionOrg)

የሞጁል መረጃ

የሞጁል ምክንያት

የ2021 የኢንተር አክሻን የታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ማሰልጠኛ ቁሳቁስ በዘርፉ ውስጥ ላለው ይዘት በሁለት ልዩ መንገዶች እሴት ይጨምራል። 1) በየታዊ ጥቃት አፈፃፀም ውስጥ የኃይል ተለዋዋጭነት በሚጨመተው ሚና ላይ ትኩረት በማድረግ እና 2) የሰብአዊ ርዳታ እና የልማት ባለሙያዎች የታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከልን ክስተት በግለሰብ ደረጃ፣ በነቃ ተመልካቾች ጣልቃ ገብነት እና በድርጅታዊ ደረጃ በአስተማማኝ ምልመላ፣ ምርጫ እና የፕሮግራም አወጣጥ አሰራር መከላከል የሚችሉበትን ተጨባጭ መንገዶች በማቅረብ። ይህ ስልጠና በዋናነት በየታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ላይ ያተኮራል፤ ይሁን እንጂ ትንኮሳ የታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የሚፈጸምበትን አካባቢ ከመፍጠር ጋር ስለሚገናኝ ይስተናገዳል። ለምሳሌ፣ የታዊ ትንኮሳ ሲከሰት፣ እንደ የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ያሉ ከባድ የወሲብ ጥቃት ድርጊቶች ሊፈጸሙ የሚችሉበት አመቺ አካባቢ ይፈጥራል። ምንም እንኳን ድርጅቶች ከተፈለገ አስገዳጅ ተገዢነት ስልጠና አካላትን በዚህ ስልጠና ውስጥ ለማጣመር መንገዶችን ሊያመቻቹ ቢችሉም ይህ ስልጠና **ማንኛውንም አስገዳጅ የታዊ ትንኮሳ ስልጠና መስፈርቶችን የማያሟላ መሆኑን** ልብ ሊባል ይገባል።

የሞጁል መግለጫ

ይህ ሞጁል ስድስት ክፍለ ጊዜዎችን የያዘ እና ለሁሉም ሰራተኞች ለየታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል የስነምግባር ደረጃዎች መሰረት ይፈጥራል እና የሰራተኞችን ድርጅታዊ ሪፖርት አቀራረብ ሂደት በየታዊ ብዝበዛና ጥቃት ላይ ስጋቶችን ለማሳወቅ ያላቸውን እምነት ይገነባል። አንደኛው ክፍለ-ጊዜ መግቢያ ሲሆን ተሳታፊዎች ስለ የታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት አስቸጋሪ ርዕስ በግልፅ እንዲማሩ እና እንዲካፈሉ ያስችላቸዋል። ያንን ውይይት ለመጀመር "ለጥቃት ሰበብ የለም" የሚለው የኢንተር አክሻን ቪዲዮ ይጠቀማል። ክፍል ሁለት የሚያተኩረው ሁሉንም ሰው በአክብሮት መያዝ፣ የስልጣን ቦታዎችን በመለየት እና ስልጣንን በኃላፊነት የመጠቀም አስፈላጊነት ላይ ነው። ክፍል ሶስት የኢንተር ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴ ዋና መርሆዎችን እና ከየታዊ ብዝበዛና ጥቃት ጋር የተያያዙ ቁልፍ ቃላትን እንዲሁም በሰራ ቦታ ላይ ከየታዊ ትንኮሳ ጋር ያለውን ግንኙነት ይገነዘባል። ክፍል አራት የየታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት እንዲሁም ወሲባዊ ትንኮሳ በገሃዱ ህይወት ውስጥ እንዴት ሊታዩ እንደሚችሉ ይዳስሳል። ክፍል አምስት ሊያጋጥም እንደሚችል የየታዊ ብዝበዛና ጥቃት ጥሰት ለሚመሰክሩ፣ ለተነገራቸው ወይም ለሚያውቁ ሰራተኞች የድርጅቱ ውስጥ ሪፖርት አደራረግ ስርዓት ውስጥ ያሉ ዋና ዋና መርሆዎችን፣ አካላትን እና እርምጃዎችን የሚዳስስ ነው። ስድስተኛው ክፍለ ጊዜ የየታዊ ብዝበዛና ጥቃት ወይም የትንኮሳ ሪፖርት ለተቀበሉ ሰራተኞች ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አካሄድ ይሸፍናል።

ምሳሌ የሚሆን አጀንዳ

ርዕስ/ተግባር	መግለጫ	ቆይታ	በአካል ጊዜ
መክፈቻ	እንኳን ደህና መጡ ተሳታፊዎች፣ የአስተባባሪ መግቢያ	2 ደቂቃ	
መጀመሪያ	ስለራስዎ ያካፍሉ (የጊዜ ርዝማኔ በተሳታፊዎች ብዛት ይወሰናል)	5-20 ደቂቃዎች	
የሞዴል አጠቃላይ ይዘቶች	ራስን የመንከባከብ ምክር፣ ከክፍለ ጊዜው የሚጠበቁ፣ የመማር ዓላማዎች	10 ደቂቃ	
ክፍል አንድ፡	መግቢያ፣ ለጥቃት ሰበብ የለም ሺዲዮ	20 ደቂቃ	ቀን 1 ጥዋት
ክፍል ሁለት፡	<p>ሰዎችን በአክብሮት መያዝ እና ስልጣንን በኃላፊነት መጠቀም</p> <p>ርዕስ አንድ፡ አክብሮትን ለማሳየት እርምጃዎችን መለየት 25 ደቂቃ</p> <p>ርዕስ ሁለት፡ የኃይል በታዎችን መለየት 45 ደቂቃ</p> <p>ርዕስ ሶስት፡ ስልጣንን በኃላፊነት መጠቀም 20 ደቂቃ</p> <p>ጠቅላላ ጊዜ 90 ደቂቃ</p>		
ክፍል ሶስት፡	<p>ስድስቱ ዋና መርሆች</p> <p>ርዕስ አንድ፡ መርሆዎችን መረዳት 50 ደቂቃ</p>		
	<p>ርዕስ ሁለት፡ ቃላቶችን መረዳት 45 ደቂቃ</p> <p>ጠቅላላ ጊዜ 95 ደቂቃ</p>		ቀን 1 ከሰአት
ክፍል አራት፡	የተከለከለ ባህሪ እና አጠራጣሪ ባህሪን ማወቅ 50 ደቂቃ		

ክፍል አምስት:	ለሰራተኞች ሪፖርት የማድረግ ሂደት ርዕስ አንድ: የሰራተኞች ሪፖርት አደራረግ ስርዓት ቁልፍ መርሆዎች ርዕስ ሁለት: የሰራተኞች ሪፖርት የማድረግ ስርዓት ቁልፍ ነገሮች እና ደረጃዎች ርዕስ ሶስት: የሪፖርት ማቅረቢያ እንቅፋቶች እና እንቅፋቶችን ማሸነፊያ መፍትሄዎች ጠቅላላ ጊዜ:	15 ደቂቃ 45 ደቂቃ 60 ደቂቃ 120 ደቂቃ	ቀን 2 ጥዋት
ክፍል ስድስት:	የወሲባዊ ብዝሃና ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ለመቀበል ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አቀራረብ ርዕስ አንድ: ከወሲባዊ ብዝሃና ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ አደጋ የተረፉ ሰዎችን ፍላጎት መረዳት ርዕስ ሁለት: የወሲባዊ ብዝሃና ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን በመቀበል ላይ ያለዎት ሚና ርዕስ ሶስት: የወሲባዊ ብዝሃና ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ የሪፖርት አቀባበል ሂደት ርዕስ አራት: የወሲባዊ ብዝሃና ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ሲቀበሉ ራስን መንከባከብን መለማመድ ጠቅላላ ጊዜ	80 ደቂቃ 50 ደቂቃ 85 ደቂቃ 25 ደቂቃ 240 ደቂቃ	ቀን 2 ከሰአት

የታለመ ታዳሚ

ይህ ሞጁል በሁሉም ዋና መሥሪያ ቤቶች እና በመስክ ላይ ከተመሠረቱ ሠራተኞች ጋር በፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ላይ እንደ መግቢያ የሥልጠና ክፍል ሊያገለግል ይችላል። ሞጁላር አካሄድ ቢኖረውም፣ ክፍለ-ጊዜዎቹ እርስበርስ ስለሚገነቡ፣ እንደ ሙሉ የ1½-ቀን ስልጠና (የ2-ቀን ስልጠና ከሞጁል 2 የተመልካች ጣልቃ ገብነትን ሲያካትት) ከንትራት ያላቸውን ሰራተኞች ለማብቃት እና ለማሳወቅ እና ረዘም ላለ ጊዜ ስለ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ደረጃዎች እና ለሠራተኞች የሪፖርት አቀራረብ ሂደት -የጊዜ ፈቃደኞችሲያካትት በጣም ውጤታማ ይሆናል። የሰለጠኑ ሰራተኞች በፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ላይ ከአጭር ጊዜ ቅጥር ሰራተኞች እና በጎ ፈቃደኞች እንዲሁም ከማህበረሰቡ አባላት እና ከአጋር ሰራተኞች ጋር በመደበኛነት ውይይቶችን እና አጭር መግለጫዎችን በብቃት ማከናወን ይችላሉ።

የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከልን እውቀት በድርጅቶች ውስጥ ማካተት ይህ ስልጠና የሚጠቀመውን የአቅም ግንባታ አካሄድን ይጠይቃል።ሌላ “የአንድ ጊዜ” ስልጠና ይህ ስልጠና በድርጅታችን ውስጥ ባህልን የመቀየር ጅምር የሚፈለገውን ውጤት ለማምጣት ያለመ ነው። ይህ ሞጁል እንደ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ማንቃቅያ ስልጠናም ሊያገለግል ይችላል። ሁሉም ሰራተኞች በፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ላይ አንዳንድ አይነት አመታዊ ስልጠናዎችን ማግኘት አለባቸው። በመጨረሻም፣ ይህ ሞጁል ከአዲስ ፈጻሚ አጋሮች ጋር በመስራት ስለ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል የሥነ ምግባር ደረጃዎች ያላቸውን ግንዛቤ ለመገንባት እና የራሳቸውን የውስጥ ሪፖርት አያያዝ ሥርዓት በማጠናከር ረገድም ተገቢ ነው።

አስተባባሪ

ብቃቶች

ስልጠናው አስተባባሪው የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ደረጃዎችን ማንበብ ብቻ ሳይሆን በሥርዓተ-ፆታ፣ በሃይል ተለዋዋጭነት እና በግብረ-ሥጋ ግንኙነት ላይ ስሜታዊ በሆኑ ጉዳዮች ላይ አስቸጋሪ ጥያቄዎችን እና ውይይቶችን በተወሰኑ ሁኔታዎች ውስጥ በግልፅ ለመወያየት አስቸጋሪ በሆኑ ጉዳዮች ላይ እንዲወያይ ይጠይቃል። ሁሉም አስተባባሪ፣ ምንም ያህል ልምድ ያለው ቢሆንም፣ ስለ ፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ስልጠና ለመስጠት ብቁ አይደለም። ስለዚህ አስተባባሪው የሚከተሉትን ቴክኒካዊ እና ከማስተባበር ጋር የተያያዙ ብቃቶች እንዲኖራቸው እንመክራለን።

የቴክኒክ ብቃቶች፡

- ከሚከተሉት ዘርፎች ቢያንስ በአንዱ የቴክኒክ እውቀት፡ ከፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል፣ ለተጠቂ የህዝብ ክፍሎች ተጠያቂነት፣ ጥበቃ፣ ሰብአዊ መብቶች፣ የልጆች ጥበቃ፣ በፆታ ላይ የተመሰረተ ጥቃት/የተጠቂ እርዳታ፣ የሰራተኞች ስነምግባር እና ስነምግባር - ክትትል፣ ግምገማ፣ ተጠያቂነት እና ትምህርት።
- ጥልቅ የባህል ግንዛቤ ያለው እና አሳሳቢ የሆኑ የአካባቢ ጉዳዮችን እና በአለም አቀፍ ደረጃዎች አውድ ውስጥ እንዴት እንደሚገኙ የሚያውቅ። ይህ እንደ ግብይት ወሲብ፣ ያለ እድሜ ጋብቻ፣ በሰራተኞች እና በተጠቃሚዎች መካከል ያለው ግንኙነት እና በዚህ ርዕስ ላይ ስልጠና በሚሰጥበት ጊዜ ሊነሱ የሚችሉ ሌሎች አወዛጋጢ ጉዳዮችን ያጠቃልላል።
- ሙያዊ ብቃት ያሳየ፣ በባልደረባዎች መካከል በደንብ የተከበረ እና የተረጋገጠ ታማኝነት ያለው።
- ለባህል ልዩነት፣ መድልዎ እና የስርዓተ-ፆታ ጉዳዮች ትብብር ያሳየ።

ከማስተባበር ጋር የተያያዙ ብቃቶች፡

- በግንኙነት፣ በማቀላጠፍ እና በስልጠና፣ በጥሩ የግለሰቦች ግንኙነት ልምድ ያለው።
- የስርዓተ-ፆታ ልማዶች፣ የሀይል ተለዋዋጭነትን፣ እና የተለያዩ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት እና ትንኮሳ ዓይነቶችን ለመግለጽ በአገር ውስጥ እና በአለምአቀፍ ደረጃ ጥቅም ላይ የዋሉ ቃላትን በግልጽ ለመወያየት ዝግጁ የሆነ።
- ለአንዳንድ ተሳታፊዎች አስቸጋሪ እና የማይመች የሆነ ውጤታማ እና ታማኝ ክፍለ ጊዜን ማመቻቸት የሚችል።
- ተሳታፊዎች ከርዕስ ሲወጡ ወይም ተከራካሪ ሲሆኑ ውይይትን አቅጣጫ የማዘር ችሎታ ያለው።

የሞጁል ዓላማዎች

ይህ አሳታፊ ሞጁል በፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል የስነምግባር ደረጃዎች፣ ስልጠናን አላግባብ መጠቀም እና የሰዎችን ሙሉ ክብር አለማክበር በተጠቃሚዎች እና ማህበረሰቦች ላይ የሚያሳድረው ተጽእኖ እና የሰራተኞች የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን ሪፖርት የማድረግ ሃላፊነት ላይ የሚያተኩር ነው። ሰራተኞቹ እንዴት ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን እና ፆታዊ ትንኮሳን እንደሚለዩ፣ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ሪፖርቶችን እንዴት እንደሚቀበሉ እና እንዴት ከድርጅታዊ ሪፖርት አቀራረብ ስርዓታቸው ጋር በተጣጣሙ መልኩ እነዚያን ሪፖርቶች በአግባቡ ማስተላለፍ እንደሚችሉ ይማራሉ። ድርጅታቸው እነዚህን ሪፖርቶች እንዴት እንደሚያስተናግድ መረዳት አለባቸው።

ይህንን ሞጁል በተሳካ ሁኔታ ሲያጠናቅቅ ተሳታፊዎች የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ።

- ሥልጣንን መከባበር እና ኃላፊነት የተሞላበት አጠቃቀም እንዴት ፆታዊ ብዝበዛን እና ጥቃትን ከመከላከል ጋር እንደሚቆራኙ ይወቁ።
- ከፆታዊ ብዝበዛ ጥቃትን የሚመለከቱ የኢንተር ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴን ስድስት ዋና መርሆዎች (ወይም የድርጅታቸው የስነ ምግባር ደንብ) ያብራሩ እና እነዚህን መመዘኛዎች መጣስ በግለሰብ፣ ድርጅቶች እና ማህበረሰቦች ላይ የሚያሳድረውን ተጽእኖ ያብራሩ።
- የፆታዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ትንኮሳ ቁልፍ ቃላትን ይግለጹ እና ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ባህሪ በባህላዊ ሁኔታቸው ጥልቅ ግንዛቤን ለማሳደግ ተዛማጅ የሆኑ የአካባቢ ቃላትን ተወያዩባቸው ።
- በገሃዱ ዓለም ፆታዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ትንኮሳ ሊታዩ የሚችሉባቸውን የተለያዩ መንገዶች እና አጠራጣሪ ባህሪያትን እንዴት መለየት እንደሚቻል መለዩ።
- ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሊከሰቱ የሚችሉ ክስተቶች ለሚመሰክሩ፣ ለሚያውቁ ወይም ለተነገራቸው ሰራተኞች የድርጅቱን የውስጥ ሪፖርት አቀራረብ ሂደቶች ያብራሩ።
- የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን እንዴት መቀበል እንደሚቻል ያብራሩ እና የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ስጋቶችን በድርጅቱ የሪፖርት አቀራረብ ስርዓት መሰረት ሪፖርት ያድርጉ።

የትምህርት አቀራረብ

ይህ ሞጁል የተነደፈው በአካል ወይም በኦንላይን የርቀት አቅርቦት የሚሰጥ አሳታፊ፣ በውይይት ላይ የተመሰረተ ስልጠና ነው።

መመሪያው የሚከተሉትን ያጠቃልላል

- ክፍት ጥያቄዎች
- የአጠቃላይ ቡድን ውይይቶች
- በሁኔታዎች ላይ የተመሰረተ የትግበራ ልምዶች
- የአነስተኛ ቡድን ውይይቶች

የአስተባባሪው መመሪያ ለትርጉም ምቹነት ግልጽ ቋንቋን ይጠቀማል እና ለባህላዊ ጠቀሜታ ግምት ውስጥ መግባት ያላቸውን የሚለወጡ ቦታዎችን ይገነዘባል።

እነዚህ ሞጁሎች በአካልም ሆነ በርቀት በዌቢናር በኩል እንዲደርሱ በመደረጉ በዘርፉ ካሉት ይዘቶች ተለይተው ይታወቃሉ። የርቀት ተሳታፊዎች መስተጋብርን ለማስተዋወቅ ለቡድን ውይይቶች ሽርቶል ክፍሎችን ይጠቀማሉ። ይህ የአስተባባሪ መመሪያ በአካል እና በርቀት የማስተባበር መመሪያዎችን ይዟል።

በርቀት ለሚደረግ አቅርቦት ዋና ዋና አስተባባሪዎች የርቀት ቡድኖችን በመመደብ እና በአጠቃላይ የዌቢናር ሎጂስቲክስን በሚያስተዳድር “አዘጋጅ” እንዲደገፉ በጥብቅ ይመከራል። በርቀት ለሚደረግ አቅርቦት ይዘቱን በስድስት ክፍለ ጊዜዎች ከፍለገዋል። የተሳታፊዎችን ተሳትፎ ለመደገፍ በቀን ከ 10 ሰአታት በላይ የርቀት ስልጠና መሰጠት አለበት እና ተሳታፊዎች ከእያንዳንዱ 90 ደቂቃ የክፍለ ጊዜ ቆይታ በኋላ ቢያንስ የ10 ደቂቃ እርፍት ማድረግ አለባቸው። ክፍለ-ጊዜውን የበለጠ መስተጋብራዊ እና ተለዋዋጭ ለማድረግ የተጠቆሙ መሳሪያዎች የሚከተሉትን ያካትታሉ፦

- ለአነስተኛ ቡድን ውይይቶች ዙሪያ ብሬክ አውት ክፍሎች
- ሜንቲሜትር ለቀጥታ ምርጫ እና ወርድ ክላውድ መፍጠር
- ጉግልዲድሞበርድ ለሽርቶል ተለጣፊ ማስታወሻዎች
- ጉግል ድራይቭ ለሰነድ ማጋራት እና እየተመለከቱ ለመስራት

ቅድመ እና ድህረ-መከራ

አስተባባሪው በስልጠናው ውስጥ ምን ያህል እውቀት እንዳገኘ እንዲገመግም ለማግዝ ቅድመ እና ድህረ ፈተናዎች አሉ። የድህረ-መከራው ተሳታፊዎችም ከስልጠናው በፊት እና በኋላ የራሳቸውን የእውቀት፣የክህሎት እና የመተማመን ደረጃ እንዲገመግሙ እና በአጠቃላይ የስልጠና ልምድ እንዲመዘኑ ያስችላቸዋል። የድህረ-መከራው በተቻለ ፍጥነት ከክፍለ ጊዜው ማብቂያ በኋላ መሰጠት አለበት፣ ጥሩ የሚሆነው ደግሞ ተሳታፊዎች ባሉበት ጊዜ ቢሆን ነው። ፈተናዎቹ ሚስጥራዊ መሆን አለባቸው። ተሳታፊዎች ድህረ-መከራውን ካጠናቀቁ በኋላ ምላሾች ለራሳቸው የትምህርት ግምገማ መሰጠት አለባቸው። ቅድመ እና ድህረ-መከራዎች በአባሪ 3 ውስጥ ይገኛሉ።

አስፈላጊ ቁሳቁስ እና ዝግጅት

- "ፓርኪንግ ሎት" የሚል የተለጠፈ ፍሊፕ ቻርት ወረቀት፣ በክፍሉ ዙሪያ ባሉ ጠረጴዛዎች ላይ የተቀመጡ ተጨማሪ ፍሊፕ ቻርት ወረቀት፣ ማርከሮች እና ተለጣፊ ማስታወሻዎች ።
- ጽሑፍ አንድ፣ ስልጣኑን የያዘው ማነው?
- ጽሑፍ ሁለት፣ የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስድስት ዋና መርሆዎች ወይም የድርጅትዎ የስነምግባር ደንብ።
- ጽሑፍ ሶስት፣ የታዊ ብዝበዛና ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ፍቺዎች።
- ተስማሚ ስሞችን አስገባ እና የጽሑፍ አራትን ነባራዊ ሁኔታ አስቀምጥ፡ የተከለከሉ ድርጊቶችን መለየት - የታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሁኔታዎች።
- የድርጅት/የውስጥ የውስጥ ሪፖርት አያያዝ ስርዓትን (አማራጭ 1) ለማቅረብ ወይም ከድርጅት ጋር አብሮ ለመስራት የውስጥ ሪፖርት አያያዝ ስርዓትን (አማራጭ 2) ለማጠናከር አስቀድመው ይወስኑ። የድርጅት ስርዓቱን (አማራጭ 1) እያቀረቡ ከሆነ በጽሑፍ አምስት A ላይ ያሉትን መመሪያዎች ይከተሉ፡ ልምድን ለማዘጋጀት 5Ws እና 1H ሪፖርት ማድረግ እንዲሁም ጽሑፍ ስድስትን መመላት ይፈልጉ ይሆናል፡ የታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ሪፖርት ማድረግ ፎሎው ቻርትን፤ ወይም የድርጅቱን የሪፖርት ማድረግ ፍሎው ቻርትን ይጠቀሙ። የውስጥ ሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓታቸውን ለማጠናከር ከድርጅት ጋር እየሰሩ ከሆነ (አማራጭ 2) በጽሑፍ ስድስት ውስጥ ቅጂዎችን ማተምዎን ያረጋግጡ፡ የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ሪፖርት ማድረግ ፍሎው ቻርት እና የተሳታፊዎችን ባይ ቦታውን ሙሉ የሚል ፍሎው ቻርት ሞልተው ሃላፊነቶችን ይሰይሙ።
- ጽሑፍ ሰባት፣ ከአደጋ ለተረፉት ርህራሄ መፍጠር
- ጽሑፍ ስምንት፣ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች
- ጽሑፍ ዘጠኝ፣ ለ የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ምላሽ ለመስጠት ጠቃሚ ምክሮች
- ምን ታደርጋለህ የሚለውን የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሚና-ተጨማሪ ልምድ እንደምትመራ አስቀድመህ ወስን። ከአደጋ የተረፈ ሰውን ያማከለ አቀራረብ ክፍለ ጊዜ መጨረሻ ላይ ያለ እንቅስቃሴ። የጽሑፍ አስረ A ቅጂዎችን ያትሙ። የሚና-ተጨማሪ ሁኔታ ወይም ጽሑፍ አስረ B ምን አይነት መለማመጃችሁን ስረጡት አማራጭ ላይ በመመስረት። ተስማሚ ስሞችን አስገባ እና ነባራዊ ሁኔታን አስቀምጥ
- አባሪ አንድን ተመልከት፣ ሁኔታዎችን ለመመሪያ ነባራዊ ለማድረግ ጠቃሚ ምክሮች።
- በርቀት ለማድረስ፣ ከክፍለ-ጊዜው አንድ ወይም ሁለት ቀን በፊት ከክፍለ ጊዜው በፊት እነሱን መገምገም አያስፈልግም በሚለው መመሪያ ለተሳታፊዎች ወርክሺቶችን ይላኩ። አዘጋጁ በስልጠናው ወቅት ከተሳታፊዎች ጋር የሰነድ ቅጂዎችን ወይም ግንኙነቶችን በቀላሉ ማጋራት እንዲችል ሁሉም ጽሑፎች በሼርድ ድራይቭ ወይም በክላውድ ድራይቭ ውስጥ እንዲቀመጡ ይመከራል።

ለዚህ የአስተባባሪ መምሪያ

የዚህ አስተባባሪ መምሪያ በገጹ በግራ በኩል ባለው የፓወር ፖይንት ስላይዶች ስክሪን ሾት ተደራጅቷል።

የተጠቆሙ የአስተባባሪ ስክሪኖች (በዚህ አይክን ተለይተው

ይታወቃሉ

) እና

የእንቅስቃሴ መምሪያዎች (በዚህ አይክን ተለይተው ይታወቃሉ)

በቀኝ በኩል ናቸው። ሁሉም ተያያዥ ጽሑፎች በዚህ ሰነድ መጨረሻ ላይ ይገኛሉ።

የርቀት ማመቻቸት የማስተዳደር ኃላፊነት ላለው አዘጋጅ

ማስታወሻዎችሎጂስቲክስ በዚህ አይክን ይለያል (፮)

በዚህ የአስተባባሪ መምሪያ ውስጥ "የአሰራር ባህል ማስታወሻዎች"

የሚባሉ ክፍሎች አሉ (በዚህ አይክን ተለይተው ይታወቃሉ)።

ይህ በአካባቢያዊ ሁኔታ ለባህላዊ ጠቀሜታ እና ተገቢነት መገምገም

ያለባቸውን ተግባራት ያመለክታል። "የቋንቋ ማስታወሻዎች" (በዚህ

አይክን ተለይተው የሚታወቁት) ተርጓሚዎች ከክፍለ ጊዜው

በፊት እና በሚሰጡበት ጊዜ ልዩ ትኩረት ሊሰጡባቸው የሚገቡባቸው

ክፍሎች ናቸው።

ራስን መንከባከብ እና ግላዊነት/ምስጢራዊነትን ማክበር

የዚህ ሞጁል መጀመሪያ ራስን መንከባከብ እና

ግላዊነትን/ምስጢራዊነትን በተመለከተ ጠቃሚ መልዕክቶችን

እንዲሁም የአስተባባሪው ሪፖርት የመስጠት ግዴታን በተመለከተ

ማስታወሻዎችን ያካትታል። ክፍል አንድን ለማስቀረት ከመረጡ

ወይም ክፍለ-ጊዜዎቹን ከደንቡ ውጪ ለማቅረብ ከመረጡ፣ እባክዎ

ይህን ወሳኝ ይዘት ማካተትዎን ያረጋግጡ።

የንግግር ነጥቦች

የአስተባባሪ መምሪያው "አስተባባሪ ይላል" የሚለውን መምሪያ

ሲጨምር እና ትምህርታዊ ይዘትን ያካተተ ከሆነ፣ እነዚህ የታቀዱ

የንግግር ነጥቦች እንጂ ስክሪኖች አይደሉም። አስተባባሪው ከዚህ

ቋንቋ ጋር ራሳቸውን በደንብ ማወቅ እና ክፍለ ጊዜዎቹን በራሳቸው

ቃላቶች ማቅረብ አለባቸው። ከአስተባባሪ መምሪያ ማንበብ ወይም

የንግግር ነጥቦችን ለማስታወስ መሞከር አይመከርም።

ተውላጠ ስም መጠቀም

የአስተባባሪው መምሪያ "እሷ" እና "የእሷ" ተውላጠ ስሞችን፣ "እሱ"

እና "የእሱ" ተውላጠ ስሞችን እና "እነሱ" እና "እነሱን" ተውላጠ

ስሞችን የሚጠቀሙ ስክሪኖችን ያካትታል። ዓላማው ሞጁሎቹ

ከሥርዓተ-ፆታ ገለልተኛ እንዲሆኑ ሳይሆን ሥርዓተ ፆታን ያካተቱ

እንዲሆኑ ነው። ሁሉም የፆታ ማንነት ያላቸው ሰዎች ወሲባዊ ብዝበዛ

ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሊገጥማቸው እና ሊፈጽሙ ይችላሉ። እና



አስተባባሪ ጽሁፍ



የአስተባባሪ ማስታወሻ



ማስታወሻ ለአዘጋጁ



የአሰራር ባህል ማስታወሻ



የቋንቋ ማስታወሻ

ተጠቂ ወይም ከአደጋ የተረፈ

'ተጠቂ' እና 'ከአደጋ የተረፈ' የሚሉት ቃላት ብዙውን ጊዜ በተለዋዋጭነት ጥቅም ላይ የሚውሉት ለፆታዊ እና ወሲባዊ ጥቃት የተጋለጡ፣ ወይም ያሉ ሰዎችን ለመሰየም ነው። መስተጋብር ከተጠቂው ይልቅ ከአደጋ የተረፈ የሚለውን ቃል ይመርጣል። ከአደጋ የተረፈ የሚለው ቃል የግለሰቡን ጥንካሬ እና በተጠቂነት ሂደት ለመጋለጥ ፈቃደኛ አለመሆኑን ለማጥፋት ይጠቅማል። ስለዚህ ከአደጋ የተረፈ ሲባል የመቻልን ሀሳብ ያመለክታል። ይህ የመልሶ ግንባታ ሂደት ግን ቀጥተኛ አይደለም እናም ጥቃት የተፈፀመበት ሰው አንዳንድ ጊዜ ከአደጋ እንደተረፈ እና በሌሎች ግዜ ደግሞ ተጠቂ ሆኖ ሊሰማው ይችላል። ከህግ አንፃር፣ 'ተጠቂ' የሚለው ቃል የሚያመለክተው ጭፍን ጥላቻን ከሚያስከትል (አጥፊው) በተቃራኒ አካላዊ፣ ሞራላዊ ወይም ቁሳዊ ከሆነው ጭፍን ጥላቻ ጋር በግል እና በቀጥታ የሚደርስበትን ሰው ነው።

የማስተባበሪያ ማስታወሻዎች

ክፍል አንድ፡ መግቢያ

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ 45 ደቂቃ

የክፍለ-ጊዜው ዓላማ፡ ለስልጠናው ግቦችን እና የሚጠበቁ ነገሮችን አውጥቶ እና ምስጢራዊነት ባላቸው ርዕሰ ጉዳዮች ላይ ለመወያየት ደህንነቱ የተጠበቀ አካባቢ ፍጥር

ስላይድ፡ ሞጁል 1፡ የታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ደረጃዎች

እንኳን ደህና መጣችሁ መልእክት እና ትውውቅ



ስላይዱ የሚወስደው ጊዜ፡ >1 ደቂቃ



ስሜ [ስም] ነው፤ እና ለዛሬው ክፍለ ጊዜ መሪዎ እሆናለሁ። ለ[X] ዓመታት ለ[የመስሪያ ቤት ስም] [የስራ ዘርፍ] ሆኛለሁ እና በዚህ ያሳለፍኩትን ጊዜ ተደስቼበታለሁ። ዛሬ ደህንን ክፍለ ጊዜ በመምራቴ ደስተኛ ነኝ።



የአስተባባሪው ማስታወሻ፡

ተሳታፊዎች እንኳን ደህና መጣችሁ ይባሉ።

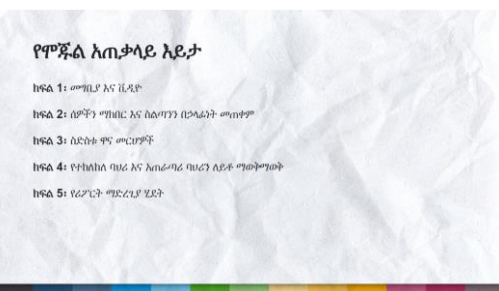
ለራስዎ አጭር መግቢያ ያቅርቡ እና ማንኛውም ተባባሪ አስተባባሪዎች ተመሳሳይ ነገር እንዲያደርጉ ይፍቀዳላቸው።

መግቢያዎ ቢበዛ 1-2 ዓረፍተ ነገሮች መሆን አለበት እና ከአንድ ደቂቃ ያነሰ ጊዜ ሊወስድ ይገባል።

መክፈቻዎን አስቀድመው በማዘጋጀት ያለ ማስታወሻ ወረቀት በልብ ሙሉነት ማቅረብ እንዲችሉ ይለማመዱ።

የቋንቋ ማስታወሻ፡ ፒ.ኤስ.ኢ.ኤ. የሚለው ምህጻረ ቃል "ከታዊ ብዝበዛና ጥቃት መከላከል" በሚለው ሙሉ ሀረግ ምትክ በመደበኛነት ጥቅም ላይ ይውላል እና በዚህ መመሪያ ውስጥም እንዲሁ ይጠቅማል። ወደ ሌሎች ቋንቋዎች በሚተረጎምበት ጊዜ፡ **ተዛማጅ ምህጻረ ቃል** ብሚተረጎምበት ቋንቋ ትርጉም የማይሰጥ ከሆነ፤ ሙሉውን የተተረጎመውን ሐረግ "የታዊ ብዝበዛና ጥቃት" ጥቃት የሚለውን ይጠቀሙ። ይህ ፅንሰ-ሀሳብ እና ተዛማጅ ቃላት በትክክል መተርጎምን ለማረጋገጥ፤ በ75 ቋንቋዎች የሚገኙትን ትራንስሌተርስ ዊዝአውት ቦርደርስ ተርጓሚዎች የተዘጋጁ ቁሳቁሶችን መከለስ ይችላሉ። <https://translatorswithoutborders.org/psea-translated/>

ስላይድ፡ የሞጁል አጠቃላይ ይዘቶች



ስላይዱ የሚወስደው ጊዜ፡ 1 ደቂቃ



አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

እንኳን ወደ የታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ደረጃዎች ሞጁል በደህና መጡ በድርጅታችን ውስጥ የታዊ ብዝበዛና ጥቃት በደል እንዴት መከላከል እንደምንችል እና ሲከሰት ስናይ ወይም አንድ ሰው ስለ ጉዳዩ ሲነግረን ምን ግዴታዎች እንዳሉን እንወያያለን።

ይህ ሞጁል ሁሉም ሰው በአክብሮት ሊስተናገድ የሚገባው መሆኑን በማረጋገጥ ለታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ስልጠና መሰረት ይጥላል። በዚህ ሞጁል ውስጥ ያሉት ክፍለ ጊዜዎች የታዊ ብዝበዛና ጥቃት በሰብአዊ ዕርዳታ ዘርፍ ለመከላከል የኃይል ተለዋዋጭነትን እና የሥርዓተ-ይዘት አለመመጣጠንን የማወቅ እና የመፍታትን አስፈላጊነት ያስተዋውቃል።

	<p>በዚህ ስልጠና ውስጥ በሁሉም ሞጁሎች ውስጥ የስልጣን ተለዋዋጭነት እና የመከባበር ጽንሰ-ሀሳቦች እንደገና ይመለከታሉ። ይህ ሞጁል የሚያስፈልጉት እና የተከለከሉ ባህሪያት ምን እንደሆኑ፣ ከየት እንደመጡ እና እነዚህ መመዘኛዎች ለምን በስራችን ውስጥ አስፈላጊ እንደሆኑ ያስቀምጣል።</p> <p>ሞጁሉ በስድስት ክፍላ ዝዬዎች የተከፋፈለ ሲሆን በእያንዳንዱ ክፍላ ዝዬ በርካታ እንቅስቃሴዎች አሉት።</p> <p>ክፍል 1: የስልጠናው መግቢያ</p> <p>ክፍል 2: ሰዎችን በአክብሮት መያዝ እና ስልጣንን በታላላቅነት መጠቀም</p> <p>ክፍል 3: የፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃትን መከላከል ስድስቱ ዋና መርሆዎች</p> <p>ክፍል 4: የተከለከለ ባህሪ እና አጠራጣሪ ባህሪን ማወቅ</p> <p>ክፍል 5: የሪፖርት ማቅረቢያ ሂደት</p> <p>ክፍል 6: የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ የሪፖርት አቀባበል ሂደት</p> <p>ከመጀመሪያችን በፊት ስለ ሎጂስቲክስ አንድ ሁለት ማስታወሻዎች። በክፍሉ-ዝዬው ውስጥ ስናልፍ ጥያቄዎችን ለመመለስ ዓላማ እናደርጋለን። ያልተመለሱ ጥያቄዎች ካሉዎት እባክዎን ይፃፉ እና 'ፓርኪንግ ሎት' በተሰየመው ፍሊፕ ፓርት ወረቀት ላይ ያስቀምጧቸው። በመጨረሻ እነሱን ለመፍታት የተቻለንን እናደርጋለን።</p>
--	--



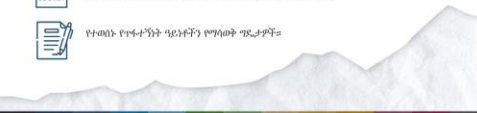
ማስታወሻ ለአንላይን መዳረሻ: "የፓርኪንግ ሎት" ጥያቄዎች በክፍሉ-ዝዬው መጨረሻ ላይ ለመፍታት ከአስተባባሪው ጋር ሊያካፍላቸው ከሚችሉው **ፕሮዲዩሰር** ጋር በውይይት በግል መጋራት አለባቸው። አንዳንድ ዝዬ በክፍሉ-ዝዬው ውስጥ በኋላ ከሚቀርበው ይዘት ጋር የተያያዙ ጥያቄዎች ይነሳሉ። እነዚህ በፓርኪንግ ሎት ውስጥ መጨመር አለባቸው፣ እና ተሳታፊዎች ጥያቄው በኋላ እንደሚታይ ሊነገራቸው ይገባል።

<p>ስላይድ: መጀመሪያ</p>  <p>ማስጀመሪያ</p> <p>እነዚህ ስምዎን፣ በድርጅቱ ውስጥ ያለዎትን የስል-ድርጅቱን እና በስልክዎ ያነሱትን የመጨረሻ ፎቶ ወይም ማጋራት የሚፈልጉትን የመጨረሻ ፎቶ ያጋፁ።</p>	<p> ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 5-20 ደቂቃዎች እንደ ተሳታፊዎች ብዛት ይወሰናል</p> <p> አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ከመጀመሪያችን በፊት እርስ በርስ ለመተዋወቅ ጥቂት ዝዬዎችን እንውሰድ። እባክዎን ስምዎን ያካፍሉ ፣ በድርጅቱ ውስጥ ያለዎትን ሚና እና በስልክዎ ላይ ያነሱትን የመጨረሻ ፎቶ ፣ ወይም የመጨረሻውን ለማጋራት የሚመችዎትን ፎቶ ያግኙ።</p>
---	---

<p>ስላይድ: ራስን አጠባበቅ የምክር መልእክት</p> <p>ራስን መንከባከብ ምክር መልእክት</p> <p>የዛሬው ርዕሰ ጉዳይ ጥንቃቄ በተመለከተ ሠኔታ፣ በተሰማምን መጠን አንዲቀሩ እና አስፈላጊ ከሆነ በከፍተኛ ጊዜም አረፍቶ አንዲጠባኑ። እናበረታታለን። ይህ ክፍል ጊዜ ማወቅን የሚያስፈልገውን ነገርና ክስክር ከሚሆንበት የሰው ልማት ላይ ዳይጅ ወይም የበተሰበ አባል ድጋፍ ይጠይቁ።</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 1 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡ ይህ ልንወያይበት የሚገባ ጉዳይ እንደሆነ እና የራሳችንን ገጠመኞች ወይም የተመለከትነውን ወይም የምናውቀውን ስሜት ሊያነሳሳ እንደሚችል እናውቃለን። ምች በሚሰማዎት መጠን እንዲሳተፉ እና አስፈላጊ ከሆነ ከክፍለ ጊዜው እረፍት እንዲወስዱ እናበረታታለን። ይህ ክፍለ ጊዜ ማውራት የሚፈልጓቸውን ነገሮች ያነሳል፤ ከታመነ የስራ ባልደረባ፣ ዳይጅ ወይም የቤተሰብ አባል ድጋፍ ይጠይቁ።</p>
--	-------------------	--




የአስተባባሪው ማስታወሻ : አስተባባሪዎች ስራተኞቻቸው ለድጋፍ የሚያገኙቸውን ማናቸውንም የአካባቢ ወይም ድርጅታዊ ግብአቶች ለምሳሌ የስነ-ልቦና-ማህበራዊ ድጋፍን ወይም በሰራተኛ የሚመሩ የዝምድና መርጃ ቡድኖችን የመሳሰሉ የሰራተኛ እርዳታ ፕሮግራሞችን ሊያስተውሉ ይችላሉ። እንዲሁም በፆታዊ ጥቃት ዙሪያ መገለል ሊኖር እንደሚችል ነገር ግን ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ መኖሩ የተረፉት ጥፋት ፈጽሞ እንዳልሆነ መጥቀስ ይፈልጉ ይሆናል። ሰዎች ምንም አይነት ሁኔታ ቢያጋጥማቸው የሚገባውን ድጋፍ ለመጠየቅ ነፃነት ሊሰማቸው ይገባል።

<p>ስላይድ: ግላዊነትን ማክበር እና ረፖርት የማድረግ ግዴታዎችን መቀበል</p> <p>ግላዊነትን ማክበር እና የረፖርት ማድረግ ግዴታዎችን እውቅና መስጠት</p> <p>የተቀረፁ ሰዎችን መለየት የሚያስችሉ የተጠቀሱ ጉዳዮችን ዝርዝር ሊያረጁ ።</p> <p>በዚህ ክፍል ውስጥ የሚወያዩበትን ጉዳይ ምስክራቃት ይጠብቁ።</p> <p>የተጠቀሱ የጥቂትነት ሳይኖሩትን የማሳወቅ ግዴታዎች።</p> 	<p>💬</p>	<p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ይህ ስልጠና አሳታፊ እና በውይይት ላይ የተመሰረተ እንዲሆን ታስቦ የተዘጋጀ ነው። ይህም ማለት ለፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃትን ሊያስከትሉ በሚችሉ አደጋዎች ዙሪያ ጥያቄዎችዎን ለማንሳት ነፃነት ሊሰማዎት ይገባል ማለት ነው።</p> <p>ነገር ግን፣ በውይይቶችን ወቅት፣ ከግል ወይም ከስራ አውድ ምሳሌዎችን የምትጋራ ከሆነ፣ እንደ አካባቢ፣ ፆታዎች፣ የስራ መደቦች እና የጊዜ ወቅቶች ያሉ መላዎ መረጃዎችን መተው ወይም መቀየር አስፈላጊ ነው።</p>
---	----------	--

		<p>በዚህ ስልጠና እንደምንማረው፣ ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሲወያዩ ምስጢራዊነት በጣም አስፈላጊ ነው። ስለ ፆታዊ ጥቃት ጉዳዮች የተለየ መረጃ ማጋራት በሕይወት ለተረፉት፣ በስህተት ለተከሰሱ ሰዎች፣ ድርጅት እና ማህበረሰቦች እንኳን ሳይቀር ከባድ መዘዝ ሊያስከትል ይችላል።</p> <p>ስለዚህ በክፍለ-ጊዜዎች ወቅት የሚጋሩት የግል መረጃዎች ወይም ምሳሌዎች ከስልጠናው ውጪ እንዳይጋሩ ወይም እንዳይወያዩበትም አስፈላጊ ነው።</p> <p>በመጨረሻም፣ እንደ ሰው እየተበዘበዘ ወይም በደል ሊደርስበት ይችላል ወደሚል እምነት የሚመሩ የተወሰኑ ሊታዩ የሚችሉ እውነታዎችን ማመላከት ሲችሉ ፆታዊ ብዝበዛን እና ጥቃት ሪፖርት የማድረግ አስገዳጅ ግዴታዎች አሉ። የተወሰኑ ጉዳዮች በቡድኑ ውስጥ ወይም ለእኔ በግል ከተነሱ፣ ይህንን ባህሪ በጣም በተገቢው የሪፖርት አቀራረብ ዘዴ ሪፖርት የማድረግ ግዴታ ሊኖርብኝ ይችላል። በዚህ ክፍለ ጊዜ መጨረሻ ላይ ሪፖርት ለማድረግ መንገዶችን እንነጋገራለን፣ ስለዚህ እባክዎን ጥያቄዎችዎን ለአሁኑ ያቆዩት።</p>
--	--	---



የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ ይህንን ስልጠና ከመጀመርዎ በፊት የድርጅቱን የግዴታ የሪፖርት ማቅረቢያ ግዴታዎች እና ይህንን ስልጠና በሚወስዱበት ቢሮ ውስጥ ያሉትን የሪፖርት ማቅረቢያ መስመሮች ግልፅ መሆናቸውን ያረጋግጡ። ይህ የሆነበት ሰው ስለ ፆታዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ፆታዊ ትንኮሳ የተወሰነ መግለጫ ቢያቀርብልዎ ነው። ባሉበት ቢሮ ውስጥ የሚገኝ እርከን ውስጥ (ሰብ አፈስ፣ ሃገራዊ ወይም አህጉራዊ፣ ዋና መስራቤት) ያሉ ሪፖርት ማድረጊያ አማራጮችን እና ማን ይህንነትን ከማስጠበቅ አኳያ ማን ቀጥተኛ እርምጃ ሊወስድ ይችላል የሚለውን ማወቅ ይኖርብዎታል። በአመራሩ ላይ እምነት ከሌለዎት ወይም አመራሩ የክሱ ዋና አካል ከሆነ የትኛውንም ወደሚቀጥለው አካል የሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴ (ለምሳሌ ለክልል ጽ/ቤት፣ ዋና መሥሪያ ቤት፣ የዳይሬክተሮች ቦርድ ወዘተ) ማወቅ ይኖርብዎታል።

<p>ስላይድ፡ የሚጠበቁ ነገሮችን ማስቀመጥ</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 2 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>አብረውን ለሚኖረን ጊዜ ልናስቀምጠው የሚገቡን ከሥነ ምግባራችንና ከጠባቦችን ምን ሌሎች ነገሮች ይጠበቃሉ? በሚቀጥሉት ጥቂት ሰዓታት ውስጥ ጠቃሚ ክህሎቶችን ለመገንባት አብረን ስለምንሠራ፣ በአንዳንድ መመሪያዎች ላይ መስማማታችን አስፈላጊ ነው። የሚጠበቁ ነገሮችን ለማዘጋጀት በስላይድ ላይ ያሉትን ገጽታዎች ለመጠቀም ያስቡበት፣ ንቁ ማዳመጥ፣ መከባበር፣ ታማኝነት፣ ግላዊነት፣ መተሳሰብ።</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡ ለክፍለ-ጊዜው እንዲቀመጥ የፈለጋችሁ የምትጠበቁት ነገር የምነግረን ሰው አለ?</p> <p>ሰነድ፡ ምላሾችን ፈላጊ ችሮት ወረቀት ላይ ይዘርዝሩ እና በክፍለ ጊዜው ውስጥ በሚታይ ቦታ ላይ እንዲለጠፉ ያድርጉ። ለአንዳንድ መዳረሻ ባቻት ስክሪን ወይም ዋይት ቦርድ ላይ ምላሾችን ይመዝግቡ።</p>
---	----------------------------	--

		<p>በቡድን የሚጠበቁ ነገሮች ናሙና</p> <ul style="list-style-type: none"> • ምስጢራዊነት። • በአክብሮት ያዳምጡ/ ምንም ማቋረጥ የለም። • መገኘት (የሞባይል ስልክ/ላፕቶፕ አጠቃቀምን ይገድቡ)። • ቀልዶችን መጠቀም ላይ ጥንቃቄ ያድርጉ። አንዳንድ ጊዜ በአንድ ርዕሰ ጉዳይ ላይ ምችት በማይሰማን ጊዜ ቀልዶችን እንጠቀማለን። አለመመቻቻችንን ከቀልድ ይልቅ በውይይት መፍታት አለብን። • ግላዊነትን ያክብሩ። እባክዎ ሚስጥራዊ መሆን ያለባቸውን የተወሰኑ ስሞችን ወይም ሁኔታዎችን አያጋሩ። • አስተያየቶችን አክብረ። የሃሳብ ልዩነት መኖሩ ምንም አይደለም ነገር ግን አለመግባባቶች ሲኖሩ በአክብሮት መነጋገር አለባቸው።
--	--	--



ማስታወሻ ለአንላይን መዳረሻ፡ ቡድኑ የሚጠብቃቸው ምላሾች በዋይት ቦርድ ዋይም በቻት ስክሪኑ ላይ በአዘጋጁ ሊቀርቡ ይችላሉ።

<p>ስላይድ፡ የትምህርት ዓላማዎች</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡-</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>የዛሬ የትምህርት አላማችን የሚከተሉትን ማድረግ እንድትችሉ ነው።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ያለዎትን እምነት እና ግምቶች ይመርምሩ። • ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ውስጥ የስልጣን እና የሥርዓተ-ፆታ አለመመጣጠን ሚናን ይመርምሩ። • ፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት በግለሰቦች፣ ድርጅቶች እና ማህበረሰቦች ላይ ሊኖረው የሚችለውን ተጽእኖ ተወያዩ። • ከወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጋር የሚመዝገቡ መደበኛ ቁልፍ ቃላትን እና የአካባቢ ቋንቋን ይገለጹ። • ለክፍሉ የሚችሉ ያልተገኙ ባህሪያት እና ተገቢ ያልሆኑ ባህሪዎችን ለመለየት የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሁኔታዎችን ይገምግሙ። <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ እነዚህ ለጠቅላላው ሞጁል የመማሪያ ዓላማዎች ናቸው እና በዚህ የአስተባባሪ መመሪያ መጀመሪያ ላይ ከመማሪያ ዓላማዎች የተቃለሉ ናቸው።</p>
<p>ስላይድ፡ "ለጥቃት ሰብብ የለም" ሺዲዮ</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 20 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • አሁን የእርዳታ ሰራተኞች ከፍተኛ የስነምግባር ደረጃዎችን የማክበር እና ሰዎችን ከ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት የመጠበቅ ሀላፊነት የሚናገር ሺዲዮ ለማየት እንዲሉን ይህም በጣም ጎጂ ከሆኑ የኃይል ጥሰቶች አንዱ ነው።

		<p>ከቪዲዮው በኋላ የሚከተሉትን ጥያቄዎች በመጠቀም አጭር (15 ደቂቃ) ሁሉንም የቡድን ውይይት ያካሂዱ።</p> <p>የሚከተሉትን ጥያቄዎች በመጠቀም አጠቃላይ ውይይት ይዎሩ፡</p> <p>ስለ ቪዲዮው ምን አስተያየት አለዎት? ምን አስተዋሉ?</p> <p>በቪዲዮው ላይ የተመለከትካቸው ዋና ዋና ጭብጦች ምን ምን ነበሩ?</p> <p>በፍሊፕ ቻርት ወረቀት ላይ ምላሾችን ይመዝግቡ።</p> <p>ለአንድን መዳረሻ በቻት ስክሪን ወይም ዋይት ቦርድ ላይ ምላሾችን ይመዝግቡ። <i>ከዚህ በታች ያለውን የስራ ባህል ማስታወሻ ይመልከቱ</i></p> <p>ሊሆኑ የሚችሉ መልሶች የሚከተሉትን ያካትታሉ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • የእርዳታ ሰራተኞች ስልጣን አላቸው እናም ስልጣኑን አላግባብ መጠቀም ይችላሉ። • ክብር • ኃላፊነት • የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ውጤቶች • የረድኤት ሰራተኞች የግብዓት/የእርዳታ አቅርቦት እንዳላቸው ይታሰባል። • የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት • ክብር • ሪፖርት ማድረግ • ምስጢራዊነት <p>ስላጋሩ እናመሰግናለን።</p> <p>ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ በሚያስቡበት ጊዜ የአክብሮት እና ኃላፊነት የተሞላበት የስልጣን አጠቃቀም ጭብጦች በተለይ ትኩረት መስጠት አለባቸው። በተቀረው ሞጁል ወደ እነዚህ ጭብጦች እንመለሳለን።</p>
--	--	---



የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ የስድስት ደቂቃ ለጥቃት ሰበብ የለም የሚለው ቪዲዮ በኢንተርኔት ላይ የፎቶቹ ምን እና የትርጉም ጽሑፎች በዘጠኝ የተለያዩ ቋንቋዎች ይገኛል። <https://www.youtube.com/user/interaction> የእንግሊዝኛ ቋንቋ ቪዲዮ በ22 የተለያዩ ቋንቋዎች የትርጉም ጽሑፎችን የማጫወት ችሎታ አለው።



የአሰራር ባህል ማስታወሻ፡ የእርስዎን "ፓርኪንግ ሎት" መፍጠር በዚህ የመክፈቻ ቪዲዮ አንዳንድ ተሳታፊዎች በቪዲዮው ውስጥ ባሉት አንዳንድ ይዘቶች ላይ ብዙ ፈተናዎችን ሊያመጡ ይችላሉ። ተሳታፊዎች አንድ ድርጅት የግል ሕይወታቸው አካል አድርገው ስለሚቆጥሩ ተስማምተው ከሆነ ከሌሎች ጋር ያላቸውን ግንኙነት የመቆጣጠር መብት እንዳለው ሊከራከሩ ይችላሉ። የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን ለመከላከል እንደዚህ ያሉ ተግዳሮቶችን ቀደም ብሎ ማወቁ ጠቃሚ ቢሆንም፣ በ "ፓርኪንግ ሎት" ላይ የተነሱትን ጉዳዮች መዝግብ መመዝገብ ጠቃሚ ሊሆን ይችላል እና ተሳታፊዎች በስልጣናው ወቅት እነዚህን ጽንሰ-ሀሳቦች መወያየት እና መፍትሄ እንደምናገኝ ማሳወቅ ጠቃሚ ነው። ርዕሱ በቀጣይ ልምዶች እና ምሳሌዎች ለውይይት ሲመለስ፣ ሰውየው ጉዳዮቹ እየተመለሰ እና እየተመለሰ መሆኑን እንዲገነዘብ ከ "ፓርኪንግ ሎት" እውቅና መስጠት አስፈላጊ ነው።

በተለምዶ የሚጠየቁ፣ አስቸጋሪ ጥያቄዎች እና የተጠቆሙ መልሶች ዝርዝር ለማግኘት **አባሪ 2 ተደጋጋሚ ጥያቄዎችን ይመልከቱ።** ከስልጣናው በፊት ከልሰው በስልጣናው ወቅት ለማጣቀሻ ዝግጁ ማድረግዎን ያረጋግጡ። አዳዲስ ጥያቄዎች ሲነሱ ከእያንዳንዱ ስልጣን በኋላ በራስዎ አስቸጋሪ ጥያቄዎች እና መልሶች ላይ ለመጨመር ያስቡበት።

ክፍል ሁለት፡ ሰዎችን በአክብሮት መያዝ እና የስልጣን ቦታዎችን በኃላፊነት መጠቀም

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ 90 ደቂቃ

የክፍሉ-ጊዜው ዓላማ፡ ሥልጣንን መከባበር እና አላግባብ መጠቀም ለምን ከፆታዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ትንኮሳ እንደሚገናኝ እና በመሰረቱ እንዴት እንደሚቆራኝ ይወቁ።

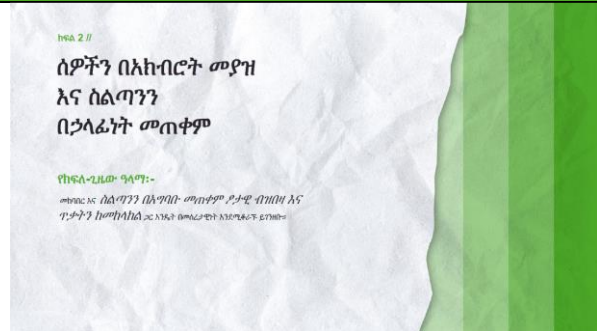
ርዕስ አንድ፡ አክብሮትን ለማሳየት ድርጊቶችን መለየት።

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡

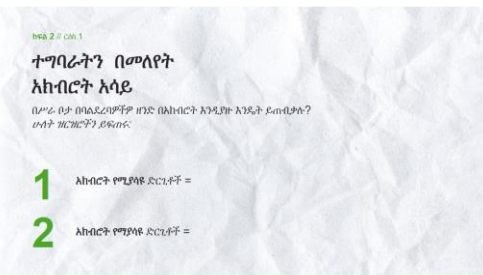
የ25 ደቂቃ የትምህርት

ዓላማዎች፡

- አክብሮትን የሚያሳዩ ባህሪያትን ይግለጹ።
- ስልጣንን አላግባብ መጠቀም/ሀዘብን መጠቀሚያ ማድረግ የንቀት አይነት መሆኑን ይገንዘቡ።



ስላይድ፡ ርዕስ አንድ፡ አክብሮትን ለማሳየት እርምጃዎችን መለየት



ይህ ስላይድ/ ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 10 ደቂቃ

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

በቪዲዮው ላይ እንዳየነው፣ ጆን እና ፋጢማ ከስራ ባልደረቦቻቸው እና ከማህበረሰቡ አባላት ጋር በሚያደርጉት ስራ ውስጥ በጣም አስፈላጊው ህግ ሰዎችን በአክብሮት መያዝ ነው።

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ ተሳታፊዎችን በመቁጠር በአነስተኛ ቡድኖች እንዲከፋፈሉ ይጠይቁቸው፤ ወይም ለአነስተኛ የስልጠና ቡድኖች ተሳታፊዎችን ከጎናቸው ከተቀመጠው ሰው ጋር እንዲተባበሩ ይጠይቁቸው።

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

ከባልደረባዎ ጋር ወይም በአነስተኛ ቡድኖች ውስጥ በስራ ቦታዎ በባልደረባዎችዎ ዘንድ በአክብሮት እንዲያዩ የሚጠብቁትን መንገዶች ይግለጹ። ሁለት ዝርዝሮችን ለማምጣት አሥር ደቂቃዎችን ይውሰዱ፡

1. አክብሮትን የሚያሳዩ ድርጊቶች
2. አክብሮት የማያሳዩ ድርጊቶች

የአሰራር ባህል ማስታወሻ፡ (ሥርዓተ ፆታ) ቡድኖችን በፆታ መከፋፈል ትፈልግ ይሆናል፤ ወንዶች በአንድ ቡድን እና ሴቶች በሌላ ቡድን። በድብልቅ ፆታ ቡድኖች ውስጥ በተለይም ተገቢ ባልሆነ ንክኪ እና ተገቢ ባልሆነ የግብረ-ሥጋ ግንኙነት ዙሪያ ለማድረግ የማይፈልጉትን ስለ አክብሮት ባህሪ ከሴቶች መልስ ሊያገኙ ይችላሉ። እነዚህ ጉዳዮች ከፆታዊ ብዝሃነት እና ጥቃት ጋር በተገናኘ የመከባበር ጽንሰ-ሀሳብ ሲወያዩ በጣም አስፈላጊ ናቸው እና በአስተባባሪው ወደላይ መቅረብ አለባቸው።

ሌላው የሥርዓተ-ፆታ ሚና በአክብሮት ውስጥ ግምት ውስጥ የሚገባበት አማራጭ እያንዳንዱ ቡድን "እንዴት በአክብሮት እንድትያዝ ትጠብቃለህ?" የሚለውን ጥያቄ የሚመልስ ዝርዝር መፍጠር ሊሆን ይችላል። ከወንዶች እይታ እና ከሴቶች እይታ የተለየ ዝርዝር ይፍጠሩ።





ማስታወሻ ለኦንላይን መዳረሻ፡ አዘጋጁ ለመወያየት እና ከትልቁ የቡድን ውይይቶች ጋር ለመጋራት ዝርዝር ሾቸውን እንዲከታተሉ የትንንሽ ቡድኖችን ልዩ ክፍሎችን መፍጠር ይችላል። በቅድሚያ በድርጅቱ ውስጥ ጥቅም ላይ በሚውለው የኦንላይን አገልግሎት (Google Docs፣ Microsoft Teams፣ ወዘተ) በኩል ለእያንዳንዱ ቡድን የጋራ የ Word ማቀናበሪያ ሰነድ መፍጠር ያስቡበት። **አዘጋጁ** ለየቡድኖቹ በቻት ቦክስ ውስጥ ያለውን አገናኝ ያካፍላል፣ እና ተሳታፊዎቹ በጋራ የተፈጠረውን ዝርዝር ለማየት እና አስተዋፅዖ ያደርጋሉ።

<p>የተግባሩ መግለጫ</p>	<div>🕒</div> <div>📄</div> <div>💬</div>	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 15 ደቂቃ</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • አነስተኛ ቡድኖች ወደ ትልቁ ቡድን እንዲመለሱ ያድርጉ። • ከእያንዳንዱ አምድ አንድ ነገር ለማጋራት ከእያንዳንዱ ቡድን ፈቃደኛ የሆነን ይጠይቁ። በየቡድኖቹ በመሄድ የተለያዩ መልሶች ብቻ እንዲጋሩ ከእያንዳንዱ ቡድን አዲስ መልስ ይጠይቁ። <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <p>አንድ ፈቃደኛ ቡድኖቻቸው የለቸውን በስራ ቦታ ላይ የሚከሰቱ የአክብሮት እና ክብረት ነክ የሆኑ ድርጊቶች ከእያንዳንዱ አምድ አንድ ነገር ማጋራት ይችላል? አዳዲስ ጥያቄዎች እስክንጨረስ ድረስ ያልተጋራ ነገር ከተለያዩ ቡድኖች ጋር ተራ በተራ ማካፈል እንቀጥላለን።</p> <p>ምላሾችን “አክብሮታዊ ድርጊቶች/አክብሮት የጎደላቸው ድርጊቶች” በተሰየመ በፍሊፕ ቻርት ወረቀት ላይ ይመዝግቡ።</p> <p><u>የሚከተሉትን አይነት መልሶች ይጠብቁ፡</u></p> <p><u>የተከበሩ ድርጊቶች፡</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • በደግነት መያዝ • ለግል ቦታዬ ተገቢውን ድንበሮችን መጠበቅ • ያለፍርድ መሰማት • አዎንታዊ ቃላትን እና ማበረታቻዎችን መስማት • ችግር በሚያጋጥምበት ጊዜ በልባዊነት መንከባከብ • አመለካከቶችን እና ግብዓቶችን ለመጋራት መበረታታት • የእኛ አስተያየት የተሰማ እና የተከበረ መስሎ መታየት • ለአስተዋጽኦዎች አድናቆት እና ዋጋ መስጠት • ሰዎችን በፍትሃዊነት እና በእኩልነት ማስተናገድ <p><u>አክብሮት የጎደላቸው ድርጊቶች፡</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • መጨረሻ ወይም ከባድ ቋንቋ መጠቀም • ሌሎችን ያለአግባብ ወይም ያለፈቃድ መንከት • ስለ ሌሎች ትንኮሳ ወይም ፆታዊ አስተያየት መስጠት • በሌሎች ላይ መቀለድ ወይም ስለ ሌላ ሰው መቀለድ • ስለ ሌሎች ማማት ወይም ማሾፍ • ሌሎች ሰራተኞች ህጎችን ሲከተሉ ፖሊሲዎችን ወይም ሂደቶችን አለመከተል • በሌላ ሰው ስራ ምስጋናን መውሰድ • የሌላ ሰውን ስራ ማዋረድ ወይም ማዳከም • ስለሌላ ሰዎች መዋሽት ወይም ሃሰትን መናገር • ውሳኔ ለማድረግ የሚያስፈልጋቸውን መረጃ ለሌሎች አለማካፈል
--------------------------	--	---



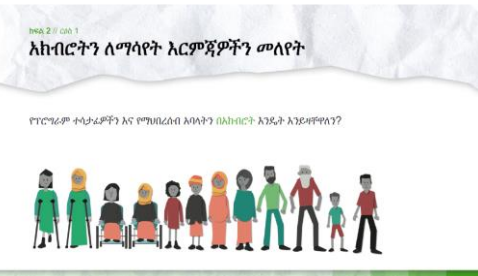
ማስታወሻ ለኦንላይን መዳረሻ፡ አዘጋጁ የተሳታፊዎችን ምላሽ በቸርቸቀል ዋይት ቦርድ ወይም በሌላ የተጋራ ሰነድ ላይ ይመዘግባል እና ስክሪናቸውን ለአመቻቹ እና ለተሳታፊዎች ያጋራል።



የአሰራር ባህል ማስታወሻ፡ ባህላዊ የመከባበር ደንቦች። የመከባበር ጽንሰ-ሐሳብ እና ድርጊቶች በተለያዩ ሁኔታዎች ውስጥ በጣም የተለያዩ ሊመስሉ ይችላሉ። ከዚህ በላይ ያለው ዝርዝር ገላጭ ብቻ እንጂ የመጨረሻ አይደለም። በአክብሮት እሳቤዎች ላይ የራሱ የሆነ የባህል አድላዊነት ሊኖረው ይችላል። ለምሳሌ፣ በአንዳንድ ባሕሎች ውስጥ አንዱ የመከባበር ዘዴ ከእርስዎ በዕድሜ ከፍ ያለ ወይም ሥልጣን ላለው ሰው አለመቃወም ወይም አለማሳፈር ነው። ያ በደልን ሪፖርት የማድረግ እንቅፋት ሊሆን ይችላል እና ከተነሳ መነጋገር ሊያስፈልግ ይችላል። አንዱ አማራጭ በ"ፓርኪንግ ሎት" ላይ መመዝገቡን ማረጋገጥ እና የተለያዩ የሪፖርት ማሰራጨዎችን እና ዘዴዎችን በሚወያዩበት ጊዜ አንድ ሰው በአስተማማኝ እና በሚስጥር በስልጣን ወይም በስልጣን ላይ ያለ ሰው ሪፖርት እንዲያደርግ የሚያስችለውን እንደገና መጎብኘትዎን ያረጋግጡ። እንዲሁም ለአንዳንድ የተጠቆሙ ምላሾች አባሪ ጊዜ ተዘውትረው የሚጠየቁ ጥያቄዎችን ይገምግሙ። ዝርዝሩ ክፍት ሆኖ በሁሉም ተሳታፊዎች በጋራ መፈጠር አለበት።

ስላይድ፡ ርዕስ አንድ፡ አክብሮትን ለማሳየት እርምጃዎችን መለየት

የፕሮግራሙ ተሳታፊዎች እና የማህበረሰብ አባላት



ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 7 ደቂቃ

አስተባባሪው ይጠይቃል፡

አሁን እርስዎ በስራ ቦታ እንዴት በአክብሮት እንዲያዘዙዎት እንደሚፈልጉ ካረጋገጥን በኋላ፣ እነዚህ ተመሳሳይ የአክብሮት እና የአክብሮት ድርጊቶች የፕሮግራሙ ተሳታፊዎችን እና የማህበረሰብ አባላትን እንዴት እንደምንይዝ እንዴት ተግባራዊ ሊሆኑ እንደሚችሉ ለማሰብ አንድ ደቂቃ ወስደን እናስብ?

ዝርዝሩ አንድ ነው? በተለይ አስፈላጊ የሆኑት የትኞቹ ናቸው? የጎደለ ነገር አለ?

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡

ከላይ ካለው ሰንጠረዥ አብዛኛዎቹ መልሶች ተግባራዊ ይሆናሉ። ሰዎች ለአንዳንድ መደረግ ያለባቸው ነገሮች ላይ አጽንኦት ሊሰጡ ይችላሉ፡

- ሰዎችን በደግነት ይያዙ
- ያለፍርድ ያዳምጡ
- አመለካከቶችን እና ስጋትን ለመጋራት ያበረታቱ
- ሰዎችን በፍትሃዊነት እና በእኩልነት

እና አንዳንድ መደረግ የሌለባቸውን

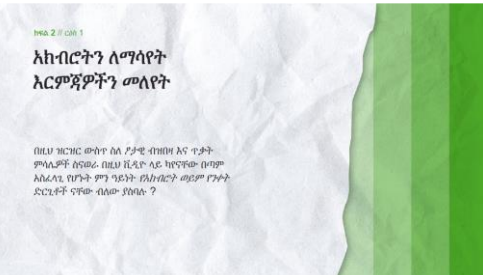
ነገሮች ይያዙ

- መጮህ እና ከባድ ቃላትን መጠቀም
- ትንኮሳ ወይም ፆታዊ አስተያየት መስጠት
- ሂደቶችን አለመከተል

አስተባባሪው የሚከተሉትን ተጨማሪ ነጥቦችን ለፕሮግራሙ ተሳታፊዎች ወይም ለማህበረሰብ አባላት አክብሮት የጎደለው ድርጊትን ማበረታታት አለበት፡

- ለግል ጥቅም እና/ወይም ሌላ ሰውን ለመጉዳት ስልጣኑን አላግባብ መጠቀም
- አስቸጋሪ ሁኔታዎች እያጋጠሟቸው ያሉትን ሌሎች መጠቀሚያ ማድረግ

ስላይድ፡ ርዕስ አንድ፡ አክብሮትን ለማሳየት እርምጃዎችን መለየት



ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 10 ደቂቃ

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡ አሁን አንዳንድ የአክብሮት ድርጊቶችን እና የፕሮግራም ተሳታፊዎችን እንዴት እንደምናስተናግድ በሺዲዮው ላይ ከየነው ጋር እናገናኘው። በሺዲዮው ላይ ስላየናቸው የወሲብ ብዝበዛ እና ጥቃት ምሳሌዎች ስናወራ በዚህ ዝርዝር ውስጥ ምን አይነት የአክብሮት ወይም የንቀት ድርጊቶች ናቸው ብለው ያስባሉ?

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ ከላይ ካለው ሰንጠረዥ አብዛኛዎቹ መልሶች ተግባራዊ ይሆናሉ። ሰዎች ከሺዲዮው መግለጫዎች ላይ አፅንዖት ይሰጣሉ፡

- "የእርዳታ ሰራተኞች የሚደግፉትን ማህበረሰቦች መጠቀሚያ ማድረግ የለባቸውም።"
- "የእርዳታ ሰራተኞች ማህበረሰቡ የሌላቸውን ሀብቶች እና አገልግሎቶች ማግኘት እና መቆጣጠር እንደሚችሉ ይታሰባል።"
- "የእርዳታ ሰራተኞች ስልጣናቸውን አላግባብ መጠቀም የለባቸውም - በሀብትና በአገልግሎታቸው ላይ ያላቸውን ቁጥጥር ይገነዘባሉ።"
- "በህብረተሰቡ ውስጥ ያሉ ሰዎች የእርዳታ ሰራተኞችን ጥያቄ ሲጠይቁ "አይሆንም" ማለት አይችሉም ብለው ላያስቡ ይችላሉ፤ ምክንያቱም ሀብቶችን ወይም አገልግሎቶችን ሊያጡ እንደሚችሉ ስለሚያምኑ።"

ስለዚህ የእርዳታ ሰራተኞች ሥልጣናቸውን አላግባብ በመጠቀም የማህበረሰቡ አባላትን ሊጠቀሙበት የሚችሉትን ነገር በመጠየቅ - እንደ ፆታዊ ግንኙነቶች - የእርዳታ ሰራተኛው የማህበረሰቡ አባል የማይገባውን ጠቃሚ ነገር ቃል በመግባት ነው። የማህበረሰቡ አባል ጥቅማ ጥቅሞችን ሳያጡ "አይሆንም" ማለት እንደሚችሉ ላያስቡ ይችላል።

ስልጣንን አላግባብ መጠቀም እና ሌሎችን መጠቀሚያ ማድረግ የሌላውን የግል ክብር ማክበር አይደለም።

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡ በእኛ ዝርዝር ውስጥ ስላሉት አንዳንድ ነገሮችስ? ከፕሮግራሙ ተሳታፊዎች ጋር በአካል እንዴት እንደምንገናኝስ?


የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ ከፕሮግራም ተሳታፊዎች ጋር ለግል ቦታ ድንበሮችን የመጠበቅ ነጥቦችን አጽንኦት ይስጡ፤ ሌሎችን ያለአግባብ ወይም ያለፍቃድ አለመንካት እና ለተጠቃሚዎች ፆታዊ አስተያየቶችን አለመስጠት።

የተከበሩ ድርጊቶች፡

- ለግል ቦታዬ ተገቢውን ድንበሮችን መጠበቅ

አክብሮት የሳይላቸው ድርጊቶች፡

- ለግል ጥቅም እና/ወይም ሌላ ሰውን ለመጉዳት ስልጣኑን አላግባብ መጠቀም
- አስቸጋሪ ሁኔታዎች እያጋጠሟቸው ያሉትን ሌሎች መጠቀሚያ ማድረግ
- ሌሎችን ያለአግባብ ወይም ያለፍቃድ መንካት
- ስለ ሌሎች ትንኮሳ ወይም ፆታዊ አስተያየት መስጠት

		<p>ሺዲዮው አንድ ሰው ሌላውን ከፍላጎታቸው ውጭ በፆታዊ ድርጊቶች ውስጥ እንዲሳተፍ የሚያስገድድ መሆኑን የገለጸ መሆኑን አስታውሱ።</p> <p>እንዲሁም ሰዎችን ያለፍቃድ መንካት እና በምንሰራበት ጊዜ ተገቢ ባልሆነ መንገድ ፆታዊ አስተያየቶችን እንደመስጠት ያሉ አክብሮት የጎደለው ምግባር ምሳሌዎችን ለይተናል።</p> <p>አስታውሱ፣ አንድ ሰው ሌላውን ላለማክበር አስቦ እንደሆነ አንጠይቅም፣ ነገር ግን ከተጎዳው ሰው ቦታ ላይ ድርጊቶችን ተመልከት።</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦ አንዳንድ ጊዜ ሁሉንም ሰው በአክብሮት መያዝ ምን ማለት እንደሆነ የጋራ ግንዛቤ እንዳለን ብናስብም በተግባር ግን የተለያዩ ትርጓሜዎች ሊኖሩ ይችላሉ። ከቤተሰቦቻችን፣ ከደግንበት ቦታ፣ ወይም በሕይወታችን ውስጥ ካገኘናቸው የተለያዩ ልምዶች ያገኘናቸው አመለካከቶች ሊለያዩ ይችላሉ። ለወንዶች እና ለሴቶች የተለየ ስሜት ሊሰማው ይችላል።</p> <p>ለዚህም ነው ድርጅቶች እና በተለይም የአለም አቀፍ ማህበረሰብ አካል የሆኑ ድርጅቶች - የአንድ ትልቅ አለም አቀፍ አውታረ መረብ አካል በመሆን ወይም ትናንሽ የሀገር ውስጥ ድርጅቶች ከአለም አቀፍ አውታረመረብ ጋር የሚሰሩ እና የተወሰኑ የባህሪ ደረጃዎችን የተስማሙት።</p> <p>እነዚህ የባህሪ ደረጃዎች ሰዎችን በአክብሮት በመያዝ ተቀባይነት ያለውን እና ተቀባይነት የሌለውን እንድንረዳ ይረዱናል። በሚቀጥለው ክፍል ጊዜ፣ እነዚህ መመዘኛዎች ምን እንደሆኑ በበለጠ ዝርዝር እንመረምራለን።</p>
--	---	---



የአሰራር ባህል ማስታወሻ፦ በየትኛውም ባሕል ውስጥ አስተባባሪው የመጨረሻውን ቃል እንዲይዝ እና ከላይ ባለው ጽሑፍ ላይ እንደተገለጸው "አስቸጋሪ ሁኔታዎችን ሊያጋጥሟቸው የሚችሉትን ሌሎች አትጠቀሙ" የሚለውን ነጥብ አጽንኦት መስጠቱ አከራካሪ ሊሆን አይገባም። ይህ ጽንሰ-ሀሳብ በዚህ ክፍል ጊዜ ለሚቀጥሉት ተግባራት መሰረት ይጥላል፣ ሰዎችን ከፆታዊ ብዝሃነት እና ጥቃት ከመፈጸም ጋር ያለውን አክብሮት አለማሳየት ጽንሰ-ሐሳብን ያገናኛል።

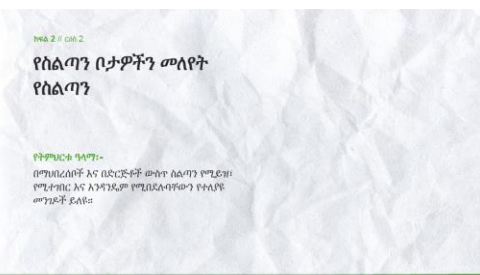
ርዕስ ሁለት፡ የኃይል ቦታዎችን መለየት

ስላይዱ የሚወስደው ጊዜ፡ 45 ደቂቃ

የትምህርት ዓላማዎች፡

- በተለያዩ ማህበረሰቦች ውስጥ ስልጣን የሚይዝ፣ የሚተገበርበት እና አንዳንዴም የሚበደሉበትን መንገዶች ይለዩ።



ስላይድ፡ ርዕስ ሁለት፡ የኃይል ቦታዎችን መለየት



ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 1 ደቂቃ





አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦ አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦ ወደ እነዚህ መመዘኛዎች ከመግባታችን በፊት፣ “የሥልጣን ቦታዎች” ምን እንደሆኑ እንመርምር።

በሥራ ቦታ እንዴት በአክብሮት እንዲያዙን እና የፕሮግራም ተሳታፊዎችን ባለመጠቀም ወይም ስልጣናችንን አላግባብ በመጠቀም እንዴት በአክብሮት መያዝ እንዳለብን ተወያይተናል። ግን የስልጣን ቦታዎችን እንዴት እናውቃለን? ስልጣን መያዝ ማለት ምን ማለት ነው? እና እንዴት ነው በኃላፊነት የምንጠቀመው?



<p>የተግባር መግቢያ</p> <p>ስልጣኑን የያዘው ማን ነው?</p>	  	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 10 ደቂቃ</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <p><u>ጽሑፍ አንድ አሰራጭ፡ ስልጣኑን የያዘው ማን ነው?</u></p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>አምስት ቡድኖች እንዲኖሩ ከ A - E ፊደሎች ይቁጠሩ።</p> <p>እያንዳንዱ የፊደል ቡድን በጽሁፍ (A-E) ላይ ካሉት ተዛማጅ ሁኔታዎች አንዱን ይወያያል። ለተመደበለህ ሁኔታ በስላይድ ላይ ያለውን ጥያቄ ለመወያየት አምስት ደቂቃ ይኖርሃል።</p> <p>ከታች ባሉት ሁኔታዎች ውስጥ ማን ስልጣን ይይዛል?</p> <p>የመልስዎን ምክንያት ማብራራትዎን ያረጋግጡ።</p> <p>እያንዳንዱ ቡድን የእነሱን ሁኔታ እና መልሱን ለትልቁ ቡድን ለማቅረብ 2 ደቂቃ ይኖረዋል። የሚያቀርበውን ተወካይ ለይተው ማወቅ ሊፈልጉ ይችላሉ ነገርግን ሁሉም የቡድኑ አባላት አስተያየቶችን እንዲሰጡ እንኳን ይህና መጡ።</p>
--	---	---











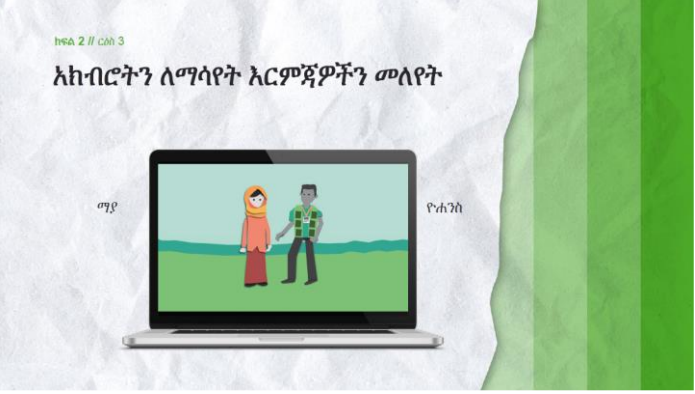


ማስታወሻ ለአንላይን መዳረሻ፡ ለአንላይን መዳረሻ አስተባባሪው ሰዎች ሀሳብ እንዲሰጡበት እና በትልቁ ቡድን ውስጥ እንዲከፈሉ ማድረግ ወይም **አዘጋጁ** ቡድኑን ወደ ምናባዊ ሰባራ ቡድኖች እንዲከፍል እና ከዚያም ወደ ትልቁ የቡድን ውይይት እንዲመለስ ማድረግ ይችላል። ጽሑፍ አንድ ያቅርቡ፡ ስልጣኑን የያዘው ማን ነው? በትናንሽ ቡድኖቻቸው ውስጥ አብረው እንዲከተሉ በኤሌክትሮኒክ መንገድ ተሳታፊዎች። በሁለቱም አማራጮች ውስጥ፡ **አዘጋጁ** በምሳሌው በትልቁ ቡድን ሲወያይ ተጓዳኝ ስላይድ ማጋራት አለበት።

<p>ስላይድ፡ ሁኔታ A አጭር መግለጫ</p> 	  	<p>የዚህ ስላይድ/ውይይት ቆይታ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ ቡድኑን አንድ ላይ እንዲሆኑ ይጥሩ እና እያንዳንዱን ሁኔታ፡ከA እስከ E፣ በፍጥነት ያብራሩ ።</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <p>በ ሁኔታ A ውስጥ ስልጣኑን የያዘው ማን ነው? ከቡድን A የሆነ ሰው እባክዎን ሁኔታውን ጮክ ብለው ያንብቡ እና የመልሱን ምክንያት ያብራሩልን?</p> <p>ሁኔታ A፡ አንዲት የተባበሩት መንግስታት ድርጅት አባል የሆኑ ሴት በተባበሩት መንግስታት ድርጅት የገንዘብ ድጋፍ ስለተደረገለት ፕሮጀክት መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ቢኖን በጎበኝባት ወቅት ከአንድ ወንድ የሃገር ውስጥ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሰራተኛ ጋር ተወያዩ።</p> <p>ቡድን A ሀሳባቸውን ለአንድ ወይም ለሁለት ደቂቃ እንዲያካፍሉ ይፍቀዱ እና የሚከተሉትን ነጥቦች መሸፈናቸውን ያረጋግጡ።</p> <p>አንድ አለም አቀፍ ሰራተኛ ስልጣን የያዘችው መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ለሆነ ትልቅ ለጋሽ ኤጀንሲ እየሰራች ስለሆነ እና ሀብቷን የምትጠቀምበት እና የምትቆጣጠር ስለመሰለች ነው። ከሥርዓተ-ፆታ አንፃር፣ ወንድ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ሠራተኛ ወንዶች ሁል ጊዜ በወንዶችና በሴቶች መካከል ያሉ ሁኔታዎችን እንደሚቆጣጠሩ ካመነ፣ የተወሰነውን ሥልጣኑን በራሱ ቢኖር ውስጥ እንደሚጠቀም ያምን ይሆናል። ሴትየዋ በከፍተኛ ደረጃዋ ምክንያት የበለጠ ስልጣን እንደያዘች ሊገነዘብ ይችላል፣ ነገር ግን ወንዶች ሁል ጊዜ በሴቶች ላይ ቁጥጥር እንደሚያደርጉ ያለውን እምነት በሚገልጽ መንገድ ሊሠራ ይችላል። ይህንን በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን የሃይል አለመመጣጠን በግላዊ እና በፍቅር ግንኙነቱ አላግባብ ለመጠቀም ይሞክራል - እና ከዚያ በስራ ግንኙነቶች ላይም ይተገበራል።</p>
--	---	---

<p>ሁኔታ B አጭር መግለጫ</p> <p>ክፍል 2 // ርዕስ 2 የስልጣን ቦታዎችን መለየት</p> <p>ሁኔታ ለ መግለጫ አንድ ትልቅ ሰው መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሹፌር ሲሆን አንዳት ወቅት ሴት ደግሞ የፕሮግራም አፈሰር ነች። አንድ ቡድን ተጠቃሚ ሊሆን የሚችሉ ሰዎችን በሚመዝገቡት ወቅት ሀሳብም በማክበር/በት ውስጥ ይገኛሉ።</p> 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>የዚህ ስላይድ/ውይይት ቆይታ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <p>በ ሁኔታ B ውስጥ ስልጣኑን የያዘው ማነው? ከቡድን B አንድ ሰው የመልሱን ምክንያት ያብራራልን?</p> <p>ሁኔታ B፡ አንድ ትልቅ ሰው መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ሹፌር ሲሆን ታናሽ ሴት ደግሞ የፕሮግራም አፈሰር ነች። አንድ ቡድን ተጠቃሚ ሊሆኑ የሚችሉ ሰዎችን እየመገመ ሳለ ሁለቱም በማህበረሰቡ ውስጥ ይገኛሉ።</p> <p>ቡድን B ለአንድ ወይም ለሁለት ደቂቃ ሃሳባቸውን እንዲያካፍሉ ይፍቀዱ እና የሚከተሉትን ነጥቦች መሸፈናቸውን ያረጋግጡ።</p> <p>ሴት የዋ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት የፕሮግራም አፈሰር በከፍተኛ የኃላፊነት ቦታዋ ምክንያት በድርጅቱ ውስጥ የበለጠ ስልጣን ቢኖራትም፣ ለማህበረሰቡ አባላት፣ አንድ ትልቅ ሰው በዕድሜ እና በፆታ ምክንያት የበለጠ አስፈላጊ እና የበለጠ ኃይለኛ ሊመስል ይችላል። በተጨማሪም፣ ዘር ወይም ጎሳ፣ እና ሀይማኖት በአንዳንድ ሁኔታዎች፣ ከመከላከል አንዱ በህብረተሰብ ውስጥ የበላይ አካል እንደሆነ ከታወቀ እና በአካባቢው አውድ ውስጥ ሚና ሊጫወቱ ይችላሉ። ሹፌሩም ሆኑ የፕሮግራም አፈሰሩ ከተጠቃሚዎች የበለጠ ስልጣን ኃይል አላቸው። መንግሥታዊ ባልሆኑ ድርጅቶች ውስጥ ያላቸው ቦታ ስልጣንን ይሰጣቸዋል እና ተጠቃሚዎች በአገልግሎት ተደራሽነት ላይ ቁጥጥር እንዳላቸው እና መደበኛ ደመወዝ እንዳላቸው ሊገነዘቡ ይችላሉ። በነዚያ አገልግሎቶች ላይ የተመሰረቱ ተጠቃሚዎች እራሳቸውን እንኳን ያነሰ ስልጣን እንዳላቸው ሊገነዘቡ ይችላሉ።</p>
<p>ስላይድ፡ ሁኔታ C አጭር መግለጫ</p> <p>ክፍል 2 // ርዕስ 2 የስልጣን ቦታዎችን መለየት</p> <p>ሁኔታ ለ አጭር መግለጫ አንድ ወንድ የአካባቢ መሪ ከአንድ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ፕሮግራም ሊገኝ የሚችል ጥቅምን አስመልክቶ በዕለቱ በሚመራ አካል ጉዳተኛ ሽፌር ጋር ግናገኛ። አካል ጉዳተኛው ሽፌር ሲሆን መሪነት የጋብቻ ሕጋዊ ደረጃ 18 ቢሆንም በመንደሩ ውስጥ አንድ ጋብቻ የሚቆጠር 15 እና 16 የሆኑ ሁለት ሴት ልጆች አሏት።</p> 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>የዚህ ስላይድ/ውይይት ቆይታ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <p>በ ሁኔታ C ውስጥ ስልጣኑን የያዘው ማነው? ከቡድን C አንድ ሰው የመልሱን ምክንያት ያብራራል?</p> <p>ሁኔታ C፡ አንድ ወንድ የመንደር መሪ ከአንድ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ፕሮግራም ሊገኝ ስለሚችሉ ጥቅሞች በከዘራ የሚራመድ አካል ጉዳተኛ ገበሬ ጋር ተገናኝ። አካል ጉዳተኛው ገበሬ በሕገ መሠረት የጋብቻ ሕጋዊ ዕድሜ 18 ቢሆንም በመንደሩ ውስጥ እንደ ጋብቻ እድሜ የሚቆጠር 15 እና 16 የሆኑ ሁለት ሴት ልጆች አሏት።</p> <p>ቡድን C ለአንድ ወይም ለሁለት ደቂቃ ሃሳባቸውን እንዲያካፍል ይፍቀዱ እና የሚከተሉትን ነጥቦች መሸፈናቸውን ያረጋግጡ።</p> <p>ወንድ የመንደሩ መሪ ከፍተኛውን ስልጣን ይይዛል ምክንያቱም በመንደሩ ውስጥ ከፍተኛ ባለስልጣን ብቻ ሳይሆን መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችን እና የሚያቀርቡትን ጥቅም በተግባር ቢያደርግም ባይኖረውም የማግኘት እድል ያለው ይመስላል። አርሶ አደሩ አካል ጉዳተኛ ስለሆነ በገበሬነት መስራት ስለማይችል ስልጣኑ ያነሰ ነው። በማንበረሰቡ ውስጥ ገንዘብ ለማግኘት ብዙ ሌሎች አማራጮች ላይኖሩ ይችላሉ። ቤተሰቡን ለመደገፍ በሚሰጠው እርዳታ ላይ የሚተማመን ሊሆን ይችላል። ሆኖም አካል ጉዳተኛው ገበሬ ልጆቹ ሊያከብሩትና ሊታዘዙለት በባሕላዊው ሥርዓት መሠረት አሁንም በቤተሰቡ ውስጥ ሥልጣን አላቸው።</p> <p>በጉርምስና ዕድሜ ላይ የሚገኙት ልጃገረዶች አነስተኛ መጠን ያለው ኃይል አላቸው እና አባታቸውን ጨምሮ የወላጆቻቸውን ፍላጎት መከተል አለባቸው።</p>



<p>ስላይድ: ሁኔታ D አጭር መግለጫ</p> <p>ክፍል 2 // ርዕስ 2</p> <p>የስልጣን ቦታዎችን መለየት</p> <p>ሁኔታ መለካዊ መግለጫ</p> <p>አንድ ወንድ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት የአጭር ጊዜ ሠራተኛ በአካባቢው ማህበረሰብ ውስጥ የፕሮግራሙ ተግባራት ለሁኔታዎች በአጭር ጊዜው የዓለብ ጥያቄ ምላሾችን በመስጠት ላይ ይገኛል።</p> 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>ይህ ስላይድ/ ውይይት የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <p>በ ሁኔታ D ውስጥ ስልጣኑን የያዘው ማነው? ከሱድን D የሆነ ሰው የመልሱን ምክንያት ያብራራል?</p> <p>ሁኔታ D: አንድ ወንድ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት በአጭር ጊዜ ሠራተኛ የሚሠራ በፕሮግራሙ ተግባራት ተጠቃሚዎች ስላላቸው እርካታ የዳሰሰ ጥናት ምላሾችን በማሰባሰብ በአካባቢው ማህበረሰብ ውስጥ እየረዳ ነው።</p> <p>ሱድን D ሀሳባቸውን ለአንድ ወይም ለሁለት ደቂቃ እንዲያካፍል ይፍቀዱ እና የሚከተሉትን ነጥቦች መሸፈናቸውን ያረጋግጡ።</p> <p>ምንም እንኳን መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ሠራተኛ በአገልግሎቶች ወይም በዕቃዎች አቅርቦት ላይ ባይሳተፍም ተጠቃሚዎች ሊገነዘቡት ይችላሉ፤ ወይም መንግሥታዊ ያልሆኑት ድርጅት ሠራተኛ የሚገጥማቸውን ማንኛውንም ችግር መፍታት እንደሚችል የራሱን ስሜት ሊሰጥ ይችላል። የማህበረሰቡ አባላት መንግስታዊ ባልሆኑ ጥቅማጥቅሞች ላይ በተደገፉ ቁጥር፤ እነሱ አላቸው ብለው የሚያምኑት ሃይል እየቀነሰ ይሄዳል።</p>
<p>ስላይድ: ሁኔታ E አጭር መግለጫ</p> <p>ክፍል 2 // ርዕስ 2</p> <p>የስልጣን ቦታዎችን መለየት</p> <p>ሁኔታ መለካዊ መግለጫ</p> <p>አንድ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት የፕሮግራም አፈሳር በማህበረሰቡ ስብሰባ ላይ መንግሥታዊ ያልሆነው ድርጅት አጭር ጊዜ የሠራ መደብ ሰዎችን ለመቅጠር እንዲሰማሩ በመገኘት በመግለጫ አካባቢ። በተለይም ከሴቶች የአካባቢው ሴቶች ጋር የሚሰሩ ሴቶችን እንዲጠልቡ ተናግሯል።</p> 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>የዚህ ስላይድ/ውይይት ቆይታ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <p>በሁኔታ E ውስጥ ስልጣኑን የያዘው ማነው? ከሱድን E የሆነ ሰው የመልሱን ምክንያት ያብራራል?</p> <p>ሁኔታ E: አንድ ወንድ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት የፕሮግራም አፈሳር በማህበረሰቡ ስብሰባ ላይ እየቀረበ ሲሆን መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ለአጭር ጊዜ የሠራ መደቦች ሰዎችን ለመቅጠር እየፈለገ መሆኑን ገልጿል። በተለይም ከሴቶች የአካባቢው ሴቶች ጋር የሚሰሩ ሴቶችን እየፈለጉ እንደሆነ ይገራል።</p> <p>ሱድን E ሀሳባቸውን ለአንድ ወይም ለሁለት ደቂቃ እንዲያካፍል ይፍቀዱ እና የሚከተሉትን ነጥቦች መሸፈናቸውን ያረጋግጡ።</p> <p>መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ውስጥ የሚሰራው ወንድ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ውስጥ ሰዎችን ስራ መቅጠር ስለሚችል ስልጣን ሊኖረው ይችላል። በማህበረሰብ ስብሰባ ውስጥ ስልጣኑን በንቃት እያቀረበ ነው። ከመንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ጋር የአጭር ጊዜ እድሎች ውስን እና ብርቅ ሊሆኑ ይችላሉ፤ እና ብዙዎች ጥሩ ደሞዝ ወደሚያስገኝ ቋሚ የስራ ስምሪት ሊያመራ የሚችል እድል አድርገው ሊመለከቱ ይችላሉ። ስለዚህ፤ የበለጠ ጉዳት ያጋጠማቸው ሴቶች (ከድህነት፣ ከአደጋ፣ ከጦርነት እና ከፆታዊ ጥቃት የተረፉ) ቢያንስ የኃይል መጠን እንዳላቸው ሊያምኑ ይችላሉ።</p>



<p>ስላይድ: ርዕስ ሁለት: የኃይል ቦታዎችን መለየት</p> <p>ክፍል 2 // ርዕስ 2</p> <p>የስልጣን ቦታዎችን መለየት</p> <p>ከስልጣን ጋር የተዛመዱ የሚገኙት-</p> <div> <div>  ልዩነት </div> <div>  የኢኮኖሚ ደረጃ ወይም የብት </div> <div>  ሥርዓተ ጾታ </div> <div>  ዘር / ብሔር / ጾታ / ጾታዊ ግንኙነት </div> <div>  ማህበራዊ ደረጃ </div> <div>  አካል ጉዳተኝነት </div> <div>  የሥራ ሁኔታ </div> <div>  ኃይማኖት </div> </div>	<div>   </div> <p>የዚህ ስላይድ/ውይይት ቆይታ፡ 3 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>እነዚህ ሁሉ ምሳሌዎች የስልጣን ቦታዎችን ለመለየት አንዳንድ ቁልፍ ነገሮችን ያሳያሉ። ከእነዚህ ውስጥ አንዳንዶቹ ከራሳችን ባህላዊ ነባራዊ ሁኔታዎች እና ደንቦች ጋር ይዛመዳሉ፤ ለምሳሌ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ዕድሜ • ፆታ • ማህበራዊ ደረጃ • የኢኮኖሚ ደረጃ ወይም ሀብት • የሰራ ደረጃ • የአካል ጉዳተኝነት • ዘር / ብሔር / ጾታ / ጾታዊ ግንኙነት • ኃይማኖት <p>የትኛውም ምክንያት ከሌላው የበለጠ ክብደት አይሸከምም እና ሁልጊዜም ከሙሉ አውድ እና ከሌሎች ነገሮች ጋር በተዛመደ መታየት አለበት። በተጨማሪም፤ እነዚህ ሁሉ ባህላዊ ሁኔታዎች ሁልጊዜ ከመጨረሻው ነጥብ ጋር ይገናኛሉ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሃብት ቁጥጥር መዳረሻ ግንዛቤ <p>አስታውስ፡ ኃይል ብዙውን ጊዜ ስለ ማስተዋል ነው፤ ስለ አንድ ሰው የመምረጥ ችሎታ እና የሌላ ሰው ሀብትን የመቆጣጠር ችሎታ ያለውን ግንዛቤ።</p> <p>አንድ የማህበረሰቡ አባል እሷ ወይም እሱ ከሚያስበው በላይ ብዙ ምርጫዎች ሊኖሩት ይችላል (ለምሳሌ ተገቢ ያልሆነ ጥያቄን ሪፖርት ማድረግ) እና የማህበረሰብ አባል ምን ያህል የሰራተኛ ሀይል እንዳለው ሊገምት ይችላል (ለምሳሌ ያለዚያ ልዩ ሰራተኛ ለጥቅማጥቅሞች ብቁ አይሆኑም ብሎ ማሰብ) እገዛ።</p> <p>ለዚያም ነው ኃይልን በአግባቡ ለመጠቀም ሁሉንም ሃላፊነት በስልጣን ቦታ ላይ ካለው ሰው ጋር የምናደርገው።</p>
<p>ርዕስ ሶስት: ስልጣንን በሃላፊነት በመጠቀም ሰዎችን በአክብሮት ለመያዝ</p> <p>የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡</p> <p>20 ደቂቃ የትምህርት</p> <p>ዓላማ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ሌሎችን በመጠቀም እና የስልጣን ቦታን አላግባብ በመጠቀም ሰዎችን ከአክብሮት ጋር የማይይዝ የወሲብ ብዝበዛ እንዴት እንደሆነ ለማወቅ። 	<p>ክፍል 2 // ርዕስ 3</p> <p>አክብሮትን ለማሳየት እርምጃዎችን መለየት</p> 

<p>ስላይድ፡ ርዕስ ሶስት፡ ሰዎችን በአክብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም</p>	<p>🕒</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5</p> <p>ደቂቃ አስተባባሪ እንዲህ ይላል፡</p> <p>ሰዎችን በአክብሮት መያዝ ማለት የራሳችንን ብቻ ሳይሆን የሌሎችን አመለካከት ማሰብ ማለት ነው። ወደ አንድ ሁኔታ የምናመጣውን ኃይል እና ከሱ ጋር ያለውን ኃላፊነት በተለይም ሌሎች ኃይላችንን እንዴት ሊገነዘቡ እንደሚችሉ ካልተገነዘቡ ሌሎችን በሚገባቸው አክብሮት ላይሆን ይችላል።</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <p>አንድ ሰው በእውነት ማድረግ የማይፈልገውን ነገር ለምን ሊጠይቅ ወይም ሊስማማ ይችላል?</p> <p>(እንደሚከተለው ምላሾችን ይጠብቁ፡ “ምርጫ እንዳላቸው አይሰማቸውም” ወይም “ለእርዳታ በጣም ይፈልጋሉ”)</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ሰዎች በሁኔታው ውስጥ ኃይላቸውን ካላዩ እና በሌላኛው ወገን ያሉ ሁኔታዎች አንድ ሰው ያላቸውን ምርጫዎች በሚያምኑት ላይ እንዴት እንደሚጎዳ ካላዩ በእኩል ልውውጥ ውስጥ እንደሚሳተፉ ያስቡ ይሆናል።</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <p>ስልጣንን አላግባብ መጠቀምን ስናስብ በማን ባህሪ ላይ ማተኮር አለብን?</p> <p>እንደ “ስልጣን ያላቸው ሰዎች”፤ “በድርጅት ውስጥ የሚሰሩ ሰዎች” የሚሉትን መልሶች ይጠብቁ። እንደ “በማንኛውም መንገድ በስነ-ምግባር የጎደለው ድርጊት የሚሳተፍ ማንኛውም ሰው” ለሚሉት መልሶች ከዚህ በታች ያለውን የባህል ማስታወሻ ይመልከቱ።</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>በማህበረሰቡ ውስጥ አንድ ሰው በተወሰነ ባህሪ ውስጥ መሳተፍ አለበት በሚለው ላይ ማተኮር የለብንም - እኛ ስልጣንን ማን እንደሚይዝ ላይ እናተኩራለን እና ሰዎችን በፍትሃዊነት እና በአክብሮት እየያዙ እንደሆነ እንጠይቃለን።</p>
--	--	---



የአሰራር ባህል ማስታወሻ፡ በአንዳንድ የባህል ነባራዊ ሁኔታዎች፣ ብዙ ተሳታፊዎች ለጥቅማጥቅሞች በፈቃደኝነት የሚሳተፉትን ሴቶች እንደ ወንድ ጥቅማጥቅሞችን እንደ ተሳሳተ ይመለከቷቸዋል። ይህ በፆታዊ ምግባር ወይም በሌሎች ባህላዊ ሁኔታዎች ዙሪያ በሃይማኖታዊ አመለካከቶች ምክንያት ሊሆን ይችላል። ይህ ስልጠና የተሳታፊዎችን እምነት ባይለውጥም፣ ድርጅቱ ግን የሰራተኞቻቸውን እና የተወካዮቹን ባህሪ እና ሌሎችን መጠቀሚያ ማድረግ እንደማይፈቀድላቸው ሊሰመርበት የሚገባ ጉዳይ ነው። የሁሉንም የማህበረሰብ አባላት ባህሪያት መቆጣጠር አንችልም ነገር ግን በድርጅቱ ውስጥ ያሉ ሁሉም ሰዎች ስልጣናቸውን በሃላፊነት እንዲጠቀሙ እና ሁሉንም ሰው በአክብሮት እንዲይዙ ማድረግ እንችላለን።

<p>ስላይድ: የሁኔታዎች ትግበራ</p> <p>ክፍል 2 ዘ ኃላፊ 3</p> <p>የስልጣን ቦታዎችን መለየት የስልጣን</p> <p>የሁኔታዎች መተግበሪያ አንድ ወንድ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት የአባሪ ጊዜ ሠራተኛ በአካባቢው ማህበረሰብ ውስጥ በፕሮግራሙ ተግባራት ተጠቃሚዎች ስላላቸው አገራት የዕለት ጥናት ምሳሌዎችን በመሰብሰብ ላይ ይገኛል።</p> 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 1 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ካለፈው ልምምድ አንዱን ምሳሌዎችን እንደገና እንመልከት፡</p> <p>"አንድ ወንድ የአጭር ጊዜ መንግሥታዊ ያልሆነ ሠራተኛ በፕሮግራሙ ተግባራት ተጠቃሚዎች ስላላቸው እርካታ የዳሰሰ ጥናት ምሳሌዎችን በማሰባሰብ በአካባቢው ማህበረሰብ ውስጥ እየረዳ ነው።"</p> <p>በሚከተለው ልምምድ፣ በቪዲዮው ላይ እንደሚታየው መንግሥታዊ ያልሆነውን ድርጅት ሰራተኛ ጆንን እንበላው።</p>
<p>ስላይድ: የማያ ምሳሌ</p> <p>ክፍል 2 ዘ ኃላፊ 3</p> <p>ሰዎችን በአከብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም</p> <p>ማያ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ባል የሞተች፣ ከትናንሽ ልጆች ጋር ያለች • ሽቢ የለም • በ 14 አመቷ ያግኘች፣ እስከተኛ ትምህርት ወይም ዘላቂነት • ጠቃሚ የሆኑ ነገር ግን በቂ ያልሆኑ የመንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ጥቅም ጥቅሞች  <p>ስላይድ (ይቀጥላል)፡-</p> <p>ክፍል 2 ዘ ኃላፊ 3</p> <p>ሰዎችን በአከብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም</p> <p>ጆን ለማያ ስለ ጥቅምቷ ቃለ መጠይቅ እየደረገላት ነው፣ ለአሷ በጣም ጥሩ አህጉራት ነው። ማያ ለልጇ በቂ ምግብ እንዲላት እና ምን ማድረግ እንዳለባት አንድማታውቅ ታስቧል።</p> <p>በአካባቢው ያሉ ሌሎች መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችም በሴት ለሚመሩ ቤተሰቦች እርዳታ እየሰጡ መሆኑን ጆን ያውቃል።</p> 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 3 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>አሁን ጆን በማህበረሰብ ውስጥ እንዴት እንደሚሰራ እናውቃለን። ጆን ቃለ መጠይቅ ካደረገላቸው ከአገሬው ነዋሪ ሴቶች ጥቅም ጥቅሞችን ከሚያገኙ የአንዱን እይታ እንመልከት። እሷን ማያ ብለን እንጠራት።</p> <p>ማያ በቅርቡ ባሏ የሞተባት፣ ትናንሽ ልጆች አሏት እና ምንም ገቢ የላትም። በ14 ዓመቷ ትምህርቷን ትታ ለማግባት እና ልጆችን ስለወለደች በጣም ጥቂት ችሎታዎች አሏት። ከመንግሥታዊ ድርጅት የምታገኘው ጥቅም ጠቃሚ ነው፣ ግን በቂ አይደለም።</p> <p>ጆን ማያን ስለ ጥቅምቷ ቃለ መጠይቅ እየደረገላት ነው እና በጣም ጥሩ ሆኖላት ነበር። ለልጇ በቂ ምግብ እንደሌላት እና ምን ማድረግ እንዳለባት እንደማታውቅ ትናገራለች። በአካባቢው ያሉ ሌሎች መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች በሴት ለሚመሩ አባወራዎች የሥራ ሥልጠና፣ የሥራ ምደባ እና የሕፃናት እንክብካቤ ድጋፍ እየሰጡ መሆኑን ጆን ያውቃል።</p> <p>ከመንግሥታዊ ድርጅት የምታገኘው ጥቅም ጠቃሚ ነው፣ ግን በቂ አይደለም።</p> <p>ጆን ስለ ጥቅምቷ ቃለ መጠይቅ እየደረገላት ነው፣ እና እሱ ለማያ በጣም ጥሩ ነበር። ለልጇ በቂ ምግብ እንደሌላት እና ምን ማድረግ እንዳለባት እንደማታውቅ ትናገራለች። በአካባቢው ያሉ ሌሎች መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች በሴት ለሚመሩ አባወራዎች የሥራ ሥልጠና፣ የሥራ ምደባ እና የሕፃናት እንክብካቤ ድጋፍ እየሰጡ መሆኑን ጆን ያውቃል።</p>

<p>ስላይድ (ይቀጥላል):-</p> <div data-bbox="199 409 683 683"> <p><small>ክፍል 2.8 ሰሌዳ 3</small></p> <p>ሰዎችን በአክብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም</p> <p>አሁን የሰዎችን ሰላም ለመፈጸም "ልረዳሽ እንችላለሁ" እንደሚል አባባል የዘጋጅ ተሳታፊ የሆነውን ሰው ለማግኘት ይቻላል፡፡ ይህን የሚያደርግ "ልዩ ዓይኛዬ" ነው፡፡ ልዩ ዓይኛዬ ሕፃናትን? በምሳ ሰዓት ወይም ከሰራ በኋላ መመገብ እንችላለሁ፡፡ እና አባሪን መሆን እንችላለን፡፡</p> <p>ማያ ጆን ከአሲ ጋር ወሲባዊ ጥንኑነት ማድረግ እንደሚፈልግ እና ተጨማሪ ዕቃዎችን እንደምትቀበል ተረድታለች፡፡</p>  </div>	<div data-bbox="730 360 769 398">⌚</div> <div data-bbox="730 421 769 459">...</div>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 1 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>አሁን ጆን ሲመልስ፡ "ልረዳሽ እንችላለሁ" አለ እንበል፡፡ ብዙ ጊዜ ተጨማሪ የምግብ ቅርጫዎች አሉን እና የቻልኩትን ያህል ላመጣልዎት እችላለሁ፡፡ ይህን የማድረግው 'ልዩ ዓይኛዬ' ነው፡፡ ልዩ ዓይኛዬ ሕፃናትን? በምሳ ሰዓት ወይም ከሰራ በኋላ መመገብ እንችላለሁ፡፡ እና አባሪን መሆን እንችላለን፡፡</p> <p>ማያ ጆን ከአሲ ጋር የግብረ ሥጋ ግንኙነት ማድረግ እንደሚፈልግ እና ተጨማሪ ዕቃዎችን እንደምትቀበል ተረድታለች፡፡</p>
<p>ስላይድ፡ ሰዎችን በአክብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም</p> <p>የጥምር-አጋራ ውይይት</p> <div data-bbox="199 1048 683 1317"> <p><small>ክፍል 2.8 ሰሌዳ 3</small></p> <p>ስልጣንን በሃላፊነት መጠቀም ሰዎችን በአክብሮት ለመያዝ</p> <div data-bbox="231 1182 450 1281"> <p>1 የሰዎችን ግንኙነት እየተጠቀመ ነው? እዎ ወይም አይደለም? ለምን ሆነ ወይም ለምን አይሆንም?</p> <p>2 የሰዎችን ግንኙነት እየተጠቀመ ነው? እዎ ወይም አይደለም? ለምን ሆነ ወይም ለምን አይሆንም?</p> </div>  </div>	<div data-bbox="730 896 769 934">⌚</div> <div data-bbox="730 956 769 994">...</div> <div data-bbox="730 1113 769 1151">...</div>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 2 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ያስታውሱ፡ የፕሮግራም ተሳታፊዎችን በአክብሮት የምንይዝባቸው ቁልፍ መንገዶች እነሱን አለመጠቀም እና ስልጣናችንን አላግባብ አለመጠቀም መሆኑን ገልፀናል፡፡</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ከባልደረብ ጋር ለመወያየት ሁለት ደቂቃዎችን ይውሰዱ፡፡ መልሶችዎን ማብራራትዎን እርግጠኛ ይሁኑ፡፡</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ጆን ሴቲቱን እየተጠቀመ ነው? 2. ጆን ሥልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው?



ማስታወሻ ለኢንላይን መዳረሻ፡ አዘጋጁ "ጆን ሥልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው?" ለሚለው ጥያቄ "አዎ" ወይም "አይደለም" የሚል መልስ በመስጠት የታዳሚውን ስም-አልባ የሕዝብ አስተያየት መስጠት ይችላል፡፡ ሰዎች ምላሽ እንዲሰጡ ሁለት ደቂቃዎችን ይተው፡፡ የሕዝብ አስተያየት መስጫው አንዴ ከተዘጋ፣ ሰዎች ምላሻቸውን እና ምክራቸውን እንዲያካፍሉ በፈቃደኝነት እንዲሰጡ ይጠይቁ፡፡ አስተባባሪው የንግግር ነጥቦችን ከሚቀጥለው ስላይድ ላይ ማጉላት አለበት፡፡

ስላይድ: ጅን በማያ እየተጠቀመባት ነው?

ክፍል 2 # ርዕስ 3

ስዎችን በአክብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም

የአስገሳሽ ማያን እየተጠቀመባት ነው?

- ማያ ከጅን ያነሱ ጥቅሞች የምታገኝባቸው መንገዶች
- ማያ ገብት የላትም (በዚ ወይም ሥራ)
- ማያ ትሰራ ወይም ትሞህርት የላትም
- ማያ ተጨማሪ እርሳት የት እንደምታገኝ አታውቅም
- በሴት የሚመራ ቤተሰብ
- ማያ የምትገነዘበባቸው ትግንዝ ልጆች አሏት



ስላይድ: ጅን ሥልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው?

ክፍል 2 # ርዕስ 3

ስዎችን በአክብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም

የአስገሳሽ ሥልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው?

- ስልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ አይደለም
- ጅን አቃዋሪ ጥገናት ይገባል
- የምትገኝበት "የጨማሪ" ቢሆንም ንብረት አይደለም - መሰረት
- ጅን ስልጣኑን አንዳንድ ጊዜ ለማግኘት ይገባል እላው! እና ያንን መረጃ እርራ አይደለም



ስላይድ: ጅን ማያንን በአክብሮት ይዟታል?

ክፍል 2 # ርዕስ 3

ስዎችን በአክብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም

ጅን ማያን በአክብሮት እየቀየሰ ነው?

- አክብሮት የተሞላ አይደለም
- ጅን ማያ ሌሎች አስፈጻሚነትን አንዳታገኝ መረጃ በይዘ ሌሎች ምኒሰላማዎች አሏት
- ጅን ማያን በሀገሪቱ እንደታደረገ መጠቀሙ ያላቸባትን ሁኔታ እና ለመርጥ የሚያስፈልጋትን ነገር መረጣጠን ለራሱ ጥቅም ማየቱ ነው
- (ማስታወሻ: ጅን የራሱ ያልሆነውን እና የመንግሥቱ ያልሆነ ድርጅት የሆነውን ነገር ለጥቅም መለየቱን ማየቱ አክብሮት የተሞላ አይደለም)



ስላይድ: ስዎችን በአክብሮት ለመያዝ ስልጣንን መጠቀም

ክፍል 2 # ርዕስ 3

ስዎችን በአክብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም

አሁን የ ተመሳሳይ ሁኔታ ትገኝ የተለየ እርምጃ አለው እንበል፡ ማያ ለመንግሥቱ ያልሆነ ድርጅትና ሌሎች ልዩ የገንዘብ ሰነዶች ቢታዩት ተጨማሪ ጥቅሞችም ይሰጣሉ፡ ይህም ነገር ለምሳሌ፡ በሀገሪቱ የሚገኙ የጨማሪ ተጨማሪ የምግብ ቅርጾች ሊገኙት ይችላሉ እንደሆነ የገልጽ ጠይቃለች፡፡ ጅን በየሰራዊቱ በየጊዜው በሚገኙ የጨማሪ ተጨማሪ ቅርጾችን ማግኘት እንደሚቻል ያውቃል፡፡ በሴት የሚመራ አገልግሎት አሰጣጥ አገልግሎት ለሌላ ምደባ እና ለሁሉም አገልግሎት ለሌሎች መግቢያ ያልሆነ ድርጅት እንዳሉ ያውቃል፡፡

እነዚህ ነገሮች ከመንገድ ይልቅ ለተጨማሪ የምግብ ቅርጾች ከሌላ ጋር መሳሰሉ ግንኙነት ለመፍጸም ተገቢ ነው፡፡



ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ

አስተባባሪው ይጠይቃል፡

መልሶቻቸውን እና ምክንያቶቻቸውን የሚያከፍላቸው ይኖር ይሆን?

አስተባባሪው በሚከተሉት ነጥቦች ላይ አፅንዖት ይሰጣል፡፡

ጅን በማያ እየተጠቀመባት ነው?

አዎ ማያ እንደ ጅን ተመሳሳይ ጥቅሞች እንደሌላት ጅን ማወቅ አለበት፡፡ እሷ ወጣት፣ ባል የሞተባት፣ ያልተማረች፣ ችሎታ የሌላት እና ቤተሰቧን ለመደገፍ ምንም አይነት መንገድ የላትም ወይም ተጨማሪ ድጋፍ የት እንደምታገኝ የማታቀ ነች፡፡

ጅን ሥልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው?

አይ፡ ጅን እንደ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ተቀጣሪ ሆኖ በሥልጣን ላይ እንዳለ እናውቃለን፤ እና ሴትየዋ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችን ሀብቶች ማግኘት እንደሚችል ታምናለች፡፡ እንዲሁም ከፆታ፣ ከማህበራዊ ደረጃው ወይም የበላይ የሆነው ዘር ወይም ጎሳ አባል በመሆኑ ስልጣን ሊኖረው ይችላል፡፡ የእሱ ያልሆኑ ዕቃዎችን ለመገበያየት ሥልጣኑን አላግባብ በመጠቀም የግብረ ሥጋ ግንኙነት ለመፈጸም ይጠቀምበታል፡፡

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

ጅን ሴቲቱን በአክብሮት አልያዘችም፡፡ ተስፋ እንደቆረጠች እና እሷን ለመርዳት የሚያስችሉ ሌሎች ፕሮግራሞች እንዳሉም ያውቃል፡፡ የግብረ ሥጋ ግንኙነት እንዲፈጽሙ ለማስገደድ ከሌሎችን መረጃ መደበቅ ክብረ ነክ ነው፡፡ ለራሱ የሆነ ነገር ማግኘት እንዲችል በአክብሮት ወይም በፍትሃዊነት እየያዘት አይደለም፡፡



ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 1 ደቂቃ


አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

አሁን የ ተመሳሳይ ሁኔታ ትገኝ የተለየ እርምጃ አለው ብለን እናስብ፡፡ “ማያ ለመንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ሰራተኞች የግብረ ሥጋ ግንኙነት ብታቀርብ ተጨማሪ ጥቅማጥቅሞች እንደሚሰጡ ሰምታለች፡፡ ስለዚህ፤ በቃለ ምልልሱ ወቅት፤ ማያ ከጅን ጋር የግብረ ሥጋ ግንኙነት ከፈጸመች ተጨማሪ የምግብ ቅርጾች ሊኖሩት ይችላል እንደሆነ በግልጽ ጠይቃለች፡፡ ጅን ተጨማሪ ቅርጾችን ማግኘት እንደማይችል ያውቃል ምክንያቱም በእሱ ተቆጣጣሪዎች በቅርበት ይቆጠራሉ፡፡ በሴት የሚመሩ አባወራዎችን ለስራ ስልጠና፣ ለስራ ምደባ እና ለህጻናት እንክብካቤ የሚረዱ ሌሎች መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች እንዳሉ ያውቃል፡፡

እነዚህን ነገሮች ከመንገድ ይልቅ ለተጨማሪ የምግብ ቅርጾች ከእሷ ጋር ወሲባዊ ግንኙነት ለመፈጸም ተስማማ፡፡”






የአስተባባሪ ማስታወሻ: አንዳንድ ተሳታፊዎች ስለ ተገቢው ድንበሮች እና በሰራተኞች እና በተጠቃሚዎች መካከል ስለሚፈቀዱ ግንኙነቶች ሊጠይቁ ይችላሉ። አስተባባሪው ሰራተኞችን እና ተጠቃሚዎችን በሚመለከት የድርጅቱን ልዩ ፖሊሲ ዕውቀት ማግኘታቸውን ማረጋገጥ አለበት-በቀጥታ የተከለከሉ ወይም ድርጅቱ የጥቅም ግጭትን ለማስወገድ እንዲህ ያሉ ግንኙነቶችን ይፋ ማድረግን ይጠይቃል። ብዙ ሰራተኞች በተለይም የቀን ሰራተኞች—ድርጅቶቻችን ከሚያገለግሉት ማህበረሰቦች የመጡ መሆናቸውን ማስታወስ አለብን። እንዲሁም የተወሰኑ መመዘኛዎች እና የስነምግባር ደንቦች በሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ በበለጠ ዝርዝር ውይይት እንደሚደረግ ተሳታፊዎች ያሳውቁ። ለአሁን፣ ግንኙነቱ “በዝባዥ” ወይም፣ በዚህ ክፍለ ጊዜ - ሰዎችን በአክብሮት መያዝ ሲሰነው እና ሌሎችን ሲጠቀም ማወቅ አስፈላጊ ነው።

<p>ስላይድ: የጥምር-አጋራ ውይይት</p> 	  	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 2 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ጆን ሴቲቱን እየተጠቀመ ነው? 2. ጆን ሥልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው? <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ይህንን ከባልደረባዎ ጋር ለመወያየት ሁለት ደቂቃዎች ይውሰዱ። መልሶችዎን ማብራራትዎን እርግጠኛ ይሁኑ።</p>
---	---	--



ማስታወሻ ለአንላይን መዳረሻ: አዘጋጁ “ጆን ሥልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው?” ለሚለው ጥያቄ “አዎ” ወይም “አይደለም” የሚል መልስ በመስጠት የታዳሚውን ስም-አልባ የሕዝብ አስተያየት መስጠት ይችላል። ሰዎች ምላሽ እንዲሰጡ ሁለት ደቂቃዎችን ይውሰዱ። የሕዝብ አስተያየት መስጫው አንዴ ከተዘጋ፣ ሰዎች ምላሻቸውን እና ምክራቸውን እንዲያካፍሉ በፈቃደኝነት እንዲሰጡ ይጠይቁ። አስተባባሪው በሚቀጥለው ስላይድ ውስጥ የንግግር ነጥቦችን ማጉላት አለበት።

<p>ስላይድ: ጆን በማያ እየተጠቀመባት ነው?</p> 	 	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <p>መልሶቻቸውን እና ምክንያቶቻቸውን የሚያካፍላቸው</p> <p>ይኖር ይሆን? ጆን በማያ እየተጠቀመባት ነው?</p> <p>አዎ ጆን ይህች ሴት ወጣት፣ ባሏ የሞተባት፣ ያልተማረች፣ እና ቤተሰቧን ለመደገፍ ምንም አይነት መንገድ የሌላት እና ተጨማሪ እርዳታ የት እንደምታገኝ የማታውቅ መሆኑን ሊያውቅ ይገባል።</p>
---	--	--

<p>ስላይድ: ጆን ሥልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው?</p> <div data-bbox="199 353 684 629"> <p>ክፍል 2.8 ርዕስ 3</p> <p>ሰዎችን በአክብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም</p> <p>የሰዎችን ሥልጣን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው?</p> <p>ስልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ለመሆን</p> <ul style="list-style-type: none"> • ሰዎችን እኩል መዝገብ፣ ደረጃቸውን የማግኘት መቻሉ • ተጨማሪ ኢቃዎችን ማግኘት እንደሚቻል እንደሚችሉ እድር መስጠት • ከድርጅቱ ለመሰረቅ ፈቃደኛ መሆንን በመግለጽ  </div>	<p>...</p>	<p><u>ጆን ሥልጣኑን በሃላፊነት እየተጠቀመ ነው?</u></p> <p>አይ። ጆን በስልጣን ላይ እንዳለ እናውቃለን፤ እና ሴትየዋ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችን ሀብቶች ማግኘት እንደሚችሉ ታምናለች። ስልጣኑን አላግባብ በመጠቀም ሴትየዋ ተጨማሪ መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችን እንደሚያቀርብላት እንደታምን በማድረግ የገባውን የውሸት ቃል እንድትፈጽም ያደርጋታል። ለወሲብ ምትክ ሌሎች እቃዎችን ቢሰጣትም እንደ ገንዘብ፣ በ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ውስጥ ያለው ስልጣን እና መግባት ተጨማሪ እርዳታ እንደሚያገኝ አሳምኗታል።</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፦</p> <p><u>ጆን በሁለቱም ሁኔታዎች ምን ማድረግ ነበረበት?</u></p> <p>ጆን ዕርዳታን፣ ሌላው ቀርቶ ትርፍ ዕርዳታን ወሲባዊ ድርጊት መለወጥ የለበትም። ሴቶችን ከሌላኛው መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ጋር በማገናኘት የሥራ ሥልጠና፣ የሥራ ምደባና የሕፃናት እንክብካቤ አገልግሎት መስጠት ይኖርበታል።</p> <p><u>ጆን ምን በአክብሮት ይዟታል?</u></p> <p>አይ። ጆን ስለ አገልግሎቶች መረጃን መከፈከል እና ከማያ ጋር የግብረ ሥጋ ግንኙነትን ለዕቃዎች ቃል መግባቱ አክብሮት የለውም። ይህም የእርሷን ሁኔታ እና የመኖር ፍላጎቶችን ይጠቀምበታል።</p>
<p>ስላይድ: ሰዎችን በአክብሮት ለመያዝ ስልጣንን በሃላፊነት መጠቀም - ማጠቃለያ</p> <div data-bbox="199 1496 684 1771"> <p>ክፍል 2.8 ርዕስ 3</p> <p>ሰዎችን በአክብሮት ለመያዝ በሃላፊነት ሃይልን መጠቀም</p> <p>አስታውቅ፡</p> <p>በማህበረሰቡ ውስጥ ያለ አንድ ሰው በተወሰነ ባህሪ ላይ መሳተፍ አለበት በሚለው ላይ ማቆየት የለብንም። ሥልጣንን ማን ይይዛል የሚለው ላይ እናቶቻችን እና እኛ በጋራነት እየተጠቀሙበት እንደሆነ እና ሰዎችን በአክብሮት እንዲያደርጉ እንከረክር።</p>  </div>	<p>...</p>	<p>አስተባባሪው ይጠቃልላል፦</p> <p>አስተውል ጆን የፆታ ግንኙነትን ቢጠይቅም ሆነ የፆታ ግንኙነት ቢቀርብለት በዚህ ልውውጥ ላይ በመሳተፍ ሴቱን ተጠቅሞ ስልጣኑን በታላላቅ ሊጠቀምበት እንዳልቻለ እና በአክብሮት ሊይዟት አልቻለም።</p> <p>አሁን የስልጣን በታዎችን በሃላፊነት እንዴት መጠቀም እንዳለብን እና ሌሎች ሰዎችን በአክብሮት መያዝ እንዳለብን የተሻለ ግንዛቤ አግኝተናል። አሁን ደግሞ በእርዳታ ሰራተኞች ሊረዱን የሚገቡትን ልዩ የስነምግባር ደረጃዎች ወይም የስነምግባር ደንቦችን በዝርዝር ወደ መወያየት እንሄዳለን። እነዚህን መርሆዎች ማሟላት።</p>

ክፍል ሶስት፡ ስድስቱ ዋና መርሆዎች/የሥነ ምግባር ደንብ

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ 95 ደቂቃ

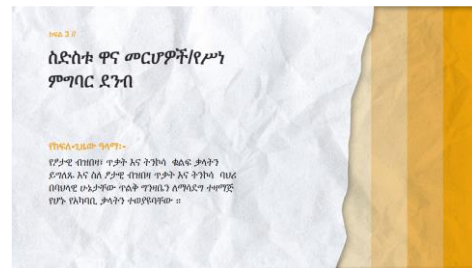
የክፍለ-ጊዜው ዓላማ፡ የወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ትንኮሳ ቁልፍ ቃላትን ይግለጹ እና ስለ ፆታዊ ብዝበዛ፣ በደል እና ትንኮሳ (ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ) ባህሪን በባህላቸው አውድ ውስጥ ያለውን ግንዛቤ ለማሳደግ ተዛማጅ የአካባቢ ቃላትን ተወያይ።

ርዕስ አንድ፡ የመርሆዎችን ቆይታ መረዳት፡ 50

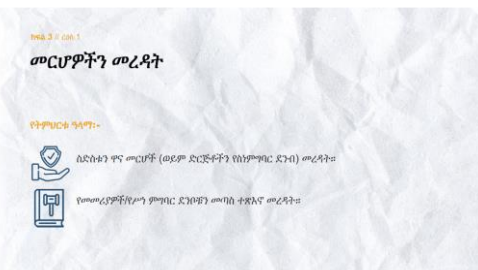
ደቂቃ

የትምህርት ዓላማዎች፡

- ስድስቱን ዋና መርሆዎች (ወይም የድርጅቱን የሥነ ምግባር ደንብ) ይረዱ
- የመመሪያዎች/የሥነ ምግባር ደንቦች መጣስ ተጽእኖ ይረዱ



ስላይድ፡ መርሆዎችን መረዳት



ስላይድ፡ ስድስቱ ዋና መርሆዎች



የዚህ ስላይድ እና ተግባር ቆይታ፡ 45 ደቂቃ

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ የሦስተኛውን ክፍል እና የክፍለ-ጊዜውን ዓላማ ያስተዋውቁ። ከዚያ ርዕስ አንድን አስተዋውቁ፡ መርሆዎችን መረዳት።

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

ስድስቱ ዋና መርሆዎች ከዩ።ኤን። የወጡት ከተባበሩት መንግስታት ሴክራታሪ ጄኔራል ቡለቲን ነው። ኢንተር ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴ (በተባበሩት መንግስታት እና በአለማቀፍ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች መካከል ያለው አስተባባሪ አካል) ስድስቱን ዋና መርሆዎችን ወይም ደረጃዎችን ተቀብሎ ለሁሉም ድርጅቶች ተፈጻሚ በማድረግ ማሻሻያዎችን እና ማብራሪያዎችን ይሰጣል። እነዚህ ደረጃዎች በመንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች እና እነዚህ መመዘኛዎች ተጋላጭ የሆኑ ህዝቦችን ከፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ለመጠበቅ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች እና በየተባበሩት መንግስታት ኤጀንሲዎች የተወሰዱ ናቸው። በሰራተኞች በኩል የተከለከለውን ባህሪ ይገልጻሉ፤ እና የአስተዳዳሪዎችን ተግባራት ይዘረዝራሉ። ቀደም ሲል ያየኸው ሺዲዮ፣ ለጥቃት ሰበብ የለም።፤ በእነዚህ መመዘኛዎች ላይ የተመሰረተ ነው። ብዙ አለምአቀፍ(መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች) በእነዚህ መመዘኛዎች ላይ ተመስርተው የራሳቸውን የሥነ ምግባር ደንቦች አዘጋጅተዋል።

ስድስቱን ዋና መርሆዎች ወይም የድርጅቱን የሥነ ምግባር ደንብ ይገምግሙ። እያንዳንዱን መግለጫ ጮክ ብለው ለቡድኑ እንዲያነቡ ስድስት በጎ ፈቃደኞች እንዲሰጡዎት ይጠይቁ። (ከዚህ በታች የአስተባባሪ ማስታወሻ ይመልከቱ)።

ስላይድ፡ ስድስቱ ዋና መርሆዎች [የቀጠለ]

ሰድስቱ ዋና መርሆዎች

1954 3-11 000 1

የሰላዊ ርሳታ እና ጥቅም የሚያደርጉ ለጉንዘብ ሊያገኙ ሰላዊ ርሳታ እና ጥቅም የሚጠቅሙ ውጤቶች ያለጥብ ስልጣን ወይም የሰላ ጭን መጠቀም የሚችሉት ማንኛውም ወሲባዊ ጥገናት የሳክሰስ ውጤት እንደሆነ ሊሮት ጥገናቶች የሰላዊ ርሳታ ስራዎችን ተዘግቶ ያሰራል።

5

5 እንደ የሰላሳዊት ሴቶች የተመሳሳይ አጀንዳ በተሰጣቸው ሆነ በሰላሳዊት የሰፊ ልዩነታትም ታግቶ ሆኖት ወይም በገበያው የተመሳሰሉት ሴቶችን ወይም ጥርጣሬያችንን ሲፈጥር አሉ ወይም አሉ በተቋሙ አጀንዳ የሪፖርት ማድረግና በደቆች ሪፖርት ማድረግ አለባቸው።

6

የሰላዊ ሊርቶች ሰራተኞች ታዲያ በዝግጁነት እና ጥቃት የሚከላከል እና የበግምባር ደንባዎችውን ተግባራዊ ለማድረግ የሚሰችል አካባቢ ማመርጫ እና ማጠቃለያ አለባቸው። በየድረጃው ስለ አስተሳሰባቸው ይህንን አካባቢ የሚጠቀሙ ሰራተኞችን የማድረግ እና የማስጨት ልዩ ሃላፊነት አለባቸው።

ስላይድ: የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ተጽእኖ

የዖታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ተጽእኖ

hệ số 3/7 của 2



የአስተባባሪ ማስታወሻ፦

በዚህ ክፍለ ጊዜ፣ በኢንተር ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴ ስድስት ዋና መርሆዎች (**ድህረ ሁለት**) ይልቅ ድርጅቶቻቸውን የእራስዎን የስነምግባር ህግ ማጣቀስ ይችላሉ። ይህንን ክፍለ ጊዜ ከተለያዩ ድርጅቶች ለተውጣጡ ተሳታፊዎች የምታካሂዱት ከሆነ፣ ለዚህ ክፍለ ጊዜ የላስር ስድስት ዋና መርሆዎችን እንደ የስነ ምግባር ህግ ልትጠቅሱት ትችላላችሁ። በዚህ ጉዳይ ላይ ለተሳታፊዎች እነዚህን የተለመዱ አለምአቀፍ ደረጃዎች ለስልጠና ዓላማዎች እየተጠቀሙ እንደሆነ ይወቁ፣ ነገር ግን የራሳቸው ድርጅት የስነ-ምግባር ደንቦችን ማወቅ ይፈልጋሉ። አንድ ተሳታፊ ድርጅታቸው የሥነ ምግባር ደንብ እንደሌለው ከገለጹ፣ በላስር ስድስት ዋና መርሆዎች የተገለጹትን ስድስት ዋና መርሆዎች እንዲወስዱ ልትመክር ትችላላሁ።

"ፆታዊ ብዝበዛና ጥቅት" የሚለውን ምህፃኒ ቃል ከማለት ይልቅ በዚህ ርዕሰ ላይ በሚወያዩበት ጊዜ ሙሉውን ቃል ወይም "ፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቅት" መናገር ጠቃሚ ነው።

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦

ፆታዊ ብዝሃነት እና ጥቃቅ በተረጃዎች፣ ወንጀለኞች፣ ድርጅቱ እና ማህበረሰቡ ላይ ሊያመጣ የሚችለውን ሰፊ ተጽእኖ እንወያይበታለን። በእያንዳንዳቸው ላይ የፆታ ብዝሃነት እና በይፋ ሊያመጣ የሚችለውን ተጽእኖ ለመወያየት 4 ቡድኖችን እንከፋፍል። በዚህ ጉዳይ ላይ ለመወያየት 10 ደቂቃዎች ይኖርዎታል።



የአስተባባሪ ማስታወሻ፦

- እያንዳንዱ ቡድን ምላሾችን እንዲመዘግብ እና አንድ ሰው ለመላው ቡድን አስተያየት እንዲሰጥ ጠይቋል።
- ሁሉንም ይመልሱ እና እያንዳንዱ የቡድን ተወካይ እንዲያቀርብ ይጠይቃል።

ከዚህ በታች ለአንላይን ማድረስ የአስተባባሪ ማስታወሻን ይመልከቱ።

ከእያንዳንዱ የዝግጅት አቀራረብ በኋላ፣ ያልተጠቀሱ ሊሆኑ የሚችሉ ሌሎች ተፅዕኖዎችን ከዚህ በታች እንደተገለጸው ማከል ይቻላል።

ተሳታፊዎች “ከአደጋ የተረፈ” እና “ተጠቂ” ስለ ሚለው ቃል አጠቃቀም ሊጠይቁ ይችላሉ። “ከአደጋ የተረፈ” ማለት ፆታዊ ወይም ሌላ ፆታን መሰረት ያደረጉ ጥቃቶችን ያጋጠመው ሰው ነው። “ተጠቂ” በህግ እና በህክምናው ዘርፍ ብዙ ጊዜ ጥቅም ላይ የሚውል ቃል ሲሆን በፆታ ላይ የተመሰረተ ጥቃት ጠበቆች “ከአደጋ የተረፈ” የሚለውን አበረታች ቃል ለመጠቀም በጣም የተጋለጡ ናቸው፤ እሱም ማገገምን ያመለክታል። ለዚህ ስልጠና “ተጠቂ” ከመሆን ይልቅ “ተረፈ” ጥቅም ላይ ይውላል፤ ለማንኛውም ዓይነት ፆታዊ ድርጊት ካጋጠማቸው ወይም ከተጠቁ ልጆች በስተቀር።

<p>የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ተጽእኖ - ጠቅላላ (የተረፈ)</p>		<p>በተረፈ ሰው ላይ የሚያሳድረው ተጽዕኖ፦</p> <p>ትልቁ ተጽእኖ ከአደጋ የተረፈ ላይ ነው። ከፍተኛ ጉዳት ሊደርስባቸው ይችላል። ተፅዕኖው ሊያካትት ይችላል (ነገር ግን በነዚህ ብቻ ያልተገደበ)፦</p> <ul style="list-style-type: none"> • ጉዳት • ፍርሃት • ማፈር • ስለ ስም መጨነቅ • ከባልደረባዎች የበቀል ፍርሃት • እንደ ችግር ፈጣሪ መታየት • መገለል • ስለ ምስጢራዊነት መስጋት • የቤተሰብ ተጽእኖ • ሰዎች አያምኗቸውም • በጤና ላይ ጉዳት፣ የስነ-ልቦና ጭንቀቶች • ስሜታዊ ውጥረት እና ጭንቀት • እምነት ማጣት • ሥራ የማጣት ፍርሃት • ማስፈራሪያዎች • ስለእነሱ ተጠራጣሪዎች የሆኑ ባልደረባዎች
<p>የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ተጽእኖ - ጠቅላላ (የልጆች ተጠቂዎች / የተረፉ)</p>		<p>ልጆች ስለባ/ተጠቂዎች እንዲሁ ሊደርስባቸው ለሚችለው ጉዳት መጠቀሳቸውን ያረጋግጡ (ነገር ግን በእነዚህ ብቻ ሳይወሰን)፦</p> <ul style="list-style-type: none"> • በእድገት እና በጤና ላይ አሉታዊ ተጽእኖዎች • የስነ-ልቦና ጉዳት • ተጨማሪ ፆታዊ ጥቃቶችን መፍራት፣ ጥቃት እና በሌሎች፣ ጓደኞች እና ጎረቤቶች ሊደርሱ የሚችሉ ጥቃቶች • ስሜታዊ ውጤቶች • የቤተሰብ አሉታዊ ምላሽ • ፆታዊ ጥቃት የተፈፀመበትን ልጅን ለመንከባከብ የቤተሰብ መቸገር • የድጋፍ አቅርቦት እጥረት • ያለ እድሜ ጋብቻ ለመፈጸም የመገደድ ስጋት • የትምህርት እድሎችን ማስወገድ ወይም መቋረጥ

የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ተጽእኖ - ጠቅላላ (ወንጀለኛ)		<p>በአጥቂው ላይ የሚያሳድረው ተጽዕኖ፦</p> <ul style="list-style-type: none"> • የዲሲፕሊን እርምጃ* • ቤተሰብን መደገፍ አለመቻል • ስሜታዊ ውጥረት • ከሰራተኞች እና ከማህበረሰብ የሚደርስ ጥቃት እና በቀል • መባረር • የወንጀል ሂደቶች እና እስራት • ጓደኞችን ማጣት • በማህበረሰብ ውስጥ መገለል • በማህበረሰብ ውስጥ ባለው ደረጃ ላይ ተጽእኖ
የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ተጽእኖ - ጠቅላላ (ድርጅት)		<p>በድርጅቱ ላይ ያለው ተጽእኖ፦</p> <ul style="list-style-type: none"> • የማህበረሰብ እምነት ማጣት • ህዝባዊነት • መልካም ስም • የገንዘብ ድጋፍ ማቋረጥ • አስተናጋጅ አገር ሥራቸውን እንዲያቆሙ ሊጠይቅ ይችላል • የፕሮጀክት አስተዳደር ይዘገያል ወይም እንዲቆም ይደረጋል • በሠራተኛ ቡድን ውስጥ ያሉ ክፍሎች እና ሌሎች ጥርጣሬዎች • የሰራተኞች እና ሌሎች ኤጀንሲዎች ትብብር ማጣት • የሰራተኞች መልቀቅ • በመልካም ስም ምክንያት ጥራት ያለው ሠራተኛ ለመቅጠር አስቸጋሪነት
የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ተጽእኖ - ጠቅላላ (ማህበረሰብ)		<p>በማህበረሰቡ ላይ ያለው ተጽእኖ፦</p> <ul style="list-style-type: none"> • ዓለም አቀፍ ማህበረሰብ ስለ ማህበረሰቡ ክፉ እንዳያስብ መፍራት • የገንዘብ፣ የድጋፍ፣ ወዘተ ማጣትን መፍራት። • ይህ እንዲሆን በመፍቀድ የተለያዩ የማህበረሰብ አባላትን መውቀስ • መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችን ጥርጣሬ



የቋንቋ ማስታወሻ፦ ተሳታፊዎች ከታዊ ብዝበዛና ጥቃት ጋር የተያያዘውን ከተፅእኖ ወይም መገለል ጋር የሚዛመዱ ማናቸውንም የአካባቢ ቃላት እንዲያካፍሉ መጠየቅ ትፈልጋለህ። እንዲሁም 6ቱ መርሆዎች በቀላል ቋንቋ የተፃፉ እና ወደ ብዙ ቋንቋዎች የተተረጎሙ በአሁኑ ጊዜ በመዘመን ሂደት ላይ ናቸው። እባክዎ ለዚህ ክፍል ጊዜ ሲዘጋጁ የቅርብ ጊዜ መረጃ መኖሩን ያረጋግጡ።



ማስታወሻ ለአንላይን መዳረሻ፦ የአንላይን ውይይቶች ረዘም ያለ ጊዜ ስለሚወስዱ ለእረፍት ክፍለ ጊዜዎች እና ለትልቅ የቡድን ውይይት ተጨማሪ ጊዜ ማከል ያስፈልግዎታል። ለዚህ ክፍል የተገለጹት የቆይታ ጊዜዎች በአካል በማሰልጠን ላይ የተመሰረቱ ናቸው። ይህ በመስመር ላይ የሚካሄድ ከሆነ ለተጨማሪ 5 ደቂቃዎች በተቆራረጡ ቡድኖች ውስጥ እና ተጨማሪ 5 ደቂቃዎችን በትልቅ የቡድን ውይይቶች ውስጥ ይፍቀዱ። **አዘጋጁ ወይም አስተባባሪው** ውይይቱን በአንላይን ዋይት ቦርድ ላይ መመዝገብ ይችላል፣ ወይም ከሌለ፣ ስክሪናቸውን መጋራት እና የተሳታፊዎችን ምላሾች በተጠቀሱት መሰረት መፃፍ ይችላሉ።

ርዕስ ሁለት፡ ቃላቶችን መረዳት

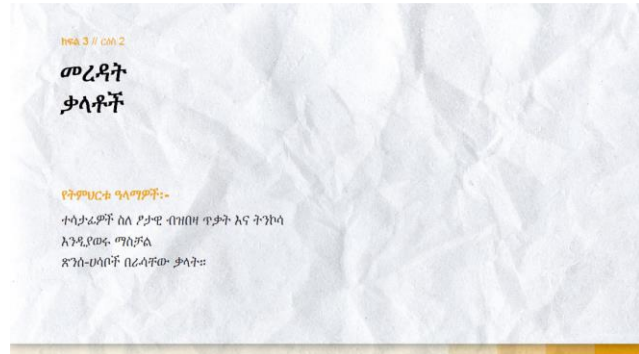
የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡

የ45 ደቂቃ የትምህርት

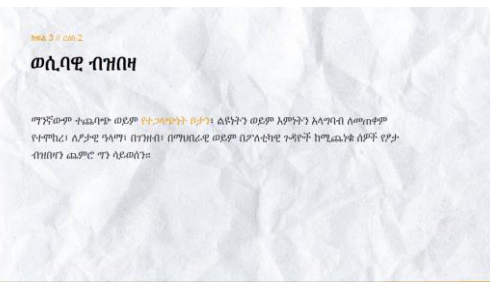
ዓላማዎች፡

- ተሳታፊዎች ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ጽንሰ-ሀሳቦች በራሳቸው ቃላት እንዲናገሩ አንቃ።

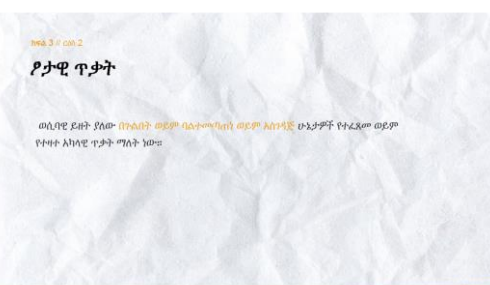
ስላይድ፡ ርዕስ ሁለት፡ ቃላቶችን መረዳት



ስላይድ፡ ፆታዊ ብዝበዛ



ስላይድ፡ ፆታዊ ጥቃት



ይህ ስላይድ/ ልምምድ የሚወስደው ጊዜ፡ 45 ደቂቃ



የአስተባባሪ ማስታወሻ፡

ርዕስ ሁለትን አስተዋወቅ፡ ቃላቶችን እና የትምህርት ዓላማዎችን መረዳት።

በመቀጠል ጽሁፍ ሰነድን ያሰራጩ፡ የቃላት ፍቺ



አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

ስለ ሦስቱ የወሲብ ብልጫ ዓይነቶች እንነጋገራለን። ሦስቱም በኃይል ልዩነቶች ላይ የተመሰረቱ ናቸው፤ እና ቀደም ሲል በተነጋገርናቸው ብዙ ጊዜ እኩል ያልሆኑ የሥርዓተ-ፆታ ሚናዎች። ይሁን እንጂ በሁለቱም ፆታዎች ውስጥ ያሉ ሰዎች ጥፋተኞች እና ከአደጋ የተረፉ ሊሆኑ እንደሚችሉ መጥቀስ አስፈላጊ ነው። እነዚህ ፍቺዎች በአፈሴላዊ የየተባበሩት መንግስታት ሰነዶች ላይ የተመሰረቱ ናቸው፤ ነገር ግን በራሳችን ቃላት፤ በቋንቋችን፤ ሌሎች እንደ የቤተሰብ አባላት፤ ጎረቤቶቻችን እና ሌሎች በህይወታችን ውስጥ ያሉ ሰዎች ሊረዱ በሚችሉበት መንገድ ልንገልጻቸው ነው።

በመጀመሪያ፤ አፈሴላዊውን የተባበሩት መንግስታት ቃላቶችን እንከልስ።



የአስተባባሪ ማስታወሻ፡

የቃላቶች መግለጫ የያዙትን ስላይዶች ይከልሱ። ተሳታፊዎች በሦስት ቡድን እንዲከፋፈሉ ያድርጉ፤ ወይም ብዙ ቁጥር ያላቸው ተሳታፊዎች ካሉዎት በስድስት ቡድኖች እንዲከፋፈሉ ያድርጉ። ከእነሱ ጋር ከገመገሟቸው ትርጓሜዎች ውስጥ አንዱን ለእያንዳንዱ ቡድን ይመድቡ - ፆታዊ ብዝበዛ፤ ፆታዊ ጥቃት ወይም ፆታዊ ትንኮሳ። (ከዚህ በታች የባህል ማስታወሻ ይመልከቱ።)

<h3>ስላይድ፡ ጾታዊ ትንኮሳ</h3> <p>ወሲባዊ ትንኮሳ</p> <p>የልተረፈነ የወሲብ ዋናው የወሲብ ውህትን መጠናቀስ በቃል ወይም በእኩል የሚቻለው ወሲባዊ ባህርይ ያለው አንቅስቃሴ ወይም ማንኛውም ሌላውን ሰው አንድሚያቅል ወይም እንደሚታልል የሚችሉ ወሲባዊ ባህርይ ነው።</p> <p>ጾታዊ ትንኮሳ በተለይ ከወሲባዊነት ጋር ሲተያይቅ ለትኩረት ሁኔታ ሲረጋገጥ ወይም አስፈሪ የሆነ የጥገና እና ገዢ የሆነ አካባቢን ሲፈጥር ነው።</p> <hr/> <h3>ስላይድ፡ ተግባር፡ ቃላቶችን መረዳት</h3> <p>ተግባር፡ ቃላትን መረዳት</p> <ul style="list-style-type: none"> በአነስተኛ ቡድን ውስጥ ቃላትን ተወያይቶ። ቃላትን የሽጦሪ ለመረዳት አንዲቸል በራሱም ቋንቋ ይግለጹ። ምሳሌዎችን ይጠቅሙ። የአርባዎች ትርጉም የሚያቀርብ እንደ ሰው ያሳይሙ። 10 ደቂቃ አላችሁ። 	<h3>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</h3> <p>ወደ ሰዓት (ወይም ስድስት) ቡድኖች ልንከፋፈል ነው። እያንዳንዱ ቡድን እነዚህን ቃላት (ጾታዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ትንኮሳ) የራስዎን ቋንቋ በመጠቀም ቃላቶቹን የበለጠ ለመረዳት ያስችላል። ዛሬ ስለተማረኩ ነገር ሲወያይ ለቤተሰብ እና ለዓደሞችዎ የሚያቀርቧቸውን ምሳሌዎች ይጠቀሙ።</p> <p>እባክዎትን እነዚህን ቃላት ሰዎች ቃሉን በተሻለ ሁኔታ እንዲረዱት በሚያግዝ መንገድ ይግለጹ። ለምሳሌ፣ እባክዎን በእርስዎ ትርጉም ውስጥ ምን አይነት ባህሪያት ሊካተቱ እንደሚችሉ እና የእነዚያን ባህሪያት የአካባቢ ቃላቶች ይዘርዝሩ። ምላሾችዎን ያስተውሉ እና ከቡድንዎ ውስጥ አንድ ሰው ለትልቁ ቡድን እንዲያቀርብ ይምረጡ።</p> <hr/> <h3>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</h3> <ul style="list-style-type: none"> ለዚህ ልምምድ ለቡድኖቹ 10 ደቂቃ ፍቀድ። ቡድኖቹ ወደ አንድ ሲሰባሰቡ እያንዳንዱ የቡድን ተወካይ ፍቺውን እንዲያቀርብ ያድርጉ። ተመሳሳይ ቃል ያላቸው ቡድኖች ካሉ አንድ ቡድን ይገኝ እና ሌላኛው ቡድን(ቡድኖች) ያመጡትን ተጨማሪ መረጃ ይጨምሩ። ስለ አንድ የተወሰነ ቃል አለመግባባቶችን ግልጽ ያድርጉ። በዚህ ልምምድ ምን ፈታኝ እንደነበረ ቡድኑን ጠይቁ። <p>መረዳትን ለማረጋገጥ ይፋዊ (ወይም ግልጽ ቋንቋ) ትርጓሜዎችን በፓወር ፖይንት ስላይድ ላይ እንደገና ይገምግሙ። ጥያቄዎች ካሉ ይጠይቁ።</p>
--	--



የቋንቋ ማስታወሻ፦ ተሳታፊዎች ስለ የተለያዩ የጥፋት አይነቶች ያላቸውን ግንዛቤ ለማሳደግ ለወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ጥቅም ላይ የሚውሉትን ማንኛውንም የአካባቢ ቃላት እንዳይካፍሉ ይጠይቃቸው።



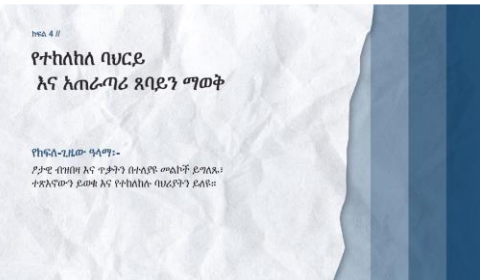
የአሰራር ባህል ማስታወሻ፡ ለእያንዳንዱ ቃል የተለያዩ ባህሪያትን ሊለዩ ስለሚችሉ ቡድኖቹን በፆታ ለመከፋፈል ሊያስቡበት ይችላሉ። ይህ ውይይቱን የጨምራል፤ ምን አልባትም የተለያዩ ፆታዎች እንደ አስጸያፊ ባህሪ ስለሚቆጥሩት የበለጠ ግንኙነቱ ይሆናል። እንዲሁም የብዙ ቋንቋ ተናጋሪ ቡድን ተሳታፊዎች አንድ ቋንቋ በሚጋሩባቸው ቡድኖች ውስጥ መሆን አለባቸው።

ክፍል አራት፡ የተከለከለ ባህሪ እና አጠራጣሪ ባህሪን ማወቅ

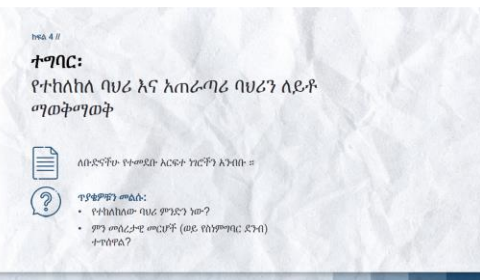
የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ 50 ደቂቃ

የትምህርቱ ዓላማ፡ ወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ በተለያዩ መንገዶች ይግለጹ፤ ተጽእኖውን ይወቁ እና የተከለከሉ ባህሪያትን ይለዩ።

ስላይድ፡ ክፍል 4፡ የተከለከለ ባህሪ እና አጠራጣሪ ባህሪን ማወቅ



ስላይድ፡ ተግባር፡ የተከለከለ ባህሪ እና አጠራጣሪ ባህሪን ማወቅ



ይህ ስላይድ/ ልምምድ የሚወስደው ጊዜ፡ 45 ደቂቃ

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ ክፍል አራትን ያስተዋውቁ፤ የተከለከሉ ድርጊቶችን እና አጠራጣሪ ባህሪያትን እና የክፍሉ ጊዜውን ዓላማ ማወቅ።

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

አሁን የታዋቂ ብዝሃነት ጥቃትን እና ትንኮሳ ሁኔታዎችን ምሳሌዎችን እንገመግማለን። በሦስቱ ተገቢ ያልሁኑ ወሲባዊ ባህሪያት ትርጓሜዎቻችሁ፤ የተከለከሉትን ባህሪያት እና የተጣሉትን ዋና መርሆች (ወይም የስነምግባር ህግ) ድንጋጌዎችን ይለዩ። ምላሾችዎን በማስታወሻ በመያዝ አንድ ሰው ለትልቅ ቡድን ሪፖርት እንዲያደርግ ይሰይሙ። የእርስዎን ስድስት ዋና መርሆች ጽሑፍ በመጥቀስ፤ ዋናው መርሆች የተጣሰበትን በቁጥር ይለዩ። በመርህ 2-6 ላይ አፅንዖት እንሰጣለን ምክንያቱም የእነዚህን መጣስ በመርህ 1 መሰረት እንደ ከባድ የስነምግባር ጉድለት እንደሚቆጠር ሁላችንም እናውቃለን። 10 ደቂቃ አላቸው።

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡

ተሳታፊዎችን በአራት ቡድን ይከፋፍሏቸው። ለእያንዳንዱ ቡድን ይስጡ ጽሑፍ 4፡ የተከለከሉ ድርጊቶችን ሁኔታዎች ላይ በመመስረት መለየት፡

- ቡድን 1፡ ሁኔታዎች 1 እና 2
- ቡድን 2፡ ሁኔታዎች 3 እና 4
- ቡድን 3፡ ሁኔታዎች 5 እና 6
- ቡድን 4፡ ሁኔታዎች 7

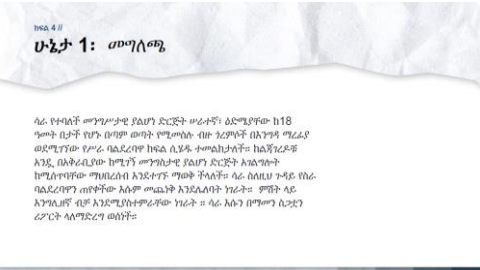

- 10 ደቂቃዎች ከማለቁ በፊት ለቡድኖች የ5 ደቂቃ እና የ2 ደቂቃ ማስጠንቀቂያ ይስጡ።
- ሁሉንም ሰው እንደገና በመሰብሰብ፤ እና በትልቁ ቡድን ውስጥ፤ እያንዳንዱ የቡድን ተወካይ ለተመደቡባቸው ሁኔታዎች ምላሻቸውን ለሁሉም ያቅርቡ።



የአሰራር ባህል ማስታወሻ፡ ሁሉም ሁኔታዎች ከአካባቢው ሁኔታ ጋር ሊጣጣሙ ይችላሉ። ለእያንዳንዱ ሁኔታ ተስማሚ ስሞችን ያስገቡ። አባረ አንድን ይመልከቱ፤ ሁኔታዎችን መለመድ ላይ ለመምሪያ የጉዳይ ጥናቶችን ማስተካከል። ሁኔታዎችን በሚያስተካክሉበት ጊዜ እያንዳንዱን ስድስት ዋና መርሆች ወይም ቁልፍ የስነምግባር ደንቦችን የሚመለከቱ ሁኔታዎች መኖራቸውን ያረጋግጡ። በተጨማሪም ሁኔታዎች ለፕሮግራሙ አውድ ተጨባጭ መሆናቸው አስፈላጊ ነው፤ ስለዚህ ርዕሶች፤ የስራ አይነት፤ ቦታ (የስደተኞች ካምፕ ወይም የልማት መቼት) ሁሉም ሊሻሻሉ ይችላሉ።





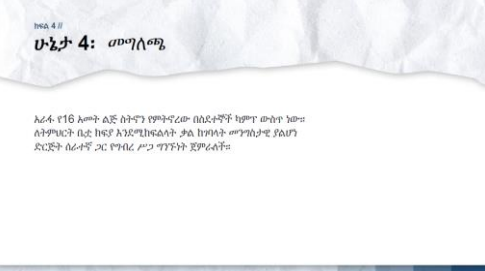

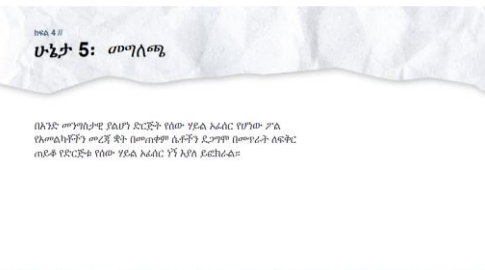

ማስታወሻ ለአንላይን መዳረሻ፡ የአንላይን ውይይቶች ረዘም ያለ ጊዜ ስለሚወስዱ ለእረፍት ክፍለ ጊዜዎች እና ለትልቅ የቡድን ውይይት ተጨማሪ ጊዜ ማከል ያስፈልግዎታል። ለዚህ ክፍል የተገለጹት የቆይታ ጊዜዎች በአካል በማሰልጠን ላይ የተመሰረቱ ናቸው። ይህ በአንላይን የሚካሄድ ከሆነ፣ በትንንሽ እና በትልቅ የቡድን ውይይቶች ለተጨማሪ 5 ደቂቃዎች ፍቀድ። ፕሮዳዩሰር ወይም አስተባባሪው ይህንን በአንላይን ዋይት ቦርድ ላይ ማስታወሻ ሊይዝ ይችላሉ፣ ወይም ከሌለ፣ ስክሪናቸውን መጋራት እና በተጠቀሱት መሰረት የተሳታፊዎችን ምላሾች መጻፍ ይችላሉ።

<p>ስላይድ፡ ሁኔታ 1፡ አጭር መግለጫ</p> 		<p>ሁኔታ 1 የአስተባባሪ</p> <p>ማስታወሻን አብራራ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • መሠረታዊ የመርህ ጥሰቶች—5 እና ምናልባትም 2፣ 3፣ 6። • የህጻናት ፆታዊ ጥቃት ጉዳይ ሊሆን ስለሚችል ተሳታፊዎች ይህ በጣም መጠራጠር ይገባል። (#2) • ገንዘብ ወይም ስጦታ ለወሲብ እየተቀየረ ከሆነ ይህ የ#3 ጥሰት ነው። • አብዛኛዎቹ መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ተጠቃሚዎችን ወደ ክፍላቸው እንዳይገቡ የሚከለክል ሕግ አላቸው። (#6) • ምንም እንኳን ሳራ የስራ ባልደረባቸው ብታምንም፣ ይህንን ተግባር ለተቆጣጣሪዎ ወይም ለተጠሪ ሪፖርት ማድረግ አለባት። (#5) • ጥርጣሬ ያላቸው ሰራተኞች ጉዳዩን በራሳቸው መመርመር የለባቸውም። ሳራ የድርጅቷን ሪፖርት የማድረግ ፖሊሲ መከተል አለባት። ባልደረባቸው ከመጋፈጥ ይልቅ ይህንን ሪፖርት ማድረግ ትችላላችሁ ነበር። ብዙ ሰራተኞች ስለ ባልደረባቸው ሪፖርት ማድረግ አይወዱም። ለምን ይህ ሊሆን እንደሚችል ተሳታፊዎችን ይጠይቁ። • በቅን ልቦና ሪፖርት የሚያደርጉ ሰራተኞች ሪፖርት ባደረጉት ሰራተኛ ላይ ምንም አይነት የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ጥሰት አለመኖሩ ከተረጋገጠ መጨነቅ አያስፈልጋቸውም። ለአካለ መጠን ያልደረሱ ልጃገረዶች የአደጋ ምርመራው ሊደመድም ከሚችለው በላይ አሳሳቢ ጉዳይ ነው።
---	---	---



የአሰራር ባህል ማስታወሻ፡ በብዙ ባሕሎች ውስጥ ሠራተኞች የሥራ ባልደረባቸውን ምንም ዓይነት ያልተገባ ድርጊትን ሪፖርት አያደርጉም። ለዚህ ብዙ ምክንያቶች አሉ እና ከተሳታፊዎችዎ ጋር ይህንን ማሰስ ያስቡበት። አንዳንዶቹ ምክንያቶች አንድ የሥራ ባልደረባቸው ሥራቸውን ያጣሉ የሚል ፍራቻ፣ አንድን ሰው በሐሰት የመክሰስ ፍርሃት፣ በሥራ ቦታ ወይም በማህበረሰባቸው ውስጥ የበቀል ፍርሃት፣ እና ቀደም ሲል የተብራራውን የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሌሎች ተጽዕኖዎችን መፍራት ሊሆኑ ይችላሉ። ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ነፃ የሆነ የስራ ቦታ እንዲኖር መከላከል ከሁሉ የተሻለው ስልት ነው። ከሞጁል 2 የሚገኘውን የተመልካች ጣልቃገብነት ክፍለ ጊዜ እንደ የስልጠናው አካል ከተጠቀሙ፣ በስልጠናው ወቅት ከነሱ ጋር ስለ መከላከል ስልቶች እንደሚወያዩ ለተሳታፊዎች አሳውቁ።

<p>ስላይድ: ሁኔታ 2: አጭር መግለጫ</p> <p>ክፍል 4 //</p> <p>ሁኔታ 2: መግለጫ</p> <p>የሌላ ድርጅት ሰራተኞች በምግብ ማከፋፈያ ማእከል ሲሰሩ በፆታዊ ጥቃት እንዲወጡ መሆናቸውን በአንድ የመዝገብ ሰነድ ስልጠና ላይ አንዲት ተጠቃሚ ለአንዲት መግለጫ ያልሆነ ድርጅት ሰራተኛ እና ተግባራት ሲሰሩ ከሰራተኞች ጋር ወሲባዊ ግንኙነት በፈጽሞ ተጨማሪ የምግብ ራሽን እንዲሆኑባቸው ተናግረዋል። እና ለተጠቃሚው ሲጋገሩ ስለላቸው መግለጫ ያልሆነ ድርጅት ራሳቸው ማድረግ እንዳልነበራቸው ነበራቸው። እና ይህ ባህሪ በሕግ መግለጫ ያልሆነ ድርጅት ውስጥ ባለሙያዎች ይከተላቸዋል።</p>		<p>ሁኔታ 2 መግለጫ-</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፦</p> <ul style="list-style-type: none"> • ዋና የመርህ ጥሰቶች መግለጫ 3፣4፣5 • ይህ የፕሮግራም ተሳታፊዎች አንድን ነገር ለማግኘት ወሲብን ወሲብ እንዲያደርጉ የሚጠይቅ ፆታዊ ብዝበዛ ነው። በዚህ ጉዳይ፣ በድርጅቱ እየተሰጠ ያለ የምግብ እርዳታ ነው። (#3) • ሰራተኞች እንዲሁም በሌሎች መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ውስጥ የሚሰሩ ሰራተኞችን የሚያካትቱ የ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን ወይም ጥርጣሬዎችን ራሳቸው ማድረግ አለባቸው። (#5) • ከተጠቃሚዎች ጋር ወሲባዊ ግንኙነት ለማድረግ የሚሞክሩ ሰራተኞች # 4ን ጥሰዋል። • ሰራተኞቻቸው ስጋታቸውን ለሃላፊዎቻቸው፣ ማንኛውም የተቀመጠ ተጠሪ ወይም በድርጅቱ ውስጥ የተመሰረተ ሌሎች ስልቶችን (እንደ ስም-አልባ የስነምግባር ሪፖርት መስመር ወይም የታመነ፣ ከፍተኛ ስራ አስኪያጅ) ማሳወቅ አለባቸው። ስለጉዳዩ ሌላውን መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ማነጋገር የሪፖርት ማድረጊያ ሥርዓቱን የሚመሩ ሰዎች ኃላፊነት ይሆናል። (#5) በኋላ በዚህ ክፍለ ጊዜ ስለ ድርጅታዊ የሪፖርት አደራረግ ስርዓቶች እና ሪፖርት ማድረግ ስለሚችሉባቸው የተለያዩ መንገዶች የበለጠ ይማራሉ።
<p>ስላይድ: ሁኔታ 3: አጭር መግለጫ</p> <p>ክፍል 4 //</p> <p>ሁኔታ 3: መግለጫ</p> <p>በአንድ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ውስጥ የሚሰሩ ለሲቪክ ኮሌሪያ መዋቅር ባይፈልግም ከባለድረባው ያልተፈለገ የግል ኢንግሊዝኛን እየተቀበሉ ነው። ለጽሑፎቹ ምላሽ እየሰጡ እና እንደምታቆም ተስፋ ያደርጋል።</p>		<p>ሁኔታ 3 አጭር መግለጫ፦</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፦</p> <ul style="list-style-type: none"> • ዋና የመርህ ጥሰቶች፣ #6። ይህ ፆታዊ ትንኮሳ ነው። • የግል ኢንግሊዝኛ ፆታዊ ባህሪ ካላቸው እንዲሁም ያልተፈለጉ ቀርቤታዎች እና ተደጋጋሚ የእራት ግብዝ ወይም አብሮ የማሳለፍ ቀጠሮዎች ካሉ ይህ ፆታዊ ትንኮሳ ነው። እነዚህ የሚያበሰጩ ጽሑፎች ከሆኑ፣ የፆታ ተፈጥሮ ካልሆኑ፣ የሚያስጨንቁ እና ተገቢ ካልሆኑ፣ ነገር ግን ስድስቱን መርሆዎች እንደጣሱ አይቆጠሩም። • አቢድ በውስጥ የሪፖርት አቀራረብ ስርዓቱ ምሾች እና በራስ የመተማመን ስሜት እንዲሰማው እና የሚያሳስበውን ነገር ለተቆጣጣሪው፣ ተጠሪ ወይም የውስጥ ሪፖርት ማድረጊያ ዘዴን እንደሚያሳውቅ ተስፋ እናደርጋለን። • አቢድ የጽሁፍ መልእክቶችን መላክ እንዲቆም ለባልደረባው ሊነግረው ይችላል፣ ነገር ግን ይህ አያስፈልግም። እነዚህን ሁኔታዎች በቀጥታ ለመጋፈጥ የሰራተኞች ምሾች አለመሰማት ያልተለመደ ነገር አይደለም። አቢድ ተቆጣጣሪዋን ወይም ተጠሪ ይህንን እንዲይዝ ማድረግ ትችላለች። • የሥራ ባልደረባዋ በሥልጣን ላይ ከሆነ፣ እሱ ሪፖርት ለማድረግ በጣም ከባድ ሊሆን ይችላል። ለምን ይህ ሊሆን እንደሚችል ይጠይቁ። • ሥነ ምግባሩ ወሲባዊ ባህሪ ካለው፣ አጥፊው የፆታ ብዝበዛና ጥቃትን የሚከላከል አካባቢን የመፍጠርና የማቆየት ግዴታውን ጥሏል። የባህሪው ተቀባይ ባህሪውን ከፍላጎት ውጪ እንደተደረገ ትንኮሳ ከተገነዘበ፣ ወንጀለኛው ለመቆናከል ባያስቸ እንኳን፣ ጥፋተኛ ይሆናል። የተቀበለው ግንዛቤ ተመሳሳይ ዳራ እና ማንነት ባለው እና እንደ ተቀባዩ ተመሳሳይ ሁኔታ ባለው ምክንያታዊ ሰው መነፅር ነው ።

		<ul style="list-style-type: none"> እርምጃዎቹ “ያልተፈለጉ” እንዲሆኑ አንድ ሰው “አይ” ወይም “አቁም” የሚሉትን ቃላት መናገር አይኖርበትም ምክንያቱም እነዚህ ሁኔታዎች ብዙውን ጊዜ በስልጣን ላይ ካሉ ሰዎች ጋር እንደሚሆኑ እና “አይሆንም” ማለት ከባድ እንደሆነ እናውቃለን። ይልቁንስ የሰውየው ምላሽ ድርጊቱ እንዲቀጥል “ጋባዝ” እንደሆነ እንመለከታለን። እዚህ፣ አቢድ ፍላጎት እንደሌለው በማሳየት ለጽሑፎቹ ምላሽ አልሰጠም።
<p>ስላይድ: ሁኔታ 4፡ አጭር መግለጫ</p>  <p>ክፍል 4 ። ሁኔታ 4፡ መግለጫ</p> <p>አራፋ የ16 አመት ልጅ ስትሆን የምትኖረው በሰዓታችን ከምሽት ወስን ነው። ለትምህርት ቤቱ ከፍተኛ እንደሚከፈልላት ቃል ከወጣለች መንገታዊ ያልሆነ ድርጅት ሰራተኛ ጋር የጥብብ ሥጋ ማግኘት ጀምራለች።</p>		<p>ሁኔታ 4 አጭር መግለጫ፡</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> ዋና የመርህ ጥሰቶች-2፣3 ይህ የሀፃናት የታዊ ጥቃት ነው ምክንያቱም አራፋ ለአካለ መጠን ያልደረሰ ልጅ ነች። ከልጅ ጋር የሚደረግ ማንኛውም የታዊ ድርጊት (ከ18 አመት በታች የሆነ፣ በአካባቢው የፈቃድ እድሜ ምንም ይሁን ምን) የታዊ ጥቃት ነው። የልጁን ዕድሜ በተመለከተ የተሳሳተ እምነት መከላከያ አይደለም። (#2) ለትምህርት ቤት ክፍያ ለመክፈል ገንዘብ መስጠትም መርሆዎችን መጣስ ነው። (#3) መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ሠራተኛ ምንም እንኳን የትምህርት ቤት ክፍያ ባይከፍልም፣ ይህ አሁንም ጥቃት ነው።
<p>ስላይድ: ሁኔታ 5፡ አጭር መግለጫ</p>  <p>ክፍል 4 ። ሁኔታ 5፡ መግለጫ</p> <p>በአንድ መንገታዊ ያልሆነ ድርጅት የሰው ሃይል አፈሰር የሆነው ፖል የአመልካቾችን መረጃ ቋት በመጠቀም ሴቶችን ደጋግሞ በመጥራት ለፍቅር ጠይቆ የድርጅቱ የሰው ሃይል አፈሰር ገንዘብ ይጨነቃል።</p>		<p>ሁኔታ 5 አጭር መግለጫ የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <p>ዋና መርህ ጥሰት - 4</p> <p>ጳውሎስ በድርጅቱ ውስጥ ያለውን ቦታ ለፆታዊ ዓላማዎች እየተጠቀመበት ነው። ስልክ ቁጥሮችን ማግኘት የሚችለው መንግሥታዊ ባልሆኑ ድርጅቶች ውስጥ ባለው ቦታ ብቻ ነው። ያለ እሱ ቦታ በመረጃ ቁጥጥር ያሉትን ቁጥሮች ማግኘት አልቻለም። እሱ በታዊ በመጠቀም ሴቶችን ለቀጠሮ ለመጥራት እንዲሁም እንደ ሰው ሀብት አፈሰር የስልጣኑን ጫና ለፍቅር ግንኙነት እየተጠቀመ ነው።</p>

<p>ስላይድ፡ ሁኔታ 6፡ አጭር መግለጫ</p> <p>ክፍል 4 //</p> <p>ሁኔታ 6፡ መግለጫ</p> <p>ጆርጅ በቢሮ ውስጥ ስለ ወሲታዊ ህይወት የመረጃ ልምድ አለው፣ እና ስለ እሱ ቀልዶችን መረጃ ይወጣል። ብዙ ሰራተኞች እሱ አስኖ እና አገናኝ እንደሆነ አድርገው ስለሚሰበሱ ብዙም አይቀናብሩም። አንዳንድ ሴቶች በጆርጅ በህይወት ላይ ምትክ አይሰማቸውም፣ ስለዚህ እሱን ችላ ይሉታል።</p>		<p>ሁኔታ 6 አጭር መግለጫ፡</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ዋና መርህ ጥሰት-6። ይህ ባህሪ ፆታዊ ትንኮሳ ነው ምክንያቱም የወሲብ ባህሪ ነው፤ እና ለአንዳንድ ሰራተኞች የማይፈለግ እና አፀያፊ ባህሪ ነው። • ጆርጅ ፆታዊ ብዝበዛን እና ጥቃትን የሚከላከል አካባቢን የመፍጠር እና የመጠበቅ ግዴታውን ጥሷል። ስለ ወሲባዊ ባህሪ ያላቸው አፀያፊ ቀልዶችን በስራ አካባቢ ውስጥ ማወራት ተገቢ አይደለም። • ምንም እንኳን አንዳንድ ሰራተኞች በዚህ ባህሪ ባይጨነቁም፣ ለሌሎች አስጸያፊ ባህሪ እና እንደ ፆታዊ ትንኮሳ ይቆጠራል። • የተለያዩ ችሎታዎች፣ ሃይማኖቶች፣ ፆታዎች ወይም የአካል ጉዳተኞች ለምሳሌነት ላለማስቀየም ሰራተኞች ቀልዶችን በሚናገሩበት ጊዜ የወሲብ ነክ ይሁን አይሁን ከፍተኛ ጥንቃቄ ማድረግ አለባቸው። ምንም እንኳን ሰራተኞች የወሲብ ቀልዶች ቀጥተኛ ኢላማዎች ባይሆኑም፣ እንደዚህ አይነት ፆታዊ ንግግሮች ሰራተኞችን የሚረብሹ ከሆነ፣ ባህሪውን ሪፖርት የማድረግ እና ባህሪው እንዲቆም የመጠበቅ መብት አላቸው።
<p>ስላይድ፡ ሁኔታ 7፡ አጭር መግለጫ</p> <p>ክፍል 4 //</p> <p>ሁኔታ 7፡ መግለጫ</p> <p>ተጠቃሚ የሆኑት ሴት መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ሰራተኛ ሲሆኑ ለአራ አንድተኛነታቸው ከማህበረሰቡ አንድ ልው ጉግንት ምስክር ዕቅድን ይፈጅላሉ። ተጠቃሚዋ ለሰራተኛ ለአራ ሪፖርት እንደሚታዩት ነግረዋል። ምክንያቱም የአራ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ወሲባዊ ጥቃት ሪፖርቶችን ስለማመራገጥ ነው።</p>		<p>ሁኔታ 7 አጭር መግለጫ፡</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ይህ የወሲብ ጥቃት ጉዳይ ነው፤ ነገር ግን ወንጀለኛው መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ሰራተኛ ስላልሆነ ይህ የድርጅቱን የስነምግባር ደንብ መጣስ አይደለም። • አውሮ አሁንም ይህንን ለተቆጣጣሪዋ ሪፖርት ማድረግ አለባት፤ ነገር ግን ጉዳዩ ፆታን መሰረት ያደረገ ጥቃት ባለሙያ የሚመለከተው ነው። • በማህበረሰቡ አባላት መካከል የሚከሰቱ የፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ጉዳዮች የሚከናወኑት በፆታ ተኮር ጥቃት ጥበቃ ፕሮቶኮሎች መሰረት ነው።
<p>ክፍል 4፡ ማጠቃለል</p> <p>ክፍል 4 //</p> <p>ማጠቃለያ</p> <p>የተከሰቱ ድርጅቶች እና አጠራጣሪ ባህርይን ማወቅ ከፍተኛ የስነምግባር ድረጃዎችን ማክሰር እና ሁሉንም ሰው በእኩልነት መታዘን የለፍ ግዴታ ነው።</p>		<p>ክፍለ ጊዜውን አጠቃለል። የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ ከ2-5 ደቂቃዎች ከሁኔታዎች ዝርዝር ውስጥ በቀረው ጊዜ ላይ በመመስረት</p> <p>ጊዜ የሚፈቅደው፣ ከፓርቲኪንግ ሎት የሚነሱትን ማንኛውንም ጥያቄዎች ይመልከቱ ወይም ለተሳታፊዎች እንደ አስፈላጊነቱ ክፍለ ጊዜው ካለቀ በኋላ ለጥያቄዎቹ ምላሽ ለመስጠት እራስዎን ዝግጁ እንደሚያደርጉ ይንገሩ።</p>

		<p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦</p> <p>በዛሬው ስልጠና ላይ ንቁ ተሳትፎ ስላደረጋችሁ ሁላችሁንም እናመሰግናለን። ብዙ እንደተማሩ እና ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ከስልጣን አላግባብ መጠቀም ጋር የተገናኘባቸውን ቁልፍ ፅንሰ ሀሳቦች እንደወሰዱ ተስፋ እናደርጋለን። በአለም አቀፍ የልማት/የሰብአዊ እርዳታ ዘርፍ ሰራተኞች እንደመሆናችን መጠን ከፍተኛ የስነምግባር ደረጃዎችን ማክበር እና ሁሉንም ሰው በአክብሮት መያዝ ግዴታችን ነው።</p>
--	---	---

ክፍል አምስት፡ የሪፖርት ማቅረቢያ ሂደት

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡

የ120 ደቂቃ የክፍለ-ጊዜ

ዓላማ፡

- ጥሩ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት የውስጥ ሪፖርት ማድረጊያ ስርዓት ቁልፍ መርሆዎችን እና አካላትን ይግለጹ እና የራሳቸውን ድርጅት የሪፖርት አቀራረብ ስርዓት ይግለጹ።

ርዕስ አንድ፡ የሪፖርት ማድረጊያ ስርዓት ቁልፍ መርሆዎች

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡

የ15 ደቂቃዎች

የትምህርት ዓላማዎች፡

- የጥሩ ድርጅታዊ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት የውስጥ ሪፖርት አቀራረብ ስርዓት ቁልፍ መርሆዎችን እና አካላትን ይግለጹ

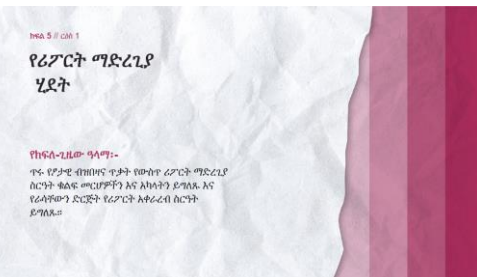
ክፍል 5 // ምሳሌ 1

የጥሩ ሪፖርት አያያዝ
ስርዓት ቁልፍ መርሆዎች ምንድናቸው?
ሪፖርት አያያዝ ስርዓት

ተግባር፡

በማህበረሰብ መልሶችን ይመዝገቡ።

ስላይድ፡ ክፍል 5፡ የሪፖርት ማቅረቢያ ሂደት



ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 20 ደቂቃ

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ምን እንደሚመስል መለየት እንደምንችል የስነምግባር ደረጃዎችን ከሞጁሎች እናውቃለን እና ሪፖርት ለማድረግ ያለብንን ግዴታዎች እንረዳለን። ግን እንዴት ሪፖርት እናደርጋለን? ሪፖርቶቻችን ምን ይሆናሉ? እነዚህ ሊኖሩዎት የሚችሉ አስፈላጊ ጥያቄዎች ናቸው፤ እና ይህ ክፍለ ጊዜ በድርጅቱ ውስጥ ያለውን የሪፖርት አቀራረብ ስርዓት ለመረዳት ይረዳዎታል።

ያስታውሱ፤ እየተነጋገርን ያለነው እየደረሰ ነው ብለው ምክንያታዊ ጥርጣሬ ያደረብዎት፤ ያወቁት ወይም የተነገርዎት ስለ ፆታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ሪፖርት ማድረግ ስለሚችሉባቸው መንገዶች ነው።

ይህ ክፍለ ጊዜ ሪፖርት የማድረግ ግዴታችን ላይ ብቻ ያተኮራል፤ እና እነዚያ ሪፖርቶች በድርጅቱ እንዴት እንደሚያዙ ለመረዳት። በማህበረሰቡ ውስጥ ሊኖሩ ስለሚችሉ ማናቸውም የሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴዎች እየተነጋገርን አይደለም፤ እንዴት ሪፖርት ማድረግ እንደሚችሉ እና በሪፖርትዎ ምን እንደሚፈጠር ብቻ።

ወደ ዝርዝሮቹ ጠለቅ ብለን ከመግባታችን በፊት በመጀመሪያ የውስጥ ሰራተኞችን የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ሲፈጥሩ እና ሲሰሩ አስፈላጊ የሆኑትን አንዳንድ ቁልፍ መርሆዎች መለየት እንደምንችል እንይ።

<div data-bbox="199 376 683 645"> <p>ክፍል 5 // ርዕስ 1</p> <p>የጥሩ ሪፖርት አያያዝ ስርዓት ቁልፍ መርሆዎች ምንድናቸው? ሪፖርት አያያዝ ስርዓት</p> <p>ተግባር: በማህለሙ መልሶችን ይመዝገቡ።</p> </div> <div data-bbox="199 712 683 981"> <p>ክፍል 5 // ርዕስ 1</p> <p>የሪፖርት ማድረጊያ ስርዓት ቁልፍ መርሆዎች</p> <ul style="list-style-type: none"> • ምክርባሪዎች • ግልጽነት • ተፈራሽነት • ነፃነት • አለማዳሰት • ታማኝነት • ግዴታን የጠበቀ • ከፊርጋ የተረፉትን ያማክላል • ተጠያቂ • ጥልቅ • ደጋግነት • ጤናማነት • መላክት የሚችል </div>	<div data-bbox="730 376 769 407"> <p>...</p> </div> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦</p> <p>የጥሩ የውስጥ ሪፖርት አያያዝ ሥርዓት ዋና መርሆዎች ምንድን ናቸው?</p> <p>መልሶችን በፍሊፕ ችርት ወረቀት ላይ ይመዝግቡ። ሰዎች ዝም እንዳሉ ከተሰማዎት አንድ ወይም ሁለት ሃሳቦችን በመጻፍ ዝርዝሩን መጀመር ይችላሉ።</p> <p>ለምን አስፈላጊ እንደሆኑ ማስታወሻዎችን በመያዝ ከታች የተካተቱትን መልሶች ይጠብቁ። (ስልመርሆዎች ስታውራ ስላይድ አሳይ።) የተለያዩ መልሶች ወይም ቃላትን ልታገኙ ትችላላችሁ፤ ግን አብዛኛዎቹ ከታች የተካተቱት ፅንሰ-ሀሳቦች ይነሳሉ። አስተባባሪ እንደመሆኑ፣ በተሳታፊዎች የተነሱትን ሁሉንም ነጥቦች ማጠቃለል እና ማጠናከር፣ ከዚህ በታች ያሉትን ፅንሰ-ሀሳቦች በማጥፋት ያረጋግጡ። እነዚህ መርሆዎች በጠቅላላው የሪፖርት አያያዝ ስርዓት ላይ መተግበራቸውን ያስታውሱ - በመስክ ላይ ሪፖርቶችን ከመቀበል፣ ወደ ከፍተኛ አስተዳዳሪዎች ከፍ ለማድረግ፣ በተገቢው የውስጥ እና የውጭ ሰራተኛ የተከሰሱትን የጥፋተኝነት ውንጀላዎች ለመመርመር።</p> <p>ምስጢራዊነት፡ (የዝርዝር ሁኔታዎች) ሪፖርት አድራጊዎች የሚያቀርቧቸው ሪፖርቶች በድርጅቱ እና በህብረተሰቡ ዘንድ ሀሜት እንዳይሆኑ እና ሪፖርቶች የሚተላለፉት “ማወቅ ለሚያስፈልጋቸው” ወይም ሪፖርቱን በማየትና በማካሄድ እንዲሆን ማድረግ መቻላቸውን ለመጠቀም ለሚሰሩ ሰዎች ብቻ እንደሆነ እርግጠኛ መሆን አለባቸው። ምስጢራዊነት ጉዳዮችን በማንሳቱ ከአደጋ የተረፈውን ማሸማቀቅ ወይም በሰራተኞች ስህተት መፈጸሙን ለመሸፈን አይደለም። አላማው የተሳተፉትን ግለሰቦች ሊደርስባቸው ከሚችሉው አፀፋ ወይም ሌላ ጉዳት ለመጠበቅ፣ እንዲሁም ከአደጋ የተረፈ ሰው በዙሪያቸው ላሉት ሲፈልጉ/ሳይፈልጉ የመናገር እድል እንዲኖራቸው እና እንዲደረግላቸው እንዳይደረግ ማድረግ ነው።</p> <p>ግልጽነት፡ (የሂደቱ) ሰራተኞች በአጠቃላይ ማን በሂደቱ ውስጥ እንደሚሳተፍ፣ ሪፖርቶች እንዴት እንደሚሰተናገዱ እንዳንድ አጠቃላይ መርሆዎች እና የሂደቱ መሰረታዊ ደረጃዎች ምን እንደሆኑ ማወቅ አለባቸው። ይህም ደጋፊ ነው እንጂ፣ ምስጢራዊነትን አይቃረንም። ስለ አጠቃላይ ሂደቱ ግልጽነት እና የልዩ ዝርዝሮች እና ሪፖርቶች ምስጢራዊነት መኖር አለበት።</p> <p>ሂደቱ የታወቀ/ተደራሽ ነው፦ ሰዎች የት ሪፖርት ማድረግ እንዳለባቸው እንዲያውቁ የሪፖርት አቀራረብ ዘዴው እና ሂደቱ በደንብ ተብራርቶ መለጠፍ አለበት። በጎ ፈቃደኞችን እና ያልተመደቡ ከምጥውተኞችን ወይም ስልኮችን ጨምሮ ለሁሉም ሰራተኞች ሪፖርት የማድረጊያ ዘዴዎችን ማካተት አለበት።</p> <p>ነፃነት፡ የሪፖርት ማቅረቢያ ሂደት የነጻነት ደረጃ ሊኖረው ይገባል። የእርስዎ ተቆጣጣሪ የሪፖርቱ ርዕሰ ጉዳይ ከሆነ፣ ለእነርሱ ሪፖርት ማድረግ በፍፁም አይኖርብዎትም፣ እና ያ ሰው ወይም በሪፖርቱ የተጠቃ ሌላ ማንኛውም ሰው በሪፖርትዎ አያያዝ ውስጥ መሳተፍ የለበትም። ክሱን የሚመረምሩ ሰዎች በክሱ ውስጥ ከተሳተፉት በተወሰነ ደረጃ ነፃነት ሊኖራቸው ይገባል።</p>
---	--

		<p>ገለልተኛነት፦ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ሪፖርቶችን እውነት ሊሆን እንደማይችል ወደ ጎን በመተው ወይም ሪፖርቱን እንደ ፍፁም እውነት አድርጎ አይመለከትም። ጥሩ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ሁሉንም ሪፖርቶች ይቀበላል እና ወደ ተገቢው ሰው ያሳልፋል እና በትክክል ለመገምገም እና አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ይመረምራል።</p> <p>ታማኝነት፦ ስርዓቱ የሚንቀሳቀሰው ሌሎችን መርሆዎች በተከታታይ በሚጠብቅ መንገድ ነው (እንደ ምስጢራዊነት እና ገለልተኛነት) እና ማን ሪፖርት እንዳቀረበ ወይም የሪፖርቱ ርዕሰ ጉዳይ በሆነው ላይ በመመስረት አይለወጥም። ይህም ማለት በቢሮ ኃላፊ ላይ የሚቀርቡ ሪፖርቶች በአነስተኛ ደረጃ ሰራተኛ ላይ እንደቀረበ ሪፖርት በአጽኖት ይወሰዳል እና በፍጥነት ይመረመራል።</p> <p>ወቅታዊነት፦ ሪፖርቶች ምስጢራዊነት ያላቸው ጉዳዮችን እና ብዙ ጊዜ አካላዊ እና/ወይም ስሜታዊ ጉዳትን ስለሚያከትሉ፣ ሪፖርቶች በተቻለ ፍጥነት መፍትሄ ማግኘት እና መፍትሄ ማግኘት አለባቸው። ለተረፉ ሰዎች የድጋፍ አገልግሎት የማስተላለፍ ስራዎች በተቻለ ፍጥነት ይሰጣሉ እና በምርመራው ሂደት ማጠናቀቅ ላይ የተመሰረተ አይደለም።</p> <p>ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ፦ ስርዓቱ በሪፖርት አቀራረብ እና በምርመራ ሂደት ውስጥ የተረጁ ፍላጎቶች፣ ምሾቶች እና የደህንነት ስጋቶች ግምት ውስጥ መግባታቸውን ያረጋግጣል። ከአደጋ የተረፉ ሰዎች ምን ዓይነት የድጋፍ አገልግሎቶች እንደሚያስፈልጋቸው (የሕክምና፣ ህጋዊ፣ ሳይኮ-ማህበራዊ) እና በምርመራ ሂደት ውስጥ እንዴት መሳተፍ እንደሚፈልጉ መወሰን ይችላል። ይህም ማለት በዳኛው ቋንቋ ከሚገኙ ሪፖርቶች አስቀድሞ ካርታ የወጣላቸው የማስተላለፍ አገልግሎቶችን ማግኘት ማለት ነው።</p> <p>ተጠያቂነት፦ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ለላጋሾች (እና የተቀበሉትን ሪፖርቶች እና እንዴት እንደሚስተናገዱ ለላጋሾች ማሳወቅን ይጠይቃል)፣ እንዲሁም ለሀገር ባለስልጣናት፣ አንዳንድ ድርጊቶችን ለህግ አስከባሪ አካላት በአካባቢ ህግ ሲታዘዝ (ለምሳሌ ሊኖር በሚችልበት ጊዜ) ሪፖርት ማድረግ ሊኖርበት ይችላል። ከወንጀል የተረፉ ልጆች)።</p> <p>ጥልቅ፦ ጥሩ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት በሪፖርቱ ውስጥ ያሉትን ክስተቶች ተፈጥሮ እና ሁኔታ ለመረዳት እና አስፈላጊ ሲሆን ምርመራዎችን ለማድረግ ጥልቅ ይሆናል ።</p>
--	--	--

		<p>ደህንነት፣ ሰላማዊ እና ጤናማነት፤ ደህንነት፣ ሰላማዊ እና ጤናማነት ሪፖርት እንዴት እንደሚቀበል እና ለሁሉም ሰዎች ግምት ውስጥ መግባት አለበት። በሪፖርቱ ውስጥ ለተሳተፉ ሰዎች፣ ከአደጋ የተረፉ እስከ ምስክሮች፣ የማህበረሰቡ አባላት እስከ ሰራተኛ እና የክሱን ርዕሰ ጉዳይ ያለማቋረጥ ማናቸውንም አደጋዎች መፍታትን ይጠይቃል።</p> <p>አስተማሪዎች፡ ይህ ከገለልተኛነት ጋር ይደራረባል። ሪፖርቱን በሚገመግሙበት እና በሚመረመሩበት ጊዜ፣ የተሳተፉት ሰዎች ሁሉንም ማስረጃዎች መፈለግ አለባቸው፣ ለጋዜጠኛው እና ለጋዜጠኛው፣ እና ሁለቱንም በመደገፍ እና በተከሰሰው ጉዳይ ላይ።</p>
--	--	---



የቋንቋ ማስታወሻ፡ ፅንሰ-ሀሳቦች እና መርሆዎች በቋንቋ እና በባህል ለመተርጎም ሁል ጊዜ አስችጋሪ ሊሆኑ ይችላሉ። እዚህ የተዘረዘሩትን የተወሰኑ ቃላትን መጠቀማችሁ የተገለጹትን ቃል መግለጫ ከጥሩ ትርጉም ያነሰ አስፈላጊ ነው። ፅንሰ-ሀሳቦችን ሊገልጹ የሚችሉ በርካታ የተለያዩ ቃላትን ተሳታፊዎችን ጠይቋቸው፣ በሁለቱም ዋና እና ዋና ባልሆኑ ቋንቋዎች።



አንላይን መዳረሻ፡ መልሶችን ለመሰብሰብ በርቀት መድረክዎ ላይ ያለውን የዋይት ቦርድ ገጽታ ይመጠቀሙ። ሰዎች በቀጥታ እንዲናገሩ ማድረግ ትችላለሁ። ሰዎች ንቁ ካልሆኑ፣ መልሱን በቻት በክስ ውስጥ እንዲጻፉ እና አዘጋጁ እነዚህን መልሶች በዋይት ቦርድ ላይ እንዲይዝ ማድረግ ይችላሉ። አዘጋጁ በቀጥታ ወደ የሰነድ ፕሮግራም በትልቁ አይነት መፃፍ እና ስክሪን ማጋራት ይችላል። አንዴ ሰዎች በጽሁፍ ሲካፈሉ፣ ሰዎች ምላሻቸውን እንዲያብራሩ በፈቃደኝነት እንዲሰጡ መጠየቅ ይችላሉ። ሌላው አማራጭ የ Mentiimeter.com ነፃ መሳሪያን መጠቀም ሊሆን ይችላል ይህም የዳሰሳ ጥያቄውን "ለጥሩ የውስጥ ሪፖርት አያያዝ ስርዓት ዋና ዋና መርሆዎች ምንድን ናቸው?" እና የተሳታፊዎቹ መልሶች በደመና ቃል ውስጥ እንዲታዩ ያድርጉ። ተሳታፊዎች የተጠቀሙባቸውን ቃላት እንዲያብራሩ መጋበዝ ይችላሉ።

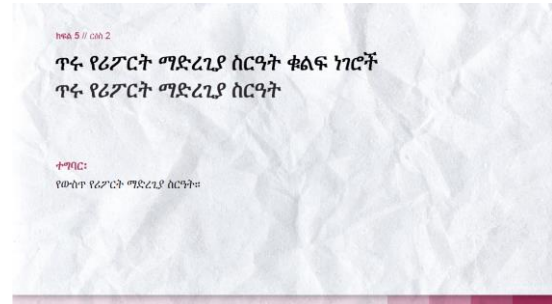
ርዕስ ሁለት፡ ጥሩ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ቁልፍ ነገሮች

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ 45 ደቂቃ

ማስታወሻ፡ ይህንን ክፍል ጊዜ ለማድረስ ሁለት አማራጮች አሉ።

አማራጭ 1፡ እንቅስቃሴውን ለግለሰብ ድርጅታዊ የሪፖርት አቀራረብ ስርዓት ማበጀት ላይ መምሪያ ይሰጣል።

አማራጭ 2፡ የውስጥ ሪፖርት አያያዝ ስርዓታቸውን በማጠናከር ላይ ለሚሰሩ አነስተኛ ድርጅቶች ለማድረስ መምሪያ ይሰጣል።



አማራጭ 1
ስላይድ/ተግባር፡ የውስጥ ሪፖርት ማድረጊያ ስርዓት 5Ws እና 1H



ተሳታፊዎች በጽሁፍ 5 ደረጃ 1 ላይ ይሰራሉ

አማራጭ 1

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡

ይህ ልምምድ በድርጅቱ ፖሊሲዎች እና ሂደቶች ላይ በመመርኮዝ ቅድመ ዝግጅት እና የተበጁ መጽሔቶችን እና መሰሪያዎችን ማዘጋጀት ይጠይቃል።




የዚህ ልምምድ ግብ ሰራተኞች በድርጅቱ ሪፖርት አያያዝ ስርዓት ውስጥ ያሉትን መሰረታዊ ደረጃዎች እንዲገነዘቡ ነው። በሚገባ የዳበረ እና በሰነድ የተደገፈ የሪፖርት አቀራረብ ስርዓት ላላቸው ድርጅቶች ተመራጭ ነው።

ዝግጅት

እርምጃ 1 የድርጅቱን ፖሊሲ እና/ወይም የሰራተኞችን የስነምግባር ጉድለት ሪፖርት የማድረግ ሂደቶችን እና ማንኛውንም ልዩ ፖሊሲዎችን ወይም አካሄዶችን ስለ ፆታዊ ብዝሃነት እና ጥቃት ሪፖርት ያድርጉ። አንዳንድ ጊዜ እነዚህ “የመግለጥ ፖሊሲዎች” ወይም “ቅሬታ አያያዝ ሂደቶች” ይባላሉ። የፆታዊ ብዝሃነት ጥቃት ቅሬታዎችን የሚመለከቱትን ማግኘትዎን እርግጠኛ ይሁኑ፤ እና በስራ ቦታ ላይ በግለሰብ ግጭቶች ላይ አጠቃላይ የሰው ኃይል ቅሬታዎች አይደሉም። የሚከተሉትን ምድቦች በመጠቀም እና ጥያቄዎችን በመጠየቅ፣ ተዛማጅ ክፍሎችን ገልጠው ወደ አዲስ ሰነድ ይለጥፉ ለዚህ ክፍል ጊዜ እንደ መጽሐፍ ይጠቀሙ ወይም ከፖሊሲው ምላሾችን ይተርጉሙ (በሀሳብ ደረጃ በአንድ ወይም በሁለት ዓረፍተ ነገሮች)። የምሳሌ መልሶች ለመመሪያ እንዲያገለግሉ ከዚህ በታች ተካተዋል፤ ነገር ግን በድርጅቱ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ላይ በመመስረት ማጠናቀቅዎን ያረጋግጡ። ፖሊሲው ወይም አካሄዱ እንዲንቀሳቀስ ጥያቄ መመለስ ካልቻሉ ከዝርዝሩ ውስጥ ይተውት። ይህ ዝርዝር በአባሪው ውስጥ እንደ ጽሁፍ አምስት ተካትቷል፤ የውስጥ ሪፖርት ማድረጊያ ስርዓት 5Ws እና 1H።

		<p>1) ማን</p> <ul style="list-style-type: none"> - ስለ የታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት ስለደረሰበት እውቀት ወይም ጥርጣሬ የማሳወቅ ግዴታ ያለበት ማን ነው? (ለምሳሌ፡ ሁሉም ሰራተኞች፣ የቦርድ አባላት እና ሰራተኞች የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ሪፖርት የማድረግ ግዴታ አለባቸው።) - የሪፖርት አያያዝ ሂደቱን የመቆጣጠር የመጨረሻ ሀላፊነት ያለው ማን ነው? (ለምሳሌ ዋና ጽ/ቤት ዲፓርትመንት፣ እንደ ፕሬዝዳንት ወይም የሰው ሃብት ወይም ስነምግባር ወይም ህጋዊ የሪፖርት አያያዝ ሂደትን የመቆጣጠር የመጨረሻ ሀላፊነት አለበት።) - ምርመራውን የሚያካሂደው ማን ነው? (ለምሳሌ፡ ምርመራውን የመቆጣጠር ኃላፊነት ያለው የዋና ጽ/ቤት ቡድን ራሱን የቻለ የውስጥ ወይም የውጭ መርማሪ ይመድባል።) - ማንድ ድምዳሜ ላይ የደረሰ እና የዲሲፕሊን ቅጣት የሚጥል ማን ነው? (ለምሳሌ፡ ስህተት በመስራት የተከሰሱት የሰራተኞች ከፍተኛ ስራ አስኪያጅ የዲሲፕሊን እቅዶችን በተመለከተ በሰው ሃብት ህጋዊ እና/ወይም ስነምግባር ግብአት ላይ ውሳኔ ያሳልፋሉ።) - ስለ ክስ ማን ማወቅ ይኖርበታል ማንስ ያሳውቀዋል? (ለምሳሌ፡ ለጋሾች የታዊ ብዝበዛ እና ጥቃትን ክስ ማወቅ ሊኖርባቸው ይችላል። ለጋሾ ማስታወቂያ የሚስተናገደው የምርመራ ቁጥጥር ኃላፊነት ባለው ዋና መሥሪያ ቤት ነው። በብሔራዊ ህግ መሰረት ለህፃናት በይል የግዴታ የሪፖርት ማቅረቢያ ግዴታዎች ሲኖሩ፣ የሀገሪቱ ዳይሬክተር በዚህ ሂደት ላይ ከህግ ጋር መነጋገር አለበት።) <p>2) ምንድን?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ሪፖርት ከቀረበ በኋላ ምን ይሆናል? ሪፖርቱን ለማስተናገድ የመጀመሪያዎቹ እርምጃዎች ምንድን ናቸው? (ለምሳሌ በአገር ውስጥ ሪፖርት ከቀረበ በኋላ ለግምገማ እና መመሪያ ወደሚመለከተው ዋና መሥሪያ ቤት ማደግ አለበት። ያቡድን ሪፖርቱን ይገመግማል እና ቀጣይ እርምጃዎችን ይወስናል። ክሱ የስራ አስፈፃሚ ቡድን አባልን የሚያካትት ከሆነ የዳይሬክተሮች ቦርድ ይነገረዋል።) - ሪፖርቱ የሌላ ኤጀንሲ ሰራተኞችን የሚያካትት ከሆነ ምን ይሆናል? (ለምሳሌ፡ ሪፖርቱ ወደ ተጠያቂው ዋና መሥሪያ ቤት ከተሸጋገረ በኋላ፡ ዲፓርትመንት፣ ከአገሪቱ ቡድን ጋር በመመካከር ለሚመለከተው ኤጀንሲ ይተላለፋል።) - ሪፖርቱን ለመያዝ ዋና ዋና መርሆዎች ምንድን ናቸው? (ለምሳሌ፡ ሁሉም ሪፖርቶች የሚስተናገዱት በምስጢራዊነት፣ ነፃነት፣ ወቅታዊነት፣ ታማኝነት እና ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ በሚሉ መርሆዎች ነው።) - ሪፖርት ካደረጉ በኋላ የሪፖርት አድራጊው ሃላፊነቶች ምንድን ናቸው? (ለምሳሌ፡ ሁሉም ሰራተኞች በምርመራው ሂደት ውስጥ ያላቸውን ተሳትፎ እና ከመርማሪዎች ጋር የሚነጋገሩትን ምስጢራዊነት መጠበቅ አለባቸው። ሠራተኞች
--	--	--

		<p>እራሳቸውን መመርመር የለባቸውም፤ ነገር ግን በተገቢው መንገድ ሪፖርት ማድረግ አለባቸው።)</p> <p>- በምርመራው ሂደት ውስጥ ዋናዎቹ እርምጃዎች ምንድን ናቸው? (ለምሳሌ፡ ሪፖርቱ በሀገር ውስጥ ከሆነ፤ ለክትትልና ለግምገማ ወደሚመለከተው ዋና መሥሪያ ቤት ቡድን ማሸጋገር አለበት። ክሱ ተጨማሪ መረጃ እንደሚያስፈልግ ወይም ምርመራ ለመጀመር የሚችል የወሲብ ብዝበዛ እና ጥቃት ጥሰት በቂ መረጃ እንዳለ ለማወቅ ይገመገማል። የምርመራ ቡድን ተቋቁሞ የሚተዳደረው በሀገር ውስጥ ባለው ከፍተኛ ስራ አስኪያጅ ነው። ምርመራው የሚከናወነው ሰነዶችን በመመርመር እና ከጋዜጠኞች፣ ምስክሮች እና የክስ ርዕሰ ጉዳዮች ጋር ቃለ መጠይቅ በማድረግ ነው። መርማሪዎች በተፈጠረው ነገር ላይ ተጨባጭ ግኝቶችን ያደርጋሉ፤ እና ዋና ስራ አስኪያጁ እነዚያ እውነታዎች የፖሊሲ ጥሰት እና ተገቢ የዲሲፕሊን ማዕቀቦች መሆናቸውን ከH።R።፣ Legal ወይም Ethics ጋር በመመካከር ይወስናል። ወደፊት የሚከሰቱትን ክሶች እና/ወይም ክስተቶችን ለመቀነስ በስልጠና እና ሂደቶች ላይ የተደረጉ ማሻሻያዎች ተለይተዋል።)</p> <p>3) መቼ ነው?</p> <p>- ሪፖርት ማድረግ ያለብህ? (ለምሳሌ፡ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ደረጃዎችን መጣስ ሊኖር እንደሚችል እንደታምን የሚያደርጉን እውነታዎች እንዳወቁ ሪፖርት ማድረግ አለበት።)</p> <p>- ሪፖርት ለማድረግ የጊዜ ገደቦች አሉ? (ለምሳሌ፡ ሪፖርት ለማድረግ ምንም የጊዜ ገደቦች የሉም።)</p> <p>4) የት (ወይን ለማን?)</p> <p>- አንድ ሰራተኛ የመጀመሪያ ሪፖርት ያደርጋል? (ሁሉንም አማራጮች ማካተትዎን እርግጠኛ ይሁኑ።) (ለምሳሌ፡ ሰራተኞች ለሱፐርቪዘሮቻቸው፣ ለሰው ሀብት ተወካዮቻቸው፣ የሀገር ውስጥ አስተዳደር ከፍተኛ አባል ወይም ማንነታቸው ወደማይታወቅ የስልክ መስመር (በድር፣ በኢሜል፣ ወይም በስልክ)፣ በጣም ምቹ የሆነ እና ሰራተኛው በምላሹ የበለጠ በራስ የመተማመን ስሜት የሚሰማው ከሆነ ሪፖርት ማድረግ ይችላሉ። ሰራተኞች የክሱ ባለ ጉዳይ ለሆነ ሰው ሪፖርት ማድረግ አይጠበቅባቸውም እና አማራጭ የሪፖርት ማሰራጨ ጣቢያን መለየት አለባቸው።)</p> <p>5) እንዴት (ሰዎች የሚጠበቁት እንዴት ነው?)</p> <p>- ሪፖርት አድራጊው ሰራተኛ ሪፖርት ካቀረበ በኋላ ይጠበቃል? (ለምሳሌ፡ ሰራተኞች ሪፖርት በማቅረባቸው ወይም በምርመራ ላይ በመሳተፋቸው ሊበቃልበት አይገባም። የበቃል እርምጃ ከሥራ መቋረጥ፣ ከደረጃ ዝቅ ማለት ወይም በሌላ መልኩ በሥራ ግዴታዎች መገለልን ያጠቃልላል።)</p> <p>- በሪፖርት አቀራረብ እና በምርመራ ሂደት ውስጥ ከአደጋ የተረፉ ይደገፋሉ/ይጠበቃሉ? (ለምሳሌ፡ ከአደጋ የተረፉት ሪፖርት እንደተደረገ ወዲያውኑ ለህክምና፣ ስነ-ልቦና-ማህበራዊ ወይም ህጋዊ ድጋፍ አገልግሎቶችን የማስተላለፍ አገልግሎት የማግኘት መብት አላቸው፤ እና በውጤቱ ላይ ጥገኛ አይደሉም።)</p>
--	--	---

<p>ተሳታፊዎች በጽሑፍ 5 ደረጃ 2 ላይ ይሰራሉ</p> <p>ተሳታፊዎች በጽሑፍ 5 ደረጃ 3 ላይ ይሰራሉ</p> <p>ተሳታፊዎች በጽሑፍ ስድስት ደረጃ 4 ላይ ይሰራሉ</p>	  	<p>ምርመራ። ማንኛውም ምርመራ የሚካሄደው የከአደጋ የተረፈውን ተጨማሪ አደጋ ላይ በማይጥል መልኩ ነው፤ ወይም እንደዚህ ያሉ አደጋዎች በከፍተኛ በምቀንስ ሁኔታ ነው)።</p> <p>6) ለምን?</p> <ul style="list-style-type: none"> – ረፖርት የማድረግ ሂደት አለን? (ጠቃሚ ምክር፡ የፖሊሲውን አስፈላጊነት የሚገልጽውን የፖሊሲውን ዓላማ ወይም ዓላማ ክፍል ይመልከቱ) (ለምሳሌ፡ ድርጅታችን የሰራተኞቻችንን እና የምንደግፋቸውን ማህበረሰቦችን ይህንነት እና ክብር ከፍ አድርጎ ይመለከታቸዋል እናም ሰራተኞቹ ከፍተኛውን የሙያ ስነምግባር ደረጃዎችን እንዲያከብሩ እንጠብቃለን። ማንኛውም ሰራተኛ እነዚህን መርሆዎች የሚጥስ ከሆነ እኛ ተጠያቂ ልናደርጋቸው እና ጎጂ ባህሪን ማስቆም እንደምንችል ለማረጋገጥ የረፖርት አቀራረብ ሂደት አለን።) <p>ደረጃ 2 ለጥያቄዎቹ ሁሉንም መልሶች የሚዘረዝር ሰነድ ያዘጋጁ፤ ለንባብ እንዲቀል በ 14 -16 ንጥብ ፎንት አዘጋጅ። እያንዳንዱ መልስ የተለየ አንቀጽ መሆኑን ማረጋገጥ። እያንዳንዱን መልስ ይቆረጡ እና ቅደም ተከተላቸውን በአንድ ክምር ውስጥ ይቀላቅሉ።</p> <p>ደረጃ 3፡ ስድስት የተለያዩ ፍሊፕ ቻርት ወረቀቶች ያዘጋጁ። በላይ ላይ የምድቡ ርዕስ (ማን ፣ ምን ፣ መቼ ፣ የት ፣ እንዴት እና ለምን) መሆን አለበት ። ከመሃል በታች መስመር ይሳሉ። በግራ በኩል፣ ቀስቃሽ ጥያቄዎችን ይጻፉ። በስልጠናው ወቅት የተቆረጡትን መልሶች በዘፈቀደ ለትንንሽ ቡድኖች ያሰራጩሉ፤ እና እነሱ ከተገቢው ጥያቄ ጋር በማዛመድ በወረቀቱ በቀኝ በኩል ለመለጠፍ ሃላፊነት አለባቸው።</p> <p>ደረጃ 4፡ <u>በጽሁፍ ስድስት</u> ውስጥ ያለውን ባዶውን የወራጅ ቻርት ያጠናቅቁ፡ <u>የረፖርት ማቅረቢያ ፍላጎት</u> ምሳሌ፤ ለድርጅቱ ተገቢ መልሶችን ማስገባት። ድርጅትዎ በቂ ዝርዝር ያለው የፍላጎት ቻርት ካለው፤ ያትሙት እና ለማጋራት ይዘጋጁ።</p> <p>በስልጠናው ወቅት፡ 45 ደቂቃ</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <p>እንቅስቃሴውን እንደጀመርክ፤ ከተቻለ በባልደረባህ እርዳታ ስድስቱን የፍሊፕ ቻርት ወረቀቶች በክፍሉ ዙሪያ (ማን፣ ምን፣ መቼ፣ የት፣ ለምን እና እንዴት) በሚል ርዕስ ለጥፋቸው። ለእያንዳንዳቸው ለሶስቱ ቡድኖች የሚጠቅሙ እስከ ሶስት ጥቅልል ያለው መለጠፍያ እንዳለዎት እርግጠኛ ይሁኑ።</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ለጥሩ የረፖርት አያያዝ ስርዓት አንዳንድ ቁልፍ መርሆዎችን ለይተን ካወቅን፤ በዚህ ድርጅት ውስጥ ያለውን የረፖርት አቀራረብ ሂደት ምን እንደሚመስል በዝርዝር እንመርምር እና እነዚህ መርሆዎች እንዴት እንደሚታዩ እንይ።</p>
---	---	--

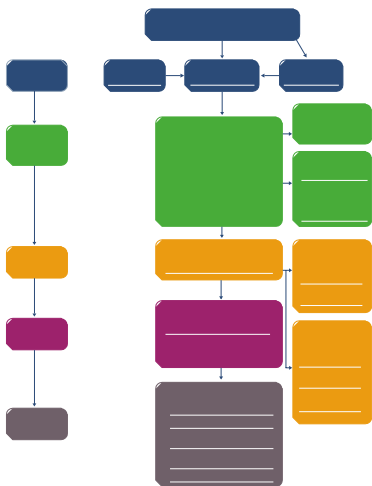
		<p>በ 3 እኩል ቡድኖች እንከፋፍል (በተቀመጡት ቦታዎች መሟላት) በክፍሉ ዙሪያ እንደሚታየው፤ 6 የተለያዩ ወረቀቶችን አንጠልጥያለሁ፤ 5 Ws እና 1 H የመሠረታዊ የሪፖርት አቀራረብ ስርዓት፤ ማን ፣ ምን ፣ መቼ ፣ የት ፣ ለምን እና እንዴት በእያንዳንዳቸው ምድቦች ስር እንደ “ማንውረፖርት የማድረግ ግዴታ ያለበት? እና የት ነው ሪፖርት የምታቀርበው?” ያሉ አንቃቂ ጥያቄዎችን ታያለህ።</p> <p>አሁን እያንዳንዱ ቡድን 5-6 መግለጫዎችን አሳልፋለሁ፤ በዘፈቀደ ቅደም ተከተል፤ በወረቀቶቹ ላይ ላሉት ጥያቄዎች ሁሉ መልሶች ይዘዋል። እያንዳንዱ ቡድን ምላሻቸውን በቀኝ አምድ ውስጥ፤ በግ አምድ ውስጥ ካለው ጥያቄው አጠገብ ይለጥፉ። በቡድን ፣ የድርጅቱን የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ዋና ዋና ነገሮችን አንድ ላይ እየሰበሰብን ነው። ይህን ስታደርግ፤ እነዚህ ንጥረ ነገሮች ከአንዳንድ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ቁልፍ መርሆዎች ጋር እንዴት እንደሚዛመዱ በመጀመሪያ ፍለጋ ቻርት ወረቀታችን ላይ አስታውስ።</p> <p>ቂርጥራጮችን በትክክለኛው ቦታቸው ላይ ለማስቀመጥ ከ10-15 ደቂቃዎችን እንውሰድ እና ከዚያ አጠቃላይ ሂደቱን አንድ ላይ መገምገም እንችላለን።</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦</p> <p>የሪፖርት ማቅረቢያውን ሂደት ለመገምገም ወደ አንድ እንመለስ። በእያንዳንዱ ምድቦች ስር ያሉትን እያንዳንዱን ጥያቄዎች “ማን” ከሚለው ጀምረን እንመልስ። መልሱን የለጠፈው የቡድኑ ተወካይ እንዲጋራ እና ማንኛውንም አስተያየት ወይም ምልክታ እንዲጨምርልኝ እጠይቃለሁ በተለይም ከዋና ዋና መርሆቻችን ጋር እንዴት ሊገናኝ እንደሚችል።</p> <p>የአስተባባሪው ማስታወሻ፦</p> <p>በ5Ws እና 1H ላይ አጭር መግለጫ 20 ደቂቃ ያህል ሊወስድ ይገባል። ለዚህ ልምድም ማጠቃለያ፤ ሁሉንም ምድቦች ካለፉ በኋላ፤ <u>ይሁፍ ስድስት፣ ወርክሺት 2ን</u> ያሰራጩ፤ በዝግጅቱ ደረጃ 4 ላይ ለድርጅቱ ያጠናቀቁት <u>ፍሎው ቻርት ምሳሌ</u>። እንዲሁም ካላቸው የድርጅት ሪፖርት ማቅረቢያ ፍሎውስንጠረዥን መጠቀም ይችላሉ።</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦</p> <p>ይህን ሂደት የበለጠ ለመረዳት ቀላል ለማድረግ፤ ይህንን የፍሎውስንጠረዥን አንድ ላይ እንከፈሰው፤ ይህም የት ሪፖርት ማድረግ እንዳለበት፤ በሂደቱ ውስጥ ማን እንደተሳተፈ እና መሰረታዊ ደረጃዎችን ያሳያል።</p> <p>የአስተባባሪው ማስታወሻ፦</p> <p>ፓርኪንግ ሎት መጠቀምዎን ያረጋግጡ! በሪፖርት አቀራረብ እና በምርመራዎች ላይ በጣም የተለዩ ጥያቄዎችን ለእነርሱ መልሶች ላይኖርዎት የምችሉት ሊያገኙ ይችላሉ ይሆናል። ያ ችግር የለውም - እርግጠኛ ያልሆኑበትን ጥያቄ በጭራሽ ለመመለስ መሞከር የለብዎትም። ጥያቄውን በፓርኪንግ ሎት ላይ ምልክት ያድርጉ እና መልስ መስጠት ለሚችል ትክክለኛ ሰው ያመልክቱ። እርስዎ ወይም ለመልሱ ኃላፊነት ያለው ሰው በሆነ የመገናኛ ዘዴ መልሰው ለሁሉም ተሳታፊዎች እንደሚያጋሩት እርግጠኛ ይሁኑ። እንዲሁም ለድርጅቱ ወደ FAQ ሉህ መጨመርዎን እርግጠኛ ይሁኑ።</p>
--	--	--



አንላይን መዳረሻ፡ ያለዎትን የርቀት ስልጠና መድረክ እና ቴክኖሎጂ ግምት ውስጥ በማስገባት ይህንን ተግባር በአነስተኛ ቡድኖች ለማጠናቀቅ ምርጡን መንገዶች ያስቡ። የድርጅት ሪፖርት አቀራረብ ሂደቶችን ሌሌክትሮኒካዊ ቅጂዎችን ለማሰራጨት ያስቡ፤ ለእያንዳንዱ ትንሽ ቡድን ምድብ (ወይም ብዙ ምድቦች ያነሱ ጥያቄዎች ያላቸውን) ይመድቡ እና እያንዳንዱ ቡድን በተመደበው ምድብ (ሞቶ) ላይ ለትልቅ ቡድን እንዲገኝ ያድርጉ። ሌላው አማራጭ የጋራ ሰነዶችን መፍጠር (NTeams ወይም በGoogle Docs ውስጥ) ወይም የጋራ ሽርቆዋል ተለጣፊ ማስታወሻዎች (Jamboard from Google ወይም Miro in Teams) እና በጽሁፍ/ዎርዝሺት 5 ላይ እንደሚታየው ማደራጀት ነው። የ 5 Ws እና 1H የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓቶች ሰዎችን ወደ ተለያዩ ክፍሎች ይከፋፍሏቸዋል እና ለእያንዳንዱ ቡድን በተጋራ ሰነድ ውስጥ የተለያዩ የመልስ ስብስብ ይስጡ። እያንዳንዱ ቡድን መልሶቹን (በጋራ ሰነድ ውስጥ በመገልበጥ/በመለጠፍ ወይም ወደ ሽርቆዋል ተለጣፊ ማስታወሻ) ሁሉንም ምድቦች በሚያሳየው ዋና ሰነድ ላይ ያስቀምጣል። ከላይ እንደተገለፀው በትልቅ ቡድን ውስጥ አብራራው። እንዲሁም በጽሁፍ/ዎርዝሺት ስድስት ውስጥ የሚገኘው የተጠናቀቀውን የፍሎውስንጠራዥ ስክሪን ማጋራትን ያስቡበት፤ የምሳሌ ፍሎውስንጠራዥ ወይም የድርጅቱ የራሱ የሪፖርት ማቅረቢያ ሰንጠረዥ።

ጽሁፍ፡

አማራጭ 2፡ ጽሁፍ 6 ዎርዝሺት ሁለት፡ የምሳሌ ፍሎው ቻርት



አማራጭ 2

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ ይህ ልምምድ ምንም እንኳን ሙሉ በሙሉ ባይመዘገብም በተግባር ግን አንዳንድ ቅድመ ዝግጅት እና የድርጅቱን የውስጥ ሪፖርት አቀራረብ ስርዓት አንዳንድ ዕውቀትን ይጠይቃል።


የዚህ ልምምድ ዓላማ በትናንሽ ድርጅቶች ውስጥ ያሉ ሰራተኞች በድርጅቱ የሪፖርት አያያዝ ስርዓት ውስጥ ያሉትን መሰረታዊ እርምጃዎች እንዲረዱ፤ በተለያዩ ደረጃዎች ኃላፊነት ያላቸውን ሰዎች መለየት እንዲችሉ እና ሊፈቱ የሚችሉ ክፍተቶችን ለመለየት ነው። ከመጠናቀቁ እና ከስፋታቸው አንጻር አንዳንድ ማሟላት ያለባቸውን ዝቅተኛ መስፈርት ማሟላታቸውን ለማረጋገጥ የውስጥ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ጅምር ላላቸው ድርጅቶች በጣም ጥሩ ነው።

ዝግጅት

የሰራተኞችን ጥፋት ሪፖርት ማድረግ ላይ የድርጅቱን ፖሊሲ (ወይም አካሄዶች) እና ስለ ፆታዊ ብዝሃነት በደል እና ትንኮሳ ሪፖርት ላይ ማንኛውንም ልዩ ፖሊሲዎች ወይም አካሄዶችን ይከልሱ። አንዳንድ ጊዜ እነዚህ “የመግለጥ ፖሊሲዎች” ወይም “ቅሬታ አያያዝ ሂደቶች” ይባላሉ ወይም በሰራተኛ መተዳደሪያ ጽሁፍ ውስጥ ተካትተዋል። የ ወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ቅሬታዎችን የሚመለከቱትን ማግኘትዎን ያረጋግጡ እና በስራ ቦታ ላይ በግለሰብ ግጭቶች ላይ አጠቃላይ የሰው ሀይል ቅሬታዎች አይደሉም። ባሉህ ሀብቶች እና/ወይም ዕውቀት ላይ በመመስረት፤ በ ጽሁፍ Six፤ ወርዝሺት 2 ክፍል 2 ባዶ ቦታዎችን ለመሙላት መሞከር አለብህ፤ የምሳሌ ፍሎው-ገበታ/flow chart። ምንም እንኳን ሁሉንም ክፍሎች ማጠናቀቅ ባይችሉም፤ የድርጅቱ አሰራር ምን ያህል እንደዳበረ እና ክፍተቶቹን በደንብ ይሰጥዎታል።

የጽሁፍ ቁሳቁሶችን ማግኘት ካልቻሉ ወይም ድርጅቱ የአሰራር ሂደቱን መደበኛ ካላደረገ፤ ይህ ድርጅቱን በውስጣዊ የሪፖርት ማቅረቢያ ሂደት ዋና ደረጃዎች ለመምራት እና ለተለያዩ እርምጃዎች ኃላፊነት በተሰጣቸው ሰዎች እንዲያስቡ ለመርዳት እድሉ ነው።

	<div>...</div> <div></div> <div>...</div> <div></div> <div>...</div>	<p>በስልጠናው ውቅት</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦</p> <p>በውስጣዊ የሪፖርት አያያዝ ስርዓት ምርጥ ተሞክሮዎች ላይ የምሳሌ ፍሎውቻርት እንገመግማለን። ከዚያ በኋላ፣ አሁን እንዴት እንደሚሰራ እና የት መሻሻል ሊኖር እንደሚችል ለመረዳት አሁን ባሉት ፖሊሲዎች እና ሂደቶች ላይ በመመስረት እንዲያጠናቅቁ ፍሎውቻርት እናሰራጭዎታለን።</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፦</p> <p>ለ20 ደቂቃ ያህል በፍሰቱ ገበታ ውስጥ ያሉትን ደረጃዎች ይገምግሙ። ከዚያም ማናቸውንም ድርጅታዊ የሪፖርት ማቅረቢያ ሂደቶችን ለማጣቀሻ ያሰራጩ።</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦</p> <p>ወደ አነስተኛ ቡድኖች እንከፋፈል። (ማስታወሻ፦ እንደ አጠቃላይ የቡድን መጠን፣ ቡድኖች ከ3-5 ሰዎች መካከል ሊሆኑ ይችላሉ)።</p> <p>ለተለያዩ ሀላፊዎች በወራጅ ቻርቱ ውስጥ ባዶ የሆነውን የሃንድውት ሁለተኛ ክፍል ለመሙላት 20 ደቂቃ በቡድን እንውሰድ። መልሱን እርግጠኛ ካልሆኑ ባዶውን መተው እና በትልቁ ቡድን ውስጥ መወያየት ይችላሉ። በሂደት ውስጥ ካልተገለጸ ነገር ግን መልሱን ያውቃሉ ብለው ካሰቡ ያካትቱት ነገር ግን በጽሁፍ አለመሆኑን ልብ ይበሉ።</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፦</p> <p>ድርጅቱ ማንኛውም አይነት የጽሁፍ አሰራር ካለው፣ ቻርቱን ለመሙላት ተሳታፊዎቹ እንዲጠቁሙ ያድርጉ። የሚታወቅ ነገር ግን በይፋ ያልተመዘገበ “ልምምድ” ካለ፣ ያንንም ሊጠቀሙበት ይችላሉ።</p> <p>ለተሳታፊዎች ይህ የፍሎውቻርቱን በመደበኛነት አሰራሮቻቸውን ለመመዝገብ እንዲረዳቸው ጥሩ አጋጣሚ ሊሆን እንደሚችል ልብ ይበሉ።</p> <p>በአጭር መግለጫው ክፍለ-ጊዜዎች የፍሎውቻርት ሰነዱን በስክሪክ ላይ ማሳየት ያረጋግጡ እና የቡድኑን ምላሽ ያስገቡ።</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦</p> <p>ወደ ትልቁ ቡድን እንመለስ እና ማስታወሻዎችን በወራጅ ቻርቶቻችን ላይ እናወዳድር። አንድ ቡድን እኛን እንድንጀምር እና የተለያዩ የሪፖርት አቀራረብ ዘዴዎችን መለየት ይችላል? ሌሎች ቡድኖች የሚጨምሩት የተለየ ነገር አላቸው?</p>
--	--	---

		<p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፦</p> <p>የቡድኑን መልሶች ይመዝግቡ እና ወደሚቀጥሉት ደረጃዎች ይሂዱ (የመጀመሪያ ግምገማ ፣ የምርመራ እቅድ ፣ ምርመራውን ማካሄድ እና ምርመራውን ማጠናቀቅ) በእያንዳንዱ እርምጃ ላይ የተለያዩ ቡድኖች እንዲመሩ እና ሌሎች ቡድኖች ማንኛውንም የተለያዩ መልሶች እንዲያካፍሉ ይጠይቁ።</p> <p>አንድ ነገር ለምን ማካተት ተገቢ እንደሆነ ወይም እንዳልሆነ ተሳታፊዎች ራሳቸው ውይይት እንዲለዋወጡ ያድርጉ። ከሁሉ የተሻለው መልስ ምን እንደሆነ አለመግባባት ወይም ግራ መጋባት በሚፈጠርበት ጊዜ ተሳታፊዎች ጥያቄዎችን ከተወያዩባቸው የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓቶች ቁልፍ መርሆዎች ውስጥ በአንዱ እንዲመለከቱ እና ጥሩ መልስ ለማግኘት እንዲረዳቸው ያስታውሱ። ለእንደዚህ አይነት ጥያቄዎች "የተሳሳቱ" መልሶች እምብዛም እንደማይገኙ ያስታውሱ፤ ነገር ግን በእነዚህ መርሆዎች ሲመሩ ከሌሎች "የተሻሉ" መልሶች ሊኖሩ ይችላሉ።</p> <p>ቁልፍ መርሆዎች (ለማጣቀሻ)</p> <p>ምስጢራዊነት (የዝርዝሮች)፦ ሪፖርት አድራጊዎች ሪፖርታቸው በድርጅቱ እና በህብረተሰቡ ውስጥ ሀሜት እንደማይሆን እና ሪፖርቶች "ማወቅ ለሚያስፈልጋቸው" ወይም ሪፖርቱን በመገምገም እና ማንኛውንም ምርመራ ለማካሄድ በቀጥታ ለሚሳተፉ ሰዎች ብቻ እንደሚካፈሉ እርግጠኛ መሆን አለባቸው።</p> <p>ግልጽነት (የሂደቱ) ሰራተኞች በአጠቃላይ ማን በሂደቱ ውስጥ እንደሚሳተፉ፣ ሪፖርቶች እንዴት እንደሚሰተናገዱ እና የሂደቱ መሰረታዊ ደረጃዎች ምን እንደሆኑ አንዳንድ አጠቃላይ መርሆዎችን ማወቅ አለባቸው። ይህም ደጋፊ ነው እንጂ፣ ምስጢራዊነትን አይቃረንም። ስለ አጠቃላይ ሂደቱ ግልጽነት እና የልዩ ዝርዝሮች እና ሪፖርቶች ምስጢራዊነት መኖር አለበት።</p> <p>ሂደቱ የታወቀ/ተደራሽ ነው፦ የሰራተኞች የሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴ እና አጠቃላይ ሂደቱ ሰዎች የት ሪፖርት ማድረግ እንዳለባቸው እንዲያውቁ በደንብ ሊወያዩበት እንዲችሉ በደንብ መለጠፍ አለበት እና ለሁሉም ሰራተኞች ሪፖርት የማድረግ ዘዴዎችን፣ በጎ ፈቃደኞችን እና ያልተመደቡ ኮምፒውተሮችን ወይም ስልኮችን፣ እንዲሁም የማይታወቁ አማራጮችን እና በሚረዱት የአካባቢ ቋንቋዎች ማካተት አለበት።</p> <p>ነፃነት፦ የሪፖርት ማቅረቢያ ሂደት የነፃነት ደረጃ ሊኖረው ይገባል። የእርስዎ ተቆጣጣሪ የሪፖርቱ ርዕሰ ጉዳይ ከሆነ፣ በጭራሽ ለእነሱ ሪፖርት ማድረግ የለብዎትም፣ እና ያ ሰው በሪፖርትዎ አያያዝ ውስጥ መሳተፍ የለበትም። ክሱን የሚመረምሩ እና ውሳኔ የሚወስኑ ሰዎች በክሱ ውስጥ ከተሳተፉት በተወሰነ ደረጃ ነፃነት ሊኖራቸው ይገባል።</p>
--	---	--

		<p>ገለልተኛነት፦ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ሪፖርቶችን እውነት ሊሆን እንደማይችል ወደ ጎን በመተው ወይም ሪፖርቱን እንደ ፍፁም እውነት አድርጎ አይመለከትም። ጥሩ የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት ሁሉንም ሪፖርቶች ይቀበላል እና ወደ ተገቢው ሰው ያሳልፋል እና በትክክል ለመከላከልና ለመገምገም እና አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ይመረምራል።</p> <p>ታማኝነት፦ ስርዓቱ የሚንቀሳቀሰው ሌሎች መርሆዎችን በተከታታይ በሚጠብቅ መንገድ ነው (እንደ ምስጢራዊነት፣ ገለልተኛነት) እና ማን ሪፖርት እንዳቀረበ ወይም የሪፖርቱ ርዕሰ ጉዳይ በሆነው ላይ በመመስረት አይለወጥም።</p> <p>ደህንነት፣ ሰላማዊ እና ጤናማነት፤ ደህንነት፣ ከአደጋ ነጻ እና ጤናማነት ሪፖርት እንዴት እንደሚቀበል እና ለሁሉም ሰዎች ግምት ውስጥ ይገባል። በሪፖርቱ ውስጥ ለተሳተፉ ሰዎች፣ ከአደጋ የተረፉ እስከ ምስክሮች፣ የማህበረሰቡ አባላት እስከ ሰራተኛ እና የክሱን ርዕሰ ጉዳይ ያለማቋረጥ ማናቸውንም አደጋዎች መፍታትን ይጠይቃል።</p>
--	--	--



አንላይን መዳረሻ፦ ያለዎትን የርቀት ስልጠና መድረክ እና ቴክኖሎጂን ከግምት ውስጥ በማስገባት ደህንን ተግባር በአነስተኛ ቡድኖች ለማጠናቀቅ ምርጡን መንገዶች ያስቡ። የማንኛውም ድርጅታዊ ሪፖርት አቀራረብ ሂደቶች ኤሌክትሮኒክ ቅጂዎችን ክጽሁፍ ስድስት፣ ወርክሺት 2 ቅጂ ጋር ለማሰራጨት ያስቡበት። የምሳሌ ፍሎው ቻርት በጋራ ሰነድ (በTeams ወይም በGoogle Docs)፣ ለእያንዳንዱ ቡድን ከግል ቅጂ ጋር። የጽሁፉ ክፍል 1 የምሳሌ ፍሎው ቻርትን ከገመገሙ በኋላ ሰዎችን ወደ ብሬክ አውት ክፍሎች ይከፋፍሏቸው እና እያንዳንዱ ቡድን በእያንዳንዱ መስመር ላይ ያለውን ባዶ ቦታ ከተጠያቂው ጋር በመመላት ክፍል 2ን እንዲያጠናቅቅ ያድርጉ። ወደ ትልቁ ቡድን ሲመለሱ አዘጋጁ ከዋርክሺት ክፍል 2 ጋር ስክሪን እንዲያካፍል ያድርጉ፤ እና ባዶ ቦታዎችን ከቡድኑ በሚሰጡ መልሶች ይመሉ፤ የውይይት ምክሮች ከላይ ከተጠቀሱት ጋር።

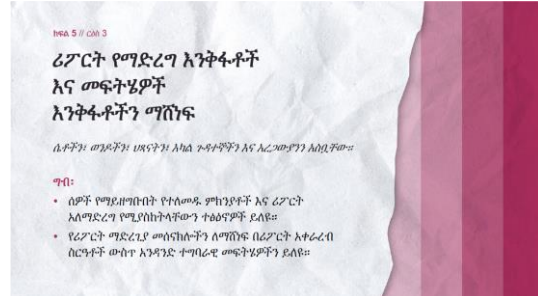
ርዕስ ሶስት፡ የሪፖርት የማድረግ እንቅፋቶች እና እንቅፋቶችን ማሸነፊያ መፍትሄዎች

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡

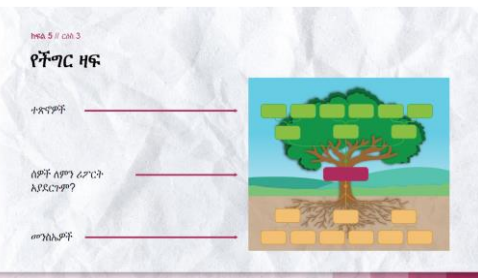
የ60 ደቂቃ የትምህርት

ዓላማዎች፡

- ሰዎች ሪፖርት የማያደርጉባቸው የተለመዱ ምክንያቶች እና ሪፖርት አለማድረግ የሚያስከትላቸውን ተፅዕኖዎች ይለዩ
- የሪፖርት ማድረጊያ መሳሪያዎችን ለማሸነፍ በሪፖርት አቀራረብ ስርዓቶች ውስጥ አንዳንድ ተግባራዊ መፍትሄዎችን ይለዩ



ስላይድ፡ የችግር ዛፍ



የእራስዎን ዛፍ ይሳሉ፤

ሥሮች =

መንስኤዎች

ቅጠሎች =

ተጽእኖዎች

ቡድን 1፡ ሴቶች ሪፖርት የማያደርጉባቸው

ምክንያቶች ቡድን 2፡ ወንዶች ሪፖርት

የማያደርጉባቸው ምክንያቶች ቡድን 3፡ ልጆች

ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች

ቡድን 4፡ የአካል ጉዳተኞች ሪፖርት

የማያደርጉባቸው ምክንያቶች

ቡድን 5፡ አረጋውያን ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች



ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 20 ደቂቃ

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

“የችግር ዛፍ” በመፍጠር ሰዎች ፆታዊ ብዝሃነት ጥቃት ሲያጋጥማቸው ሪፖርት የማይሰጡባቸውን አንዳንድ ምክንያቶች አሁን እንቃኛለን፡፡

እያንዳንዱ ቡድን የራሱን ዛፍ ለመንደፍ ነው - የዛፉ ግንድ “ችግር” ነው - ሰዎች የፆታዊ ብዝሃነት ጥቃት ጥሰቶችን ሪፖርት አለማድረግ፡፡ በ “ሥሮች” ላይ መንስኤዎች አሉ፡ ሰዎች ለምን ሪፖርት አያደርጉም? “ቅጠሎች” ተፅዕኖዎች ናቸው፡ ሰዎች ሪፖርት ካለደረጉ ምን ይከሰታል?

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡

ቡድኑን ለማሳየት ምሳሌ ዛፍ ያዘጋጁ፡፡ በመቀጠል ተሳታፊዎችን ከ1-5 በመቁጠር እያንዳንዳቸው ከአራት እስከ አምስት ባሉት አነስተኛ ቡድኖች ይከፋፍሏቸው ወይም እንደ የልደት ወር፣ ቁመት፣ ተወዳጅ ወቅት፣ ወዘተ የመሳሰሉ የፈጠራ ቡድን መፍጠሪያ ዘዴዎች በመጠቀም፡፡ እያንዳንዱን ቡድን ከሚከተሉት አንዱን ይመድቡ፡፡

1. ሴቶች ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች
2. ወንዶች ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች
3. ልጆች ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች
4. የአካል ጉዳተኞች ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች
5. አረጋውያን ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች

ለእያንዳንዱ ቡድን ፍሊፕ ቻርት ወረቀት እና ማርከሮች ስጡ እና ዛፋቸውን ለመፍጠር 15 ደቂቃ እንዳላቸው ይንገሯቸው/ምላሾቻቸውን በሰነድ ያስቀምጡ፡፡

ቡድኖች ወደ ትልቁ ቡድን ተመልሰው ሪፖርት ለማድረግ አንድ ሰው መምረጥ ይፈልጉ ይሆናል ነገር ግን ሁሉም ሰው አስተዋጽኦ ለማድረግ ተቀባይነት አለው፡፡

ተሳታፊዎች ሁሉም ሰው በትክክለኛው መንገድ ላይ መሆኑን ለማረጋገጥ እና ለማንኛውም ጥያቄዎች ምላሽ ለመስጠት እየሰሩ ስለሆነ ክፍሉን ይዘሩ፡፡ ጊዜው ከማብቃቱ በፊት የ5 እና 2 ደቂቃ ማስጠንቀቂያ ይስጡ፡፡ ሁሉንም ሰው መልሰው ይሰበስቡ እና ቡድኖቹ እያንዳንዳቸው ለ 5 ደቂቃዎች አንድ በአንድ ሪፖርት እንዲያደርጉ ይጠይቁቸው፡፡

አጭር መግለጫ፡ ሴቶች ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች አጭር መግለጫ

ክፍል 5 // ምዕ. 3

ሴቶች ለምን ሪፖርት አያደርጉም?



ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

ቡድን አንድ፡ ሴቶች ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶችን እባካችሁ ዛፋቸውን ለሁሉም አቅርቡ?

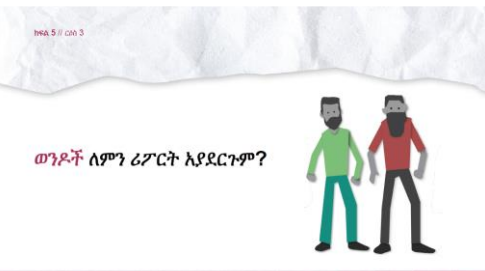



የአስተባባሪ ማስታወሻ፡



ቡድኑን የችግራቸውን የዛፍ መንስኤ እና ተጽእኖዎች ለመከፋፈል ከ1 እስከ 5 ደቂቃ ስጡ። ቡድን አንድ ሁሉንም መንስኤዎች እና ተጽእኖዎች መሸፈን የለባቸውም፤ ነገር ግን በሪፖርቱ መጨረሻ በቡድን አምስት እነዚህ ሁሉ ምክንያቶች መሸፈን አለባቸው።


በቡድን አንድ ዝርዝር ውስጥ ያሉት አብዛኛዎቹ ጥያቄዎች በሌሎች ቡድኖች እንደሚወያዩ እናውቃለን። በሌሎች ዝርዝሮች ላይ ያሉ ጥያቄዎች እዚህም ሊታዩ ይችላሉ። ግቡ ሁለቱንም የተለመዱ፣ ተደራራቢ ጉዳዮችን እና ለተወሰኑ ቡድኖች የበለጠ ልዩ ሊሆኑ የሚችሉትን መለየት ነው።

ሪፖርት ላለማድረግ ምክንያቶች፡

- የበቀል ፍርሃት ወይም ሌሎች መዘዞች
- በቁም ነገር አለመወሰድን መፍራት
- ከፍተኛ ባለስልጣን እና/ወይም የውጭ ሀገር ሰራተኛን መፍራት
- “ወደ ተሳሳተ እንዳይሄድ” መፍራት
- ከመንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት የሚገኘው ሀብት ይቋረጣል የሚል ፍራቻ
- ሥራ የማጣት ፍርሃት
- በአገር/በክልል ተቀባይነት ያለው አሠራር ተደርጎ አይታይም (ለምሳሌ ሴቶች በእንደዚህ ዓይነት ሁኔታዎች ተወቃሽ የሚደረጉት ምክንያቱም “በትክክል ባለመስራታቸው” ነው)
- በሥልጣን ላይ ያሉትን ለመቃወም ተቀባይነት ያለው ሆኖ አይታይም።
- የሪፖርት አቀራረብ ሂደት እውቀት ማነስ
- ለመደገፍ ምን ዓይነት “ማስረጃ” አስፈላጊ እንደሆነ አለመረዳት (ማስታወሻ፡ በሚታዩ ድርጊቶች ወይም መግለጫዎች የተደገፉ ምክንያታዊ ጥርጣሬዎች እና ስጋቶች ብቻ)
- ምንም ነገር እንደማይለወጥ ማመን
- ውርደት እና መገለል


		<p><u>ረፖርት አለማድረግ የሚያስከትላቸው ውጤቶች፤</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ይቀጥላል/ተጨማሪ ሰዎች ተጎድተዋል። • ጥፋተኞችን መለየት አይቻለም • ከአደጋ የተረፉ የሚፈልጉትን እና የሚገባቸውን ድጋፍ እና አገልግሎት አያገኙም። • በመንፈስ ድባቱ፣ በጭንቀት እና በአስቸኳይ ሁኔታ የሚሰቃይ በሕይወት ከአደጋ የተረፉ ወደ አሉታዊ የመቋቋሚያ ዘዴዎች ሊለወጡ ይችላሉ (ራስን መጉዳት፣ የዕፅ/የአልኮል ሱስ፣ ሌሎችን መጉዳት) • ጥፋተኞች ያለምንም መዘዝ እርምጃ መውሰድ እንደሚችሉ እና የበለጠ ጉዳት እንደሚያደርሱ ይሰማቸዋል። • ማህበረሰቦች መንግስታዊ ባልሆኑ ድርጅቶች ላይ ያላቸውን እምነት ያጣሉ እና መተባበር ያቆማሉ። • ማህበረሰቦች መንግስታዊ ባልሆኑ ድርጅቶች ላይ ተቆጥተው ጉዳዩን በራሳቸው እጅ ይወስዳሉ። • መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት መጥፎ ስም ያገኛል እና ጥሩ እጩዎችን ወይም የገንዘብ ድጋፍን መሰብ አይችልም።
<p>አጭር መግለጫ፡ ወንዶች ገለጻ የማያደርጉባቸው ምክንያቶች</p> 	  	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ቡድን ሁለት፡ ወንዶች ረፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያት፣ እባክትን ዛፍ ለሁሉም አቅርቡ?</p> <p>የአስተባባሪው ማስታወሻ፡</p> <p>የችግራቸውን ዛፍ ለመጋራት ለቡድን ሁለት 5 ደቂቃ ያህል ይስጡ። በቡድን አንድ ከተካተቱት ጥያቄዎች በተጨማሪ የሚከተሉት ሀሳቦች መሸፈናቸውን ያረጋግጡ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • በወንድነት እና ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ዙሪያ መገለል የማህበረሰብ ደንቦች። • ወንዶችን ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ሊገጥማቸው እንደማይችል ማመን



<p>አጭር መግለጫ፡ ምክንያቶቹ ልጆች ገለጻ ሪፖርት የማያደርጉባቸው</p> <p><small>ክፍል 5 // ምዕ 3</small></p> <p>ልጆች ለምን ሪፖርት አያደርጉም?</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ቡድን ሶስት፡ ልጆች ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶችን እባካችሁ ዛፋቸውን ለሁሉም ያቅርቡ?</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <p>ለቡድን ሶስት የችግራቸውን ዛፍ ለመጋራት 5 ደቂቃ ያህል ይስጡ እና የሚከተሉትን ተጨማሪ ሀሳቦች መሸፈናቸውን ያረጋግጡ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • እንዳማይታሙት በመፍራት • ቢናገሩ ይገደላሉ ወይም ይጎዳሉ ብለው በመፍራት • ከቤተሰብ እውቀታቸው በሚል ፍራቻ • የወሲብ ጥቃትን ማብራራት/መግለጽ አልመቻል • ቤተሰቦቻቸው ሊጎዱ እንደሚችሉ በመስጋት • ባህሪው ጥቃት አለመሆን እና የተለመደ ነው የሚል እምነት • ወንጀለኛው ወደ እስር ቤት ይላካል፣ ይባረራል ወይም ይገደላል • መጥፎ እንደሆኑ እና ጥፋታቸው እንደሆኑ ማሰብ • እነሱ ወይም ቤተሰባቸው የሚኖሩበት ስጦታ፣ ገንዘብ ወይም ምግብ አያገኙም። • ወላጆቻቸውን/አሳዳጊዎቻቸውን እንዳያበሰሩ ይፈራሉ • ማንበብና መጻፍ ጉዳዮች፣ በሚገኙ ስልቶች ሪፖርት ማድረግ አለመቻል
<p>አጭር መግለጫ፡ የአካል ጉዳተኞች ዝርዝር መግለጫ ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች</p> <p><small>ክፍል 5 // ምዕ 3</small></p> <p>አካል ጉዳተኞች ለምን ሪፖርት አያደርጉም?</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ቡድን አራት፡ አካል ጉዳተኞች ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች፣ እባካችን ዛፋቸውን ለሁሉም ያቅርቡ?</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <p>ቡድን አራት በችግር ዛፋ ላይ የሚታዩትን እስካሁን ያልተወያዩትን ጥያቄዎች ለማካፈል 5 ደቂቃ ያህል ይስጡ እና የሚከተሉትን ሀሳቦች መሸፈናቸውን ያረጋግጡ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴዎች ተደራሽነት እጥረት • በአካልም ሆነ በእእምሮ ሪፖርት ማድረግ አለመቻል • የትምህርት ዕድል አነስተኛ እና ከተገለሉ የቋንቋ ቡድን ውስጥ ከሆኑ ዋና ቋንቋን የመማር እድላቸው አነስተኛ መሆን። • አካል ጉዳተኛ ላይ ማንም ሰው ፆታዊ ጥቃት አይፈጽምም የሚለው ተረት። በእርግጥ፣ ብዙ ጊዜ አካል ጉዳተኛ የሆኑ ሰዎች በሚከተሉት ምክንያቶች ለፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ላይ የመጋለጥ እድላቸው ከፍተኛ ነው። <ul style="list-style-type: none"> - በማህበራዊ እና በአካል የተገለሉ - ከዋና ቡድኖች የተገለሉ - ለመኖር በሌሎች ላይ ጥገኛ መሆን

<p>አጭር መግለጫ፡ አረጋውያን ገለጻ ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያቶች</p>  <p>አረጋውያን ለምን ሪፖርት አያደርጉም?</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ቡድን አምስት፡ አረጋውያን ሪፖርት የማያደርጉባቸው ምክንያት እባካችሁ ዛፋቸውን ለሁሉም አቅርቡ?</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <p>በችግራቸው ዛፍ ላይ የሚታዩትን እስካሁን ያልተወያዩትን ጥያቄዎች <u>ለማካፈል</u> እና የሚከተሉትን ሀሳቦች መሸፈናቸውን ለማረጋገጥ ቡድን F ለ5 ደቂቃ ያህል ይስጡ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • የቋንቋ እንቅፋት፡ አረጋውያን ሪፖርት ለማድረግ አስፈላጊ የሆነውን ዋና ቋንቋ መናገር ላይችሉ ይችላሉ • ለመሠረታዊ እንክብካቤ ፍላጎቶች ወንጀለኛው ላይ ጥገኛ መሆን • ሪፖርት ማድረግ ወደ ተቋም ውስጥ እንዲገቡ ያደርጋቸዋል ብለው መፍራት • አንድ ሰው በዕድሜ የገፉ ሰዎችን ይበድላል ብሎ ማንም እንዳማያምን መፍራት • የአዕምሮ ችሎታቸው ጥያቄ ዉስት ያስገባኛል የሚለው ስጋት
---	----------------------------	---



አንላይን መዳረሻ፡ ለእያንዳንዱ ቡድን የተጋራ ቭርቹል ተለጣፊ ማስታወሻ ገጽ (Jamboard in Google ወይም Miro in Teams) መፍጠር ያስቡበት። ቡድኑ "ዛፍ ለመሳል" እና ተለጣፊ ማስታወሻዎችን በስሩ ላይ "ችግሮችን" እና በቅጠሎቹ ላይ ያለውን "ተጽእኖ" ለመጻፍ ሽርቹዋል ማርከር ሊጠቀም ይችላል። አዘጋጁ ለእያንዳንዱ ቡድን የሚያቀርበውን ስክሪን እንዲያጋራ ያድርጉ፤ እንዲሁም "ችግሮች" እና "ተጽእኖዎች" የተሰበሰቡትን ዝርዝር በሚቀጥለው ደረጃ ለማጋራት በሰነድ ውስጥ እንዲጽፉ ያድርጉ።

<p>ስላይድ፡ ለችግራችን ዛፍ መፍትሄዎች</p>  <p>መፍትሄዎች ለ የእኛ የችግር ዛፍ</p> <p>ተግባር፡ የሪፖርት ማድረጊያ አንቅፋቶችን ማሸነፍ የምንችልባቸው መንገዶች ላይ ዕሳብ ስጡ።</p> <p>የሪፖርት ማድረግ እንቅፋቶችን ማሸነፍ የምንችልባቸውን መንገዶች ላይ ሀሳብ ይስጡበት።</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 15 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>አንዳንድ መፍትሄዎችን ለመለየት ሳንሞክር ስለ ችግሮች ማውራት አንችልም።</p> <p>ከእነዚህ ሪፖርት ማድረግ እንቅፋቶች መካከል አንዳንዶቹን መውጣት የምንችልባቸውን አንዳንድ መንገዶች በአንድ ላይ ሀሳብ እንስጥበት።</p>
--	-------------------	---

	 	<p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፦</p> <p>የሚከተለውን አይነት መልሶች ይጠብቁ እና በፍሊፕ ቻርት ላይ ይመዝግቡ።</p> <ul style="list-style-type: none"> • ከማህበረሰቦች ጋር የስነምግባር ደረጃዎች እና እንዴት እንደመስተናገድ እንዳለባቸው ግንዛቤ መፍጠር • በማህበረሰቦች ውስጥ እና ከሰራተኞች ጋር እንዴት ሪፖርት ማድረግ እንደሚችሉ እና በሪፖርት ምን እንደሚከሰት ግንዛቤ መፍጠር • ሰዎች ስጋትን የሚዘግቡበት፣ ይህንነት እንዲሰማቸው እና ሪፖርት በሚያደርጉበት ጊዜ እንዲያምኑበት ይህንነቱ የተጠበቀ ቦታ መፍጠር • ምስጢራዊነት ያለው ጥሩ የሪፖርት አቀራረብ ስርዓት መኖሩን ማረጋገጥ • ሪፖርት ለማድረግ ብዙ የተለያዩ መንገዶች መኖራቸውን ያረጋግጡ፣በተለይ ተግዳሮቶች ሊኖሩባቸው ለሚችሉ ህዝቦች (ዝቅተኛ ትምህርት ደረጃ፣ ህፃናት፣ አካል ጉዳተኞች) <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦</p> <p>እነዚህ ሁሉ በጣም ጥሩ ሀሳቦች ናቸው። እና ሪፖርቶችን እንዴት እንደምንቀበል ከሪፖርት አቀራረብ ስርዓቶችን ከማጠናከር ጀምሮ አንዳንድ ጥሩ ፅንሰ ሀሳቦችን አይቻለሁ። ወደ ቀጣዩ ክፍለ ጊዜ ስንሸጋገር፣ እነዚህን መሰናክሎች ለማስወገድ በራሳችን ስራ እና በራሳችን ሚናዎች ላይ እናተኩራለን። በራሳችን የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓቶችን ማሻሻል ባንችልም ማናችንም ብንሆን በማንኛውም ጊዜ ከአንድ የማህበረሰብ አባል ወይም የስራ ባልደረባችን ሪፖርት ልንቀበል እንችላለን። የሚቀጥለው ክፍለ ጊዜያችን አንድ ሪፖርት አድራጊ የወሲብ ብዝሃነት ወይም ጥቃትን ሲገልጽ ምን እያጋጠመው እንዳለ ለመረዳት እንመለከታለን። እንዲሁም በድርጅትዎ ውስጥ ተገቢውን እርምጃ ወደ ሚወስድ ትክክለኛ ሰው ለማድግ ያንን ሪፖርት በአዘኔታ እና ያለ ምንም ፍርድ እንዴት መቀበል እንደሚቻል እንወያያለን።</p>
--	--	--

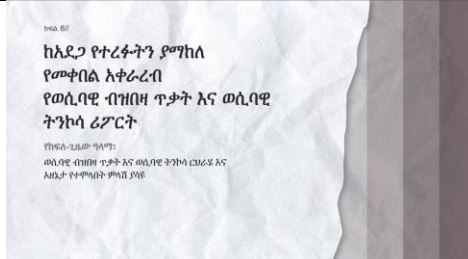


አንላይን መዳረሻ፦ አዘጋጁ ከቀደመው ተግባር የተለየትን “ችግሮች” ዝርዝር የሚያሳይ ስክሪን እንዲያጋራ ያድርጉ። በዚህ ትልቅ የቡድን አሀሳብ መስጫ ክፍለ ጊዜ፣ እንደ Sli.do የወርድ ክላውድ ማሳያ ያለው የድምጽ መስጫ መድረክ ለመጠቀም ያስጡበት። “ሪፖርት ለማድረግ እንቅፋቶችን ለማሸነፍ አንዳንድ መፍትሄዎች ምንድን ናቸው?” በመጠየቅ የ sli.do የሕዝብ አስተያየት መስጫ አስጀምሮ ሰዎች ነገሮችን በአጭር ነጥቦች እንዲጽፉ እና አስገባ የሚል ይንኩ። ቃላቱ በስክሪኑ ላይ ይታያል። ሰዎች ሁለቱንም ችግሮች በተጋራ ሰነድ ላይ እና ለህዝብ አስተያየት የሚሰጡ መልሶች እንዲያዩ አዘጋጁ የተከፈለ ስክሪን እንዲጋራ ያድርጉ። ሰዎች የሚስማሙበትን ሐረግ ካዩ፣ በመልስ ሳጥን ውስጥ ተመሳሳይ ሀረግ ለመጻፍ ነፃነት እንዲሰማቸው ይንገሩ። ተመሳሳይ መልስ በተሰጠ ቁጥር ቃሉ እየጨመረ ይሄዳል።

ክፍል ስድስት፡ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ለመቀበል ከአደጋ የተረፈ ሰውን ያማከለ አቀራረብ

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ 240 ደቂቃ

የክፍለ-ጊዜው ዓላማ፡ ስለ የታዊ ብዝበዛ ወይም በደል ሪፖርት እንዴት በአክብሮት፣ ርህራሄ እና ርህራሄ እንደሚቀበል ግለጽ።



የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ መሆን

ይህ የበስተጀርባ ማስታወሻ ዓላማው ለ የታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል የተረፉትን ያማከለ አቀራረብን በተሻለ ሁኔታ እንዲረዳው አስተባባሪው ለመርዳት ነው። በደል የደረሰበትን ሰው ግፍ ሲገልጽ ወይም እርዳታ ሲፈልግ እንደ ተጠቂም ሆነ ከአደጋ እንደተረፈ ቢሰማውም ነው። ይሁን ምን በማዕከሉ ውስጥ የሚያስቀምጥ አካሄድ ነው። ተመሳሳይ ሰውን ያማከለ አካሄድ በሂደቱ ውስጥ ከሪፖርት እና ድጋፍ እስከ ቅሬታ አስተዳደር እና ምርመራ ድረስ ጥቅም ላይ ይውላል። እባክዎ ይህ ክፍል ጊዜ ሁለቱንም የታዊ ብዝበዛና ጥቃት እና ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ይመለከታል። በእነዚህ ሁለት አህጽሮተ ቃላት አጠቃቀም እና በተጠቀሱት ቦታዎች መካከል ያለው ልዩነት አስፈላጊ ነው። ይህ ሞጁል በዋነኛነት የታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከልን የሚመለከት እና ትንኮሳን ሙሉ በሙሉ የማይገልጽ ቢሆንም፣ በዚህ ክፍል ጊዜ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ የሚተገበርባቸው አጋጣሚዎች አሉ።

ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ፡ ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ ጽንሰ-ሐሳብ ከፕሮግራሚንግ መስክ የመጣ በቦታ ላይ የተመሰረተ ጥቃትን፣ የታዊ ጥቃትን ጨምሮ፣ በሰብአዊ አካባቢዎች ውስጥ ለመፍታት ነው። ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አካሄድ ማለት ከGBV ጋር የተያያዙ ፕሮግራሞችን ሲያስተባብሩ፣ ሲገነቡ እና ሲተገብሩ ከአደጋ የተረፉት መብቶች፣ ፍላጎቶች እና ምሻቶች ቅድሚያ ተሰጥቷቸዋል።¹

ከየታዊ ጥቃት እና ሌሎች የታዊ መሰረት ያደረጉ ጥቃቶች የተረፉ አገልግሎቶችን በሚሰጡት ጊዜ፣ በመሰረታዊ የደህንነት፣ ምስጢራዊነት፣ መከባበር እና አድልዎ አልባ መርሆዎች የሚገለጹ አምስት ከአደጋ የተረፉት መብቶች አሉ።

- በአክብሮት እና በሰብዓዊነት መያዝ።
- በቦታ፣ በዘር፣ በእድሜ፣ በዘር፣ በጎሳ፣ በችሎታ፣ በየታዊ ዝንባሌ፣ በኤችአይቪ ሁኔታ ወይም በማናቸውም ሌላ ባህሪ ላይ የተመሰረተ መድልዎ ላለማድረግ።
- ጥቃቱን እንዴት መቋቋም እንደሚቻል በተግባር ምርጫ መኖር።
- ግላዊነት እና ምስጢራዊነት እንዲከበር ማድረግ።
- መረጃ እንዲሰጥ እና በውሳኔ አሰጣጥ ላይ ኤጀንሲ መኖር።

እባክዎን ያስታውሱ፡ ከእነዚህ መርሆዎች በተጨማሪ፣ ከGBV የተረፉ ሰዎች ለህግ አስከባሪ አካላት ሪፖርት ለማድረግ የመምረጥ መብት አላቸው።

ይሁን እንጂ ሁሉም የሰብአዊ እርዳታ ሰራተኞች ስለ የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ይፋ የተደረጉትን መግለጫዎች እና ጥርጣሬዎች ማሳወቅ አለባቸው ምክንያቱም አሰሪዎች ሰራተኞቻቸው ሰራተኞቻቸውን በሌሎች ላይ ጉዳት ለማድረስ እንዳይጠቀሙበት ልዩ ግዴታ አለባቸው። ስለዚህ፣ ዋናው ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ መርሆዎች በ የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ጉዳዮች ላይ አሁንም ተግባራዊ መሆን ሲገባቸው፣ የሰብዓዊ ዕርዳታ ሰራተኞች ስለ ምስጢራዊነት ወሰን ግልጽ መሆን አለባቸው - ከአደጋ በተረፈው እና በሌሎች ላይ ተጨማሪ ጉዳት እንዳይደርስ ለመከላከል ጉዳዮቻቸውን ለድርጅታቸው ማሳወቅ አለባቸው።² የተረፉት ሰዎች ስለተጠረጠረው ጥሰት በድርጅቱ ምርመራ ላይ ለመሳተፍ ቢወስኑ የድጋፍ አገልግሎት የማግኘት መብታቸውን ይጠብቃሉ። እነዚህ ምርመራዎች በባህሪያቸው ወንጀል አይደሉም እና ህግ አስከባሪዎችን አያካትቱም ነገር ግን ክሱ ከተረጋገጠ የሰራተኛውን ስራ ሊያቋርጥ ይችላል። ድርጊቱ በሚመለከታቸው ህጎች መሰረት ወንጀል ከሆነ፣ ከአደጋ የተረፉት ሁል ጊዜ የወንጀል ጉዳይን ለመከታተል ነፃ ነው እና ከተፈለገ ድርጅቱ በዚህ ሂደት ከአደጋ የተረፈውን ይደግፋል።

እባክዎን በሚከተሉት ምሳሌዎች ውስጥ ጥቅም ላይ የዋሉ ሁኔታዎች ብቸኛ የጉዳይ ዓይነቶችን እንደማይወክሉ ልብ ይበሉ። ሁለቱም ጥፋተኛ እና ከአደጋ የተረፉ ማንኛውም ባሮሎጂያዊ የታ ሊሆኑ ይችላሉ። እነዚህ ሁኔታዎች ምሳሌዎች ብቻ ናቸው እና እንደዚሁ መታየት አለባቸው።

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

² Ibid, at P 38-39; See Also U.N. ይመልከቱ የተባበሩት መንግስታት የታዊ ብዝበዛ እና ጥቃትን መከላከል ስልጣኖች የእርዳታ አቅርቦት ላይ ፕሮቶኮል ታህሳስ 12 ቀን 2019 ከአንቀጽ 5።

[i]u><https://reliefweb::int/sites/reliefweb::int/files/resources/76160::pdf>

¹ በአደጋ ጊዜ በስርዓተ-ቦታ ላይ የተመሰረቱ የጥቃት እርምጃዎች ለማስተባበር መምሪያ መጽሐፍ ይመልከቱ፣ በስርዓተ-ቦታ ላይ የተመሰረተ የኃላፊነት ቦታ-GBV ንዑስ ክላስተር/UNFPA (2019)፣ ገጽ 18 <https://www::U::N::>

ርዕስ አንድ፡ ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ አደጋ የተረፉ ሰዎችን ፍላጎት መረዳት
 የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡
 የ80 ደቂቃ የትምህርት
 ዓላማዎች፡

- የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ በተረጁዎች ላይ የሚያሳድረውን ተጽዕኖ ይግለጹ።
- የተራፈው ልምድ የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶች በሚቀበሉበት መንገድ ላይ እንዴት ተጽእኖ እንደሚያሳድር ይረዱ።



ስላይድ፡ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ መዘዞች፡ ከአደጋ በተረፉት አይታ



ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 15 ደቂቃ

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ለግል ከአደጋ የተረፈው የተለያዩ አሉታዊ ውጤቶችን ሊያስከትል ይችላል። ከእነዚህ መዘዞች መካከል አንዳንዶቹ የሚታዩ ሲሆኑ ሌሎቹ ደግሞ የማይታዩ ሊሆኑ ይችላሉ።

ባየናቸው የተለያዩ ሁኔታዎች ላይ በመመስረት፣ የሚታዩ ወይም ብዙም የማይታዩ መዘዞችን ምሳሌዎችን መስጠት ትችላላህ?

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡

የሚከተሉትን አይነት መልሶች ይጠብቁ እና ሁሉም አይነት መዘዞች-አካላዊ፣ማህበራዊ፣ ስነ-ልቦናዊ እና ስሜታዊ-መጠቀሻውን ያረጋግጡ።

- አካላዊ መዘዞች፡ ጉዳቶች፣ ጠባባዎች፣ ያልተፈለገ እርግዝና፣ የአካል ጤንነት ችግሮች እንደ አባላዘር በሽታዎች፣ መሃንነት።
- ማህበራዊ መዘዞች፡ ስራ ማጣት፣ መገለል፣ መገለል፣ ማህበራዊ አለመቀበል።
- ስነ ልቦናዊ ወይም ስሜታዊ ውጤቶች፡ እፍረት፣ የጥፋተኝነት ስሜት፣ ራስን መወንጀል፣ ማግለል፣ ፍርሃት፣ ጭንቀት፣ ቁጥ፣ የሌሎችን አለመተማመን።

(እባክዎ መዘዞች በቀረቡት ምሳሌዎች ብቻ የተገደቡ እንዳልሆኑ ልብ ይበሉ።)


ተሳታፊዎች የእነዚህን ሶስት ልኬቶች ውጤቶች ምሳሌዎችን ከገለጹ በኋላ ምስሉን በስላይድ ላይ ያሳዩ።

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

እነዚህ መዘዞች በተለያዩ መንገዶች ሊገለጹ ይችላሉ እና የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሁኔታ ምንም ይሁን ምን ታይቷል። እንዲሁም፣ እያንዳንዱ በሕይወት ከአደጋ የተረፈ የተለየ ልምድ አለው እና የተለያዩ ምላሽ ሊኖረው ይችላል።


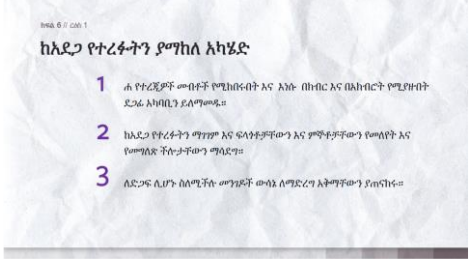


የፆታዊ በደል ከአደጋ የተረፉት ላይ የሚያስከትለውን መዘዝ ምን ያህል ከባድ እንደሆነ መረዳት እና ከአደጋ የተረፉትን ስሜት መቀበል እና ምላሻቸውን መረዳት በጣም አስፈላጊ ነው። በእርግጥ፣ የፆታዊ በደል የሚያስከትለውን መጠነ ሰፊ ተጽእኖ ማወቅ የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ሲደርስ ከአደጋ የተረፉት ምላሽ እና ድጋፍ ላይ እንዲያተኩሩ ያስችልዎታል።

አሁን፣ ታሪካቸውን ለአንድ ሰው ለማካፈል የወሰኑ ከአደጋ የተረፉትን ፍላጎቶች እና ለ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ምስክርነቶች ወይም ውንጀላዎች በበቂ ሁኔታ እንዴት ምላሽ መስጠት እንደሚችሉ የበለጠ እንወያይ።

<p>ስላይድ፡ ለክልሉ የተረፉት ርኅራኄ መፍጠር</p> <p>ክልሉ የተረፈው ሰው መሆን ምን ይሰማዎታል?</p> 	<div>🕒</div> <div>💬</div> <div>📄</div> <div>💬</div> <div>📄</div>	<p>ይህ ስላይድ/ተግባር የሚወስደው ጊዜ፡ 20 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>አሁን ተቀባይነት ስለሌላቸው ባህሪያት እና በተረጃዎች ላይ ስለሚያስከትላቸው መዘዞች ግልጽ የሆነ ሀሳብ ስላላችሁ፣ አንድን ሁኔታ ሲዘግቡ ከአደጋ የተረፉ ወይም በቦታው ላይ ያሉ ሰዎች ምን ሊሰማቸው እንደሚችል በዝርዝር እንመልከት።</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <p>ተሳታፊዎቹን በሶስት ወይም በአራት ሰዎች ወደ አነስተኛ ቡድኖች ይከፋፍሏቸው። ለእያንዳንዱ ቡድን የተወሰኑ ሁኔታዎችን ስጡ እና ለዚህ ተግባር ምን እንደሚጠበቅባቸው ያብራሩ። ይህንን ተግባር ለማጠናቀቅ 15 ደቂቃዎች ይኖራቸዋል።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አንድ የቡድን አባል አንድ ሁኔታን ይመርጣል እና ለቡድኑ ጓደኞቻቸው ድምጻቸውን ከፍ አድርገው ያነባሉ። • ቡድኑ በሚከተለው ጥያቄ ላይ ይወያያል። ከአደጋ የተረፈ በመሆንም ምን ይሰማዎታል? • ቡድኑ ሁሉንም ሁኔታዎች እስኪገመግሙ እና እስኪወያዩ ድረስ (ወይም ጊዜ በሚፈቅደው መጠን) ይቀጥሉ። <p>ተግባሩን በቡድን ውይይት አጠናቁ።</p> <p>አስተባባሪው ይጠይቃል፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ከዚህ ተግባር ካተማሩት ወይም ካገኙት ልምድ በጣም አስፈላጊ ነገር ምን ነበር? • በወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ላይ መረጃን በሚገልጹት የስራ ባልደረባዎ ወይም ሌላ ሰራተኛ እንዴት መስተናገድ ይፈልጋሉ? <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <p>የሚከተሉትን አይነት መልሶች ይጠብቁ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • የመደመጥ ስሜት። • የመታመን ስሜት። • እሱ/እሷ ብቻቸውን እንዳልሆኑ የሚሰማ ስሜት። • እሱ/እሷ ለሁኔታው ተጠያቂ እንዳልሆኑ ማረጋገጫ ማግኘት። • እሱ/እሷ ምንም ሊያፍሩበት የሚገባ ነገር እንደሌለ መስማት። • ታሪኩን በሚነግራቸው ሰው ላይ መተማመን። • እሱ/እሷ ታሪኩን እንደሚቆጣጠሩት እና ስለዚህ ሁኔታ ለማን እንደሚነገረው ወይም እንደሌለው በመተማመን።
---	--	--



ማስታወሻ ለአንላይን መዳረሻ፡ የአንላይን ውይይቶች ረዘም ያለ ጊዜ ስለሚወስዱ ለእርፍት ክፍለ ጊዜዎች እና ለትልቅ የቡድን ውይይቶች ተጨማሪ ጊዜ ማከል ሊኖርብዎ ይችላል። ለዚህ ክፍል የተገለጹት የቆይታ ጊዜዎች በአካል በማሰልጠን ላይ የተመሰረቱ ናቸው። ይህ በመስመር ላይ የሚካሄድ ከሆነ ለተጨማሪ 5 ደቂቃዎች በተቆራረጡ ቡድኖች ውስጥ እና ተጨማሪ 5 ደቂቃዎችን በትልቅ የቡድን ውይይቶች ውስጥ ይፍቀዱ። አዘጋጁ ወይም አስተባባሪው ውይይቱን በአንላይን ዋይት ቦርድ ላይ መመዝገብ ወይም ከሌለ ደግሞ ስክሪኖቸውን ማጋራት እና የተሳታፊ ምላሾች በተጠቀሱት መሰረት መፃፍ ይችላሉ።

<p>ስላይድ፡ ከአደጋ የተረፈ ሰው ሥነ-ምህዳር</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ በተረጃዎች ላይ የሚያደርሰውን የተለያዩ ተፅዕኖዎች ተወያይተናል። ከአደጋ የተረፉ ሥነ-ምህዳር ቤተሰባቸውን፣ የሚወዷቸውን እና ማህበረሰባቸውን እንዲሁም ለእነሱ እና ከእነሱ ጋር የሚሰሩ ድርጅት የሚያካትት መሆኑን ማስታወስ አስፈላጊ ነው። ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ብዙ ተጽእኖዎችን ሊያሳድር ይችላል፤ ይህም በአደጋው ዙሪያ ያለውን ትልቅ አውድ በትክክል ይረብሻል። ከአደጋ የተረፉትን በመጸዋ፣ በመገለል ወይም በመወቃቀስ ከማህበረሰቡ ጋር ያለውን ግንኙነት እንዲሁም ከሚወዷቸው እና ከቤተሰቡ ጋር በማግለል፣ ውድቅ በማድረግ ወይም የቤተሰብ ግንኙነቶች በማፍረስ ሊጠፋ ይችላል።</p> <p>ስለዚህ ድርጅቱ በሥነ-ምህዳሩ ውስጥ አሁንም በበታወሰ ላይ ያለ ብቸኛው ግንኙነት ሊሆን ይችላል። እንደዚህ ድርጅት አባላት እና ሰራተኞች በዚህ ድርጅት አባልነት እና በድርጅቱ መካከል ያለው ትስስር እንዳይበጠስ እና የተረፉትን ለመደገፍ ድርጅቱ የበኩሉን ሚና እንዲወጣ ማድረግ የሁላችንም ሃላፊነት ነው።</p>
<p>ስላይድ፡ ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አቀራረብ</p>  	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አካሄድ የተረጃ መብቶች የሚከበሩበት እና እሱ/እሷ በሰባዊነት እና በአክብሮት የሚሰተናገዱበት ደጋፊ አካባቢ ለመፍጠር ያለመ ነው። አቀራረቡ ከአደጋ የተረፉትን ማገገም እና ፍላጎቶቻቸውን እና ምሻቶቻቸውን የመለየት እና የመግለጽ ችሎታን ለማበረታታት እንዲሁም የድጋፍ መንገዶችን ለመወሰን አቅሙን ለማጠናከር ይረዳል።</p> <p>ይህ አካሄድ የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ሲደርስ ሊታወስ የሚገባው ወደ አራት የመመሪያ መርሆዎች ተተርጉሟል።</p> <ul style="list-style-type: none"> • አክብሮት፡ ሁሉም የሚወሰዱ እርምጃዎች ከአደጋ የተረፉትን ምርጫዎች፣ ኤጀንሲዎች፣ ምሻቶች፣ መብቶች እና ክብር በማክበር መመራት አለባቸው። • ምስጢራዊነት፡ ምስጢራዊነትን መጠበቅ ማለት ከአደጋው የተረፉት ፍቃድ ከሌለ ማንኛውንም መረጃ ለማንም አለማጋራት ማለት ነው። ሰዎች ታሪካቸውን የሚናገሩለት የማይናገሩለትን ሰው የመምረጥ መብት አላቸው። • ደህንነት፡ ከአደጋ የተረፉት ደግንነት ቅድሚያ የሚሰጠው ጉዳይ ነው። • አድልዎ የሌለበት፡ ድጋፍ ለሚፈልግ ማንኛውም ሰው እኩል እና ፍትሃዊ አያያዝን መስጠት አስፈላጊ ነው።
<p>ስላይድ፡ የመመሪያ መርሆዎችን ወደ ተግባር መተርጎም</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 15 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>“ከአደጋ የተረፉት መሆን እንዴት እንደሚሰማህ” ከሚለው ክፍል ውስጥ ያለውን ሁኔታ ተመልከት እና አሁን “ሰራተኞቹ እንዴት ምላሽ ሊሰጡ ይችላሉ እንደነበር አስብ። አራቱ መመሪያዎች እንዴት ሊተገቡ ይችላሉ? እነዚህን መርሆዎች በሥራ ላይ ለማዋል ትክክለኛ ምላሽ የሚሆን ምን ነበር?</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡</p> <p>ተሳታፊዎች ወደ ቀድሞ ቡድኖቻቸው እንዲመለሱ ጠይቋቸው እና ቀደም ብለው የሰሩበትን ሁኔታ እንዲያሰላስሉ ጋብቷቸው። ሰራተኞቹ እነዚህን መርሆዎች ለማንፀባረቅ ምን የተለየ ነገር ማድረግ ነበረባቸው? በቡድን ከ10 ደቂቃ ከተወያዩ በኋላ በቡድን አንድ ወይም ሁለት ተግባራዊ ምሳሌዎችን ለማካፈል ሀሳብ አቅርቡ እና አስፈላጊ ከሆነ ማብራሪያዎችን ወይም ተጨማሪዎችን ያቅርቡ።</p>

		<p>የትግበራዎች ምሳሌዎች በሁኔታዎች፡</p> <p>ሁኔታ 1፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ግለሰቦች ሪፖርት እንዲያደርጉ እንዲገቡ ፍቀድ። • ከአደጋ የተረፉትን አታቻኩል እና ያለ ምንም ጊዜ ገደብ ሁኔታቸውን እንዲያብራሩ ያድርጉ። • ጥፋተኛውን በሚመለከት ሚስጥራዊ መረጃን በመግለጽ ለግል ከአደጋ የተረፈው ደህንነት የሚሰማውበትን አካባቢ ይፍጠሩ እና ደህንነታቸውን አደጋ ላይ ሳይጥሉ መፍትሄዎችን ያግኙ። <p>ሁኔታ 2፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ሪፖርቱ በሚደረግበት ጊዜ ለግል ከአደጋ የተረፈው ሙሉ በሙሉ ትኩረት ይስጡ። • ሁኔታውን በትክክል እንደተረዱት ከአደጋ የተረፉት እንዲያውቁ ያድርጉ። ይህ እርስዎ የመዘገቡትን እንዲያውቁ ጉዳዩን ለግል ከአደጋ የተረፈው በመድገም ሊደረግ ይችላል። አስፈላጊ ከሆነ ማብራሪያ ለማግኘት ጥያቄዎችን ይጠይቁ። • ወንጀለኛውን ከመጋፈጡ በፊት ከአደጋ የተረፉት ሁኔታውን እንዴት እንዲያዝ እንደሚፈልግ ይጠይቁ። • ከአደጋ የተረፉት ጉዳዮቸው በደህንነት እንደሚያዝ እና ለተረጂው በሚበጀው ጥቅም እንደሚፈፀም እንዲረጋጋ ያድርጉ። <p>ሁኔታ 3፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ከአደጋ የተረፉት ሪፖርቱን ለእርስዎ ማሳወቅ ካልፈለጉ፣ ሁኔታውን ለማስተናገድ ሌሎች ሰራተኞች እንዳሉ ያሳውቁ።
--	--	---



ማስታወሻ ለአንላይን መዳረሻ፡ የአንላይን ውይይቶች ረዘም ያለ ጊዜ ስለሚወስዱ ለእርፍት ክፍለ ጊዜዎች እና ለትልቅ የቡድን ውይይት ተጨማሪ ጊዜ ማከል ሊኖርብዎ ይችላል። ለዚህ ክፍል የተገለጹት የቆይታ ጊዜዎች በአካል በማሰልጠን ላይ የተመሰረቱ ናቸው። ይህ በመስመር ላይ የሚካሄድ ከሆነ ለተጨማሪ 5 ደቂቃዎች በተቆራረጡ ቡድኖች ውስጥ እና ተጨማሪ 5 ደቂቃዎችን በትልቅ የቡድን ውይይቶች ውስጥ ይፍቀዳል። አዘጋጁ ወይም አስተባባሪው ውይይቱን በአንላይን ዋይት ቦርድ ላይ መመዝገብ ወይም ከሌለ ደግሞ ስክሪኖቸውን ማጋራት እና የተሳታፊ ምላሾች በተጠቀሱት መሰረት መፃፍ ይችላሉ።

<p>ስላይድ፡ ለግልጽነት እና ለሁለተኛ ደረጃ ተጠቂዎች በቂ ያልሆነ ምላሽ</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 15 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡</p> <p>አራቱ መርሆዎች እና ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አካሄድ የምላሻችን እምብርት መሆን አለባቸው። በተግባር እንዴት እንደሚተገበሩ አይተናል እና በኋላ ወደ እነርሱ እንመለሳለን። መርሆዎቹ ካልተከተሉ ከአደጋ የተረፉት ለተጨማሪ አደጋዎች እና ጉዳዮች ሊጋለጡ እንደሚችሉ ማስታወስ አስፈላጊ ነው።</p> <p>ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ የተረፉ ሰዎች ከጥቃት በኋላ እንክብካቤ ሲፈልጉ ብዙ ችግሮች ያጋጥሟቸዋል። በቂ ምላሽ ካልተሰጠ፣ ከአደጋ የተረፉ ሰዎች ሁለተኛ ደረጃ ሰላባ ሊደርስባቸው እና ራሳቸው ጠበኛ ባህሪ ሊያዳብሩ ይችላሉ።</p> <p>ሁለተኛ ደረጃ ሰላባ የሚከሰተው ከአደጋ የተረፉት ከሌሎች ጋር በሚገናኙበት ባህሪ እና አመለካከታቸው ምክንያት ተጨማሪ ጉዳት ሲደርስባቸው ነው። ሁለተኛ ደረጃ ተጠቂነት፣ ለምሳሌ፣ በተረጂው እንደ “ተጠቂ-መውንጀል” ተብሎ ስለታሰበው ክስተት በመጠየቅ ወይም ለጥቃቱ የተጠቂውን ምላሽ በመጠየቅ ወይም ተገቢ ያልሆኑ ቋንቋዎችን ወይም ስሜታዊ ያልሆኑ አስተያየቶችን በመጠቀም ሊከሰት ይችላል። ይህ ሂደት ተጨማሪ ጉዳዮችን ሊያስከትል፣ በድጋፍ አገልግሎቶች፣ በጤና እንክብካቤ ባለሙያዎች እና ተቋማት ላይ አለመተማመንን ይፈጥራል፣ እና ከአደጋ የተረፉትን የእርዳታ ፈላጊ ባህሪ ላይ ተጽእኖ ልያሳድር ይችላል።</p> <p>ከፆታዊ ጥቃት የተረፉ ሰዎች ላይ ተጨማሪ ጉዳት እንዳይደርስ ለመከላከል፣ ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ከአደጋ የተረፉት ላይ የራስዎን አመለካከት እና ባህሪ ማወቅ እና ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አካሄድ መከተል እንደ ባለሙያ ወሳኝ ነው።</p>
---	---

<p>ስላይዶች በማጠቃለያው</p> <p>ክፍል 6 ፡ ርዕስ 1 በማጠቃለያው</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ይገለጻቸዋል፡ ወይም የተመሳሳይ ሰዎች በተለያዩ ደረጃዎች ከህይወት ሊገዛቸው ይችላሉ። 2. ለተመሳሳይ ክስተቶች የተለያዩ ሰዎች የተለያዩ ምላሽ ይሰጣቸዋል፡ ገጂ ወጥቶች ሁልጊዜ ለመጥ ግድግዳ አይታዩም። 3. እነዚህን አስታሮ መመቸ ለንዳይጠናቅቁ ለማድረግ በአድራጊነት የተረፉትን ዓላማዎች ግምት ውስጥ ማስገባት አስፈላጊ ነው። <hr/> <p>ክፍል 6 ፡ ርዕስ 1 በማጠቃለያው</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. አንጻሩን ከአድራጊነት የተረፉ የተለያዩ ዓላማዎች ሊኖሩት ይችላል፡ ነገርን ሁል ጊዜ መቆጣጠር፣ ማስተካከል፣ ደህንነትን እና እርስዎን አመራርን ማረጋገጥ አስፈላጊ ነው። 5. ከወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ በኋላ ከአድራጊነት ሥነ-ምህግር በኋላ ሊጠፋ ይችላል። ድርጅቱ እና አንጻሩን ለራሳቸው ይህንን የበምህግር ስርዓት መልስ በማግኘት ረጅም ጊዜ ይቆያሉ። 6. ወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ረግጦች ሲፈጸሙ ቅድሚያ የሚሰጠው ከአድራጊነት ስርዓት መሰረት ነው። 	<p>🕒</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p><u>በማጠቃለያው</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳን ያጋጠማቸው ወይም የተመለከቱ ሰዎች በተለያዩ ደረጃዎች ከባድ መዘዝ ሊገጥማቸው ይችላሉ። • ሰዎች ለተመሳሳይ ክስተቶች የተለያዩ ምላሽ ይሰጣቸዋል። ገጂ ወጥቶች ሁል ጊዜ ለውጭ ታዛቢዎች አይታዩም። • እነዚህን አስታሮ መመቸ ከማጠናከር ለመቆጣጠር፣ ከአደጋ የተረፉን ፍላጎቶች ግምት ውስጥ ማስገባት አስፈላጊ ነው። • እያንዳንዱ በሕይወት የተረፉት ሰዎች የተለያዩ ፍላጎቶች ሊኖራቸው ይችላል፤ ነገር ግን ሁል ጊዜ መከባበርን፣ ምስጢራዊነትን፣ ደህንነትን እና አለማዳላትን ማረጋገጥ አስፈላጊ ነው። • ከወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ በኋላ ከአደጋ የተረፉት ሥነ-ምህግር በኋላ ሊጠፋ ይችላል። ድርጅቱ እና እያንዳንዱ ለራሳቸው ይህንን የበምህግር ስርዓት መልስ በማግኘት ረጅም ጊዜ ይቆያሉ። • የወሲባዊ ብዝሃነት ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ረግጦች ሲፈጸሙ ቅድሚያ የሚሰጠው ለግል ከአደጋ የተረፈው ድጋፍ መስጠት ነው።
--	----------	---

ርዕስ ሁለት፡ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን በመቀበል ላይ ያለዎት ሚና

የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ የ50 ደቂቃ የትምህርት ዓላማዎች፡

- የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን በመቀበል የሰራተኞች ሚና እና ኃላፊነቶችን መግለጽ።
- ሪፖርቶችን በመቀበል እና በማስተናገድ ላይ የሰራተኞች ውስንነቶችን መግለጽ።



ስላይዶች ሚናዎች እና ኃላፊነቶች

ክፍል 6 // ሪቦ 2
ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ተዛማጅ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች

በአርሶዎ አስተያየት፡ ከታዊዎች ድርጊቶች መካከል፡

- ሪፖርት በሚቀበሉ ሁሉም ሰራተኞች መተግበር ያለበት የትኛው ነው?
- በወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ቡድኖች ብቻ መተግበር ያለበት የትኛው ነው?
- የትኞቹ ደረጃ መተግበር የለባቸውም?

ክፍል 6 // ሪቦ 2
የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ቡድኖች ሚናዎች እና ኃላፊነቶች

1 የመከላከል እና መደበኛ የሪፖርት ማቅረቢያ ዘዴዎችን ጨምሮ ከታዊ ብዝበዛ እና ጥቃት የመከላከል ስርዓት ይገኛሉ።	2 ልል ነባር ስልቶች መረጃን ለማስመረብ እና ለሰራተኞች ማስረጫት።	3 ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ አደጋ ለተረፉ ሰዎች የሚያስፈልጉትን አገልግሎቶች ይሰጣሉ።	4 በቅድሚያ ደረጃ እና ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ከወሲባዊ ትንኮሳ አደጋ ለተረፉ ሰዎች ረዳራ ይቅርታ።
--	--	--	--

ክፍል 6 // ሪቦ 2
ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ተዛማጅ ያልሆኑ ሚናዎች እና ኃላፊነቶች

1 የጥራት ማረጋገጫ... አጠቃላይ የጥራት ማረጋገጫ ዘዴዎች እና ስልቶች ጥቅም ላይ የዋለውን እና ለመከላከል እና አስተዳደር ምንጭ ሊሆን ይችላል። ለሚገኙ ስልቶች፡ ወሲባዊ ብዝበዛ ምኞት፣ የሪፖርት አደጋ ስልት፣ ስልቶች ለአገልግሎት ሰጪዎች ስልቶች።	2 ለአጠቃላይ መረጃ... ከአጠቃላይ መረጃ ለመወሰን ጥቅም ላይ የዋለውን እና ለወሲባዊ ትንኮሳ ስልቶች ስልቶች፡ የሪፖርት አደጋ ስልት፣ የሪፖርት አደጋ ስልት፣ የሪፖርት አደጋ ስልት።
---	---



ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 15 ደቂቃ

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

አሁን የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ በተረጋገጠ እና በፍላጎታቸው ላይ ስላለው ተጽእኖ የተሻለ ግንኙነት ስላለን፤ የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሁኔታዎችን ለመፍታት የእያንዳንዳቸውን ሚና እና ሀላፊነት የበለጠ እንመረምራለን።

ልዩ ስልጠና ባላቸው ቡድኖች ሚና መካከል ያለውን ልዩነት እንለያለን። የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ተጠሪዎች፣ የምርመራ ቡድኖች፣ የመከላከል ቡድኖች፣ የፆታ ተኮር ጥቃት ቡድኖች እና ከአደጋ የተረፉትን ድጋፍ ሊሰጡ የሚችሉ የጉዳይ አስተዳዳሪዎች - እና በድርጅት ውስጥ ያሉ የተቀሩትን ቡድኖች በተለይም ግንባር ቀደም ስራተኞች። ልዩ ስልጠና ያላቸው ቡድኖች ሁልጊዜ በድርጅቶች ውስጥ አይገኙም ፤ እና የሚሰሩበት መንገድ፤ ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ጋር የተያያዙ ኃላፊነቶች የተደረጁትን መንገድ ጨምሮ፤ በእያንዳንዱ ድርጅት ውስጥ አሠራር ላይ የተመሰረተ ነው። በአንዳንድ ድርጅቶች ውስጥ፤ ሁለቱንም የመከላከል እና የጉዳይ መከታተልን የሚቆጣጠሩ የሙሉ ጊዜ የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ቡድኖች አሉ። በሌሎች ውስጥ፤ ሰራተኞቹ አሁን ባለው ተግባራቸው ላይ ተጨማሪ የፆታዊ ብዝበዛ፤ ጥቃት እና ትንኮሳን የመከላከል ሃላፊነት አለባቸው እና ከስልጠና እና ከመከላከል ያለፈ ሚና የላቸውም፤ ለምሳሌ በምርመራዎች ውስጥ መሳተፍ። አንዳንድ ድርጅቶች የምርመራ ቡድን አሏቸው፤ ሌሎች ደግሞ በወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ውስጥ ልዩ ከሆነው የውጭ መርማሪ ድጋፍ ሊጠይቁ ይችላሉ።

ምንም እንኳን ጥቂቶቹ በልዩ ሁኔታ የሰለጠኑ ቢሆኑም አንዳንዶች ደግሞ ባይሆኑም ሪፖርቶችን ለመቀበል ሁላችንም የምንጨውተው ሚና ይኖራል። ሆኖም ይህ ሚና እንደእኛ መገለጫ እና እውቀት በጣም የተለየ ነው፤ እና በየደረጃው ያሉንን ሚናዎች፤ ኃላፊነቶች እና ገደቦች ማወቅ አስፈላጊ ነው።

በመጀመሪያ የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርትን ለመቀበል አንዳንድ የታቀዱ ድርጊቶችን እንመርምር። በቡድን በመሆን የሚከተሉትን ጥያቄዎች ይመልሱ።

በእርስዎ አስተያየት፤ ከታቀዱት ድርጊቶች መካከል፡

- ሪፖርት በሚቀበሉ ሁሉም ሰራተኞች መተግበር ያለበት የትኛው ነው?
- በወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ቡድኖች ብቻ መተግበር ያለበት የትኛው ነው?
- የትኞቹ መተግበር የለባቸውም?

የቡድን ተግባሩን ለማጠናቀቅ 10 ደቂቃዎች አለዎት።



የአስተባባሪ ማስታወሻ፦

ሁሉንም የታቀዱ ድርጊቶችን በመገምገም ልምምዱን ይግለጹ፦

	ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን የመከላከል ቡድኖች	ሁሉም	ለመተው
ከአደጋ የተረፉትን ማዳመጥ		X	
የእውነታውን ትክክለኛነት ማረጋገጥ	X		
የተረጁውን ፍላጎት ለማሟላት የድርጊት መርሃ ግብር ማዘጋጀት	X		
ለወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ቡድኖች ሪፖርት ማስጀመር		X	
ከአደጋ የተረፉት አመለካከት መጠየቅ			X
ሊሆኑ የሚችሉ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሁኔታዎችን ለመለየት በማህበረሰቡ ውስጥ የዳሰሳ ጥናቶችን ማድረግ	X		
ከአደጋ የተረፉትን ወደ ሆስፒታል፣ ፖሊስ ጣቢያ እና ሌሎች አስፈላጊ አገልግሎቶች ይዘው መሄድ	X (መረጃ በተመሰረተ ፍቃድ ብቻ)		
በርህራሄ ሪፖርት መቀበል		X	
ስለነባር መደበኛ የሪፖርት ማቅረቢያ ስልቶች ከአደጋ ለተረፉት ሳወቅ		X	
የሪፖርት ማቅረቢያ ግዴታውን እና ምን እንደሚያካትተው ለግል ከአደጋ የተረፈው ማሳወቅ		X	
ምስክሮችን መፈለግ	X		
ወንጀል ፈጽሟል የተባለውን ሰው መጥራት	X		
ከአደጋ ተረፈውን ሰው ለማርከት ሰላማዊ መፍትሄ ማቅረብ			X
እንዳይደገም ሊከተሏቸው የሚገቡ ባህሪያትን እና አመለካከቶችን ለግል ከአደጋ የተረፈው መምከር			X
ወንጀለኛውን እንዲህ አይነት ባህሪ እንዳይደገም ለማሳመን መምከር			X



አስተባባሪው እንዲህ ይላል፦


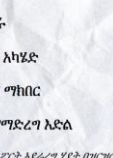

መልካም። በሁሉም ሰራተኞች ሚና እና በልዩ ቡድኖች ልዩ ሀላፊነቶች መካከል ያለውን ልዩነት መለየት ችለዋል! የኋለኛውን በፍጥነት እንይ። ልዩ ስልጠና ያላቸው ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ቡድኖች የመከላከል እና የጉዳይ መፍትሄ ሚና ተጠሪዎች ሊሆኑ ይችላሉ ነገር ግን የምርመራ ቡድኖችም ጭምር ያ ሚና ሊኖራቸው ይችላል። እነዚህ ዘዴዎችን የማዳበር፣ የመከላከል እርምጃዎችን የማስተባበር፣ የሪፖርት አቀራረብ ዘዴዎችን የማስተዳደር እና ሪፖርት የተደረገባቸውን ጉዳዮች አያያዝ ለማረጋገጥ እንደ ለግል ከአደጋ የተረፈ ድጋፍ የመስጠት፣ምርመራዎችን መጀመር ወይም ማዕቀቦችን እና ሌሎች ምርመራዎችን ከተደረጉ በኋላ የመምከር ስልጣን የተሰጣቸው ሰራተኞች ናቸው።

ለተቀሩት ሰራተኞች፣ ሪፖርቶችን በመቀበል ረገድ ቁልፍ ሚና እንዳለዎት መረዳት ያስፈልጋል። የመስክ ሰራተኞች እንደመሆናቸው፣ ከአደጋ የተረፉ እርስዎን ስለሚያምኑ፣ በቋንቋ መሰናክሎች፣ ወይም መደበኛ ስልቶችን እንዳያገኙ ሌሎች እንቅፋቶች እርስዎ ብቸኛ ተለይተው የሚታወቁ እና ተደራሽ የሪፖርት ማሰራጨ ጣቢያ ሊሆኑ ይችላሉ። ስለዚህ አንድ ሁኔታ ከተገለጠ በቂ ምላሽ የመስጠት ሃላፊነት የእርስዎ ነው። ወደዚህ ጉዳይ በኋላ እንመለሳለን።

በሌላ በኩል፣ ይህንን ሚና ሳያልፉ በምርመራዎች፣ ሽምግልና ወይም ሌሎች ድርጊቶች ላይ መሳተፍ አስፈላጊ ነው። እንደዚህ አይነት እርምጃዎች ከአደጋ የተረፉ ላይ የበለጠ ጉዳት ሊያደርሱ፣ በማህበረሰብ ውስጥ ስጋቶችን እና ውጥረቶችን ሊፈጥሩ፣ እንዲሁም እርስዎን እንደ ሰራተኛ ሊያጋልጡ ይችላሉ።



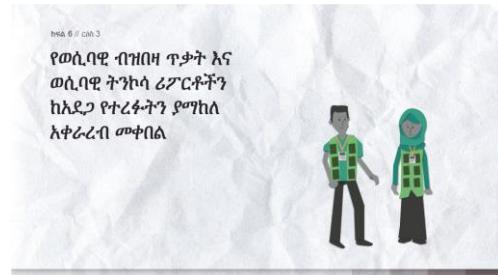
ማስታወሻ ለኦንላይን መዳረሻ፡ አዘጋጆች ለመወያየት እና ከትልቁ የቡድን ውይይቶች ጋር ለመጋራት ዝርዝራቸውን እንዲከታተሉ የአነስተኛ ቡድኖች ልዩ ክፍሎችን መፍጠር ይችላል። ቡድኖች ማስታወሻ እንዲወስዱ በየእርስዎ የኦንላይን መከማቻ አገልግሎት በኩል ለእያንዳንዱ ቡድን የጋራ የሆነ የድህረገጽ ሰነድ መፍጠር ያስቡበት። **አዘጋጁ** በቻት ሳጥኑ ውስጥ ያለውን መስፈንጠሪያ ለቡድኖች ሊጋራ ይችላል እና ተሳታፊዎች የጋራ ሰነዱን አይተው አስተዋፅዖ ያደርጋሉ።

<p>ስላይድ፡ የግድ ሪፖርት መደረግ ስላለባቸው ያተኮሩ</p>  <p>ክፍል 6 ፡ ሪፖርት</p> <p>በግዴታ ሪፖርት ማድረግ ላይ ትኩረት ማድረግ</p> <ul style="list-style-type: none"> የሪፖርት ማድረግ መሰረታዊ ክፍል ለተረፈው ያስጠቀሙ። ማን፣ መቼ እና እንዴት እንደሚታወቅለህክ ዝርዝሮችን ይስጡ። በተቻለ መጠን በአርባዎ እና ጉዳዩን በገለጸው ሰው መካከል ያለውን የመተማመን ግንኙነት ይጠቅሙ። 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡ ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አቀራረብ መርሆዎች ስንነጋገር፣ ስለ ምስጢራዊነት ተነጋገርን። ነገር ግን፣ የIASC ዋና መርሆዎች 5ኛ መርህ የሆነውን የ ያታዊ ብዝበዛና ጥቃት ጉዳዮችን የግዴታ ሪፖርት ማድረግን ጠቅሰናል።</p> <p>እንደተብራራው፣ ሁሉም የሰብአዊ እርዳታ ሰራተኞች በያታዊ ብዝበዛና ጥቃት ላይ የተጠረጠሩትን ሪፖርት ማድረግ ይጠበቅባቸዋል፤ ይህም በምስክሮች ወይም ከአደጋ የተረፉ ሰዎች የ ያታዊ ብዝበዛና ጥቃት ውንጀላዎችን ይፋ ማድረግን ጨምሮ።</p> <p>አንድ ሰው ለማጋለጥ ዝግጁ ሆኖ በሚታይበት ጊዜ ሰራተኛው ለዚያ ሰው በድርጅታቸው ውስጥ ወዳለው ተጠሪ ሪፖርት ማድረግ እንዳለበት የማሳወቅ ግዴታ አለበት።</p> <p>የያታዊ ብዝበዛና ጥቃት ሪፖርት ከደረሰህ፣ ሁኔታውን ለሚጋራህ ሰው ይህን መረጃ ማሳወቅ እና ማን እንደሚያውቀው፣ መቼ እና እንዴት በእርስዎ መካከል የተፈጠረውን የመተማመን ግንኙነት ለመጠበቅ እና በግል ከአደጋ የተረፉ ላይ ተጨማሪ ጉዳት እንዳያስከትል ማስረዳት በጣም አስፈላጊ ነው።</p>
<p>ስላይድ በመረጃ ላይ የተመሰረተ ስምምነት ላይ ያተኮረ</p>  <p>ክፍል 6 ፡ ሪፖርት</p> <p>በመረጃ ላይ የተመሰረተ ስምምነት ላይ ያተኮሩ</p> <p>ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አካሄድ = ከአደጋ የተረፉትን ውክልና ማከበር = በመረጃ ላይ የተመሰረተ ውሳኔ የማድረግ እድል</p> <p>በመረጃ የተደራጀ ስምምነት የሚከተሉትን ሊያካትት ይችላል፡ ስለ ሪፖርት አደራረግ ሂደት በዝርዝር፣ ሊኖሩ ስለሚችሉ ውጤቶች፣ በላይተ አገልግሎቶች እና ጽሑፍ፣ የላይተን የመገኘት አገልግሎቶችን ለማግኘት ወይም ለመጠየቅ፣ ያገለገሉት መረጃ እንዲያደርግ መሳሪያ፣ ለራሳቸው ሊገኝባቸው መጣ።</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡ ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አካሄድ የተረጃ ኤጀንሲን ማክበር እና መጠበቅን ያካትታል። በመረጃ ላይ የተመሰረተ ውሳኔ እንዲያደርግ ማረጋገጥን ይጨምራል።</p> <p>እውነተኛ ወይም “በመረጃ የተደገፈ” ስምምነት “አይሆንም” የማለት መብትን የመረዳት እና ችሎታን ይጠይቃል። ተጠቃሚዎቹ እምቢ የማለት መብት እንዳላቸው ወይም እምቢ ካሉ ሰብአዊ እርዳታ ሊያገኙ እንደሚችሉ ሊያውቁ ይችላሉ።</p> <p>የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ውንጀላዎችን ሪፖርት ለማድረግ ይህ ማለት፡</p> <ul style="list-style-type: none"> ከአደጋ የተረፉ የግዴታ ሪፖርት ማድረግን እና ምን እንደሚያመለክተው እንደሚያውቅ ማረጋገጥ፣ ማን ምን፣ መቼ፣ እንዴት እና ለምን እንደሆነ እና የሪፖርቱ ክትትል ምን እንደሚሆን ማን ይነገራል። ስለ ሂደቱ በዝርዝር ስለእሷ/እሷን ማሳወቅ፣ ሪፖርት ማድረግ የሚያስከትለውን ውጤት—እንደ ምርመራ ወይም የደህንነት ስጋቶች ግምት ውስጥ እና ወደ ልዩ አገልግሎቶች ማቅናት የሚያስከትለውን መዝገ ጨምሮ ማስገባት እና መከላከል። ከአደጋ የተረፉትን ፍላጎቶችን እንዲገልጽ መፍቀድ ለምሳሌ አገልግሎቶችን እንዴት፣ መቼ እና መቼም ቢሆን ለማግኘት መምረጥ፤ ለማጋራት የሚስማማውን መረጃ መምረጥ (ለምሳሌ፡ ስም)። እና በእሷ/በእሱ ደህንነት ላይ በመመስረት መወሰን (ለምሳሌ፡ የሚፈለጉትን ማንኛውንም የጥበቃ እርምጃዎች የመጠየቅ እድል)።
<p>ስላይድ፡ የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን ሲቀበሉ ሰራተኞች ያጋጠሟቸው ችግሮች</p>  <p>ክፍል 6 ፡ ሪፖርት</p> <p>የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን ሲቀበሉ ሰራተኞች ያጋጠሟቸው ችግሮች</p> <p>ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ አደጋ የተረፈ ሰው እንደ ከስት ሲገልጽላቸው የሰብአዊ እርዳታ ሰራተኞች ምን ተግዳሮቶች ወይም ስጋቶች ያጋጠሟቸዋል?</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 25 ደቂቃ</p> <p>አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን ከመቀበል ጋር በተያያዘ የእርስዎ ሚና ምን እንደሆነ አሁን ያውቃሉ፤ ነገር ግን ይህ ለእርስዎ አዲስ ሊሆን ይችላል እና እርስዎ ሪፖርት በሚቀበሉበት ሁኔታ ውስጥ እራስዎን መገመት ሁልጊዜ ቀላል አይደለም።</p> <p>ግዜ በመስጠት በቡድን ይወያይበት የሰብአዊ እርዳታ ሰራተኞች ከወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ከአደጋ የተረፉትን አንድን ክስተት ሲገልጹ ምን ተግዳሮቶች ወይም ስጋቶች ያጋጠሟቸዋል?</p> <p>የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ ቡድኖቹ የሚለዩባቸውን ተግዳሮቶች እና ስጋቶች ለመወያየት እና በለጠፍ ወረቀት ላይ ማስታወሻ እንዲይዙ ጥቂት ደቂቃዎችን ስጧቸው። ማስታወሻዎቻቸውን በበርዱ ላይ እንዲለጥፉ እና ውጤቱን ለተቀረው ቡድን እንዲያካፍሉ ይጠይቃቸው።</p>

		<p>የዚህ አይነት ግብረመልስ ይጠብቁ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ከአደጋ የተረፉትን የመደገፍ ተግባር ላይ አለመሆንን መፍራት። • ደስተኛ ያለመሆን ፍርሃት። • የሥራ ባልደረባን የሚመለከት ሪፖርትን ለመቀበል አለመፈለግ። • በተከሰሰው ባልደረባ የበቀል ፍርሃት። • የክሱን ትክክለኛነት የመለየት ችግር። • የሥራ ባልደረባን የመጉዳት ፍርሃት። <p>አጽንዖት በመስጠት እነዚህን ስጋቶች መፍታትዎን ያረጋግጡ፡</p> <ul style="list-style-type: none"> • ገደቦችን በማስታወስ፡ ሁኔታውን በብቸኝነት እንዲቆጣጠሩት አይጠበቅባቸውም። በዋነኝነት ለልዩ ቡድኖች የድጋፍ እና የማስተላለፊያ ያፍል ናቸው። • ምስጢራዊነት፡ ከሌላ የሥራ ባልደረባቸው ጋር የተያያዘ ጉዳይ ሪፖርት ማድረግ ካለባቸው እነሱን ለመጠበቅ ይህ መርህ እንዲሁ አለ። • የገለልተኝነት አስፈላጊነት፡ ሁኔታው እውነት ነው ወይስ አይደለም ብለው እንዲገመግሙ አይጠበቅባቸውም። ይህ በሁሉም ተጨባጭነት ላይ ያለውን እውነት ለማረጋገጥ ወይም ለመከላከል የተቻለውን ሁሉ የሚያደርጉ የምርመራ ቡድኖች ኃላፊነት ነው።
<p>ስላይዶች በማጠቃለያው</p> <p>የጠቅላይ ልማት ሚኒስቴር</p> <p>1 የፊት መከላከል ስራዎች፡ ለጠባቂ የበዘዘ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንቢት መግለጫዎች በሪህና እና በሌሎች ምሳሌ ዕውቀት መስጫዎች እና የታዩ አካባቢ መሆኑ አስፈላጊ ነው። ስለዚህ ከአደጋ የተረፉት ልምዳቸውን ለመቀየር ፈቃደኛ ናቸው።</p> <p>2 ልዩ ስልጠና የሌላቸው ስራዎች፡ የአቅም ወሳኝነታቸውን እንዲያሳዩ አይጠበቅባቸውም። ከአደጋ የተረፉትን መረጃ ማወቅ ማግኘት፣ ቃል መጠየቅ ማድረግ፣ ሁሉንም ዝርዝሮች መረዳት፣ ወይም ለጥሪው ምን ማድረግ እንዳለበት መገባር የአርቢዎች ሚና አይደለም።</p> <p>የጠቅላይ ልማት ሚኒስቴር</p> <p>3 እንደ ሰበሰቡ ተግባራት፡ የአርቢዎች ተግባር ማግኘት ወይም ውሳኔዎችን ማድረግ ለይለን የሁሉንም ሰዎች መብት እና ፍላጎት ማከበር እና ማስጠበቅ ነው።</p> <p>4 የአርቢዎች ሚና ባለ አልፋቸው ላይ ትክክለኛ እና ወቅታዊ መረጃ መስጠት እና ከአደጋ የተረፉት የሰላም ምርጫ እንዲያደርጉ ማድረግ ነው።</p> <p>5 እንዲሁም ለአርቢዎች የተለያዩ ማንኛውንም የታዩ የበዘዘ ትቃት ሁኔታ ሪፖርት የማድረግ ግዴታ አለባቸው። ስለዚህ ግዴታ ከአደጋ የተረፈውን ወይም ምስክርን ማስወቅ አስፈላጊ ነው።</p>	<p>⌚</p>	<p>ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ</p> <p><u>በማጠቃለያው</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ስለዚህ ልምዳቸውን በፈቃደኝነት ለሚገልጹ እና ለወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንቢት መግለጫዎች ይህንን ተጠባቂ ሁኔታ እና በአግባቡ ምላሽ ለመስጠት ዝግጁ ለሆኑ ሰዎች ይህንን ተጠባቂ እና የታዩ አካባቢ እንዲኖር የግምባር ቀደም ስራዎች በትክክል የሰለጠኑ መሆናቸው በጣም አስፈላጊ ነው። • ውስንነታቸውን ለማሸነፍ ልዩ ስልጠና ከሌላቸው ስራዎች አይጠበቅባቸውም። ከአደጋ የተረፉትን መረጃ ማወቅ ማማከር፣ ቃል መጠየቅ ማድረግ፣ ሁሉንም ዝርዝሮች መረዳት ወይም ለግለሰቡ ምን ማድረግ እንዳለበት መንገድ የእርስዎ ሚና አይደለም። • እንደ ሰብአዊ እርዳታ ሰጪ ግዴታችን የሁሉንም ሰዎች መብትና ፍላጎት ማከበር እና ማስጠበቅ እና ግምት ወይም ፍርድ አለማድረግ ነው። • የእርስዎ ተግባር ሰሚ ጆሮን ከፍርዱ የጸዳ እና ትክክለኛ እና ወቅታዊ መረጃዎችን ስለተገኙ አገልግሎቶች ማቅረብ እና ከአደጋ የተረፉት የሰላም ምርጫ እንዲያደርጉ ማድረግ ነው። • እንዲሁም ለእርስዎ የተገለጸውን ማንኛውንም የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንቢት ሁኔታ ሪፖርት የማድረግ ግዴታ አለባችን እና ስለዚህ ግዴታ ለግል ከአደጋ የተረፈ ወይም ምስክርነት ማሳወቅ አስፈላጊ ነው።

ርዕስ ሶስት፡ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ የሪፖርት አቀባበል ሂደት የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ 85 ደቂቃ የመመሪያ ዓላማዎች፡

- ከአደጋ የተረፉት ያማከለ አካሄድ ወደ ተግባር መቀየር።
- የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት እንደሚቀበል ማብራራት እና የLIVES አቀራረብን መረዳት።



ስላይዶች፡ ከአደጋ የተረፉት ያማከለ-አመለካከትን መለማመድ



ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 15 ደቂቃ

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

እንደተመለከትነው፣ የእርስዎ ሚና ዋና ነገር የተረፉትን በመረዳዳት፣ በማዳመጥ እና በመንከባከብ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ማስረጃን መቀበል ነው። በተለይም በብዙ አጋጣሚዎች የተረፉት/ያጋጠመውን ሁኔታ ለመዘገብ ብቸኛው የመግቢያ ነጥብ እርስዎ ብቻ ነዎት።

በዚህ ሁኔታ ውስጥ የሚችሉት በጣም ጠቃሚ ነገር የመጀመሪያ ደረጃ ድጋፍ መስጠት ነው። በእንክብካቤ ውስጥ ልዩ ባለሙያ ባይሆኑም እንኳ ለግለሰቡ አስፈላጊ ድጋፍ ያደርጉ ነበር።

ነገር ግን፣ ሁላችንም የራሳችንን አመለካከቶች እና እምነቶች ወደ ስራችን እናመጣለን፣ እና ከእነዚህ አመለካከቶች ውስጥ አንዳንዶቹ ሳናውቅ በሕይወት ከአደጋ የተረፉትን ሊጎዱ እንደሚችሉ ማወቅ አለብን። የራሳችንን አመለካከት ማወቅ እና መቃወም መጀመር አስፈላጊ ነው። ከአደጋ የተረፉትን መውቀስ በብዙ ማህበረሰቦች ውስጥ የተለመደ ነው እና ለማስወገድ በንቃት መትጋት ያለብን እና ከአደጋ የተረፉት ጋር በምንሰራው ስራ ላይ መቋቋም ነው።

የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ሲደርሱ ሊበረታቱ ወይም ሊታቀቡ የሚገባቸው ባህሪያትን እና አመለካከቶችን ለመዘርዘር እንደ ቡድን ጊዜ ይውሰዱ።

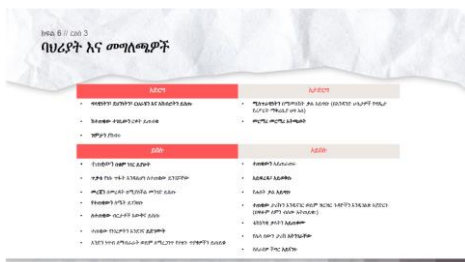
የአስተባባሪ ማስታወሻ፡

ከእርስዎ ጋር ሁኔታን ከሚጋራው የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ግል ከአደጋ የተረፉ ወይም ምስክር ጋር ሲገናኙ ማበረታታት እና ማስወገድ ያለብን አመለካከቶችን ለመለየት ቡድኑን 10 ደቂቃ ይሰጡ። ከዚያ የቡድን ስራ ውጤቶችን ያካፍሉ። አንድ የቡድን አባል አንድ መወገድ ያለበት እና አንድ መበረታታት ያለበት ባህሪ ያቀርባል። ሁሉም ነገር እስኪጋራ ድረስ ቀጣዩ የቡድን አባል ይቀጥላል እና ወዘተ።



ማስታወሻ ለአንላይን መዳረሻ፡ አዘጋጁ የተሳታፊዎችን ምላሽ በሽርቹል ዋይት ቦርድ ወይም በሌላ የተጋራ ሰነድ ላይ ይመዘግባል እና ስክሪናቸውን ለአስተባባሪው እና ተሳታፊዎች ያጋራል።

ስላይድ፡ ባህሪያት፣ መግለጫዎች እና ከአደጋ የተረፉት ተስፋዎች



ይህ ስላይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ

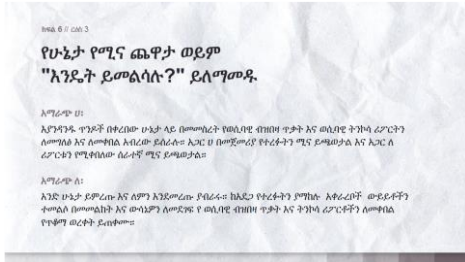
አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡

በጣም ጥሩ ነው። ከአደጋ የተረፉትን ያማከለ አካሄድ የሚያንፀባርቁ ወይም የሚቃወሙ አመለካከቶችን ለይተሃል። መቀበል ወይም ማስወገድ ያለብን ቁልፍ ባህሪዎች አጭር ትንተና እዚህ አለ። እነዚህ ባህሪያት ከአደጋ የተረፉት ሁኔታቸውን ለመግለጽ ሲወስኑ የምጡብቁትን ነው ያምያንፀባርቁ።

<p>ክፍል 6 / 128 3</p> <p>ለወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ምላሽ ለመስጠት ጠቃሚ ምክርቶች</p> <p>የአቋምዎን እና የመስተጋብርዎን አስፈላጊነት ይገንዘቡ።</p> <p>በመረጃው ምን ማድረግ እንዳለባቸው እና ቀጥሎ ምን እንደሚፈጠር ይገነዘቡ።</p> <p>ከአዲስ መረጃ ሲያጋጥም እምነትዎን ለመላወቅ ግልጽ እና ፈቃደኛ ይሁኑ።</p> <p>አወጥተኛ ጥያቄዎችን ይጠይቁ።</p>		<ul style="list-style-type: none"> • ከአዲስ መረጃ ጋር ሲቀርብልዎ በፊት የነበረዎትን አመለካከትዎን ለመቀየር እንኳ ቢሆን ክፍት የሆነ አመለካከት ይኑርዎት። • የአቋምዎን እና ግንኙነቶችዎን አስፈላጊነት ይገንዘቡ። <p>በወረቀት ላይ ስላሉት ምክሮች ለማንኛውም ጥያቄዎች ወይም አስተያየቶች ምላሽ ይስጡ እና ወደ መጨረሻው ተግባር ይሂዱ።</p>
--	--	---

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡ በዚህ ተግባር ውስጥ ያለው የመጨረሻው ልምምድ እንደ አማራጭ የምሰራ የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ሚና-ጨዋታ ልምምድ ነው። ከክፍለ ጊዜው አስቀድሞ አስተባባሪዎች ሚና መጫወት ለአድማጮቻቸው የሚስማማ መሆኑን በጥንቃቄ ማጤን አለባቸው። አስተባባሪዎች ዘገባን ሚና መጫወት ለቡድኑ ቀስቃሽ ሊሆን ይችላል ብለው ካሙኑ ወይም ቡድኑ በሚፈልገው ቁምነገር እና ግልጽነት ካልቀረበው “ምን ታደርጋለህ?” የሚለውን አማራጭ ይምረጡ። ተሳታፊዎቹ ከፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ጋር በተያያዙ የተለያዩ ሁኔታዎች ውስጥ የከአደጋ የተረፈውን ያማከለ ምላሽ እንዴት እንደሚያሳዩ የሚወያዩበት ተግባር።

ስለይድ፡ የሚና-ጨዋታ ሁኔታ ወይም "እንዴት ምላሽ ይሰጣሉ?" ልምምድ



ይህ ተግባር የሚወስደው ጊዜ 45 ደቂቃ

የአስተባባሪ ማስታወሻ፡

- ሁሉም ሰው እንዲሰይሙ በመጠየቅ ተሳታፊዎችን በጥንድ በጥንድ ይከፋፍሏቸው፡ A፣ B፣ A፣ B፣ A፣ B፣ ወዘተ።
- ጽሑፍ ዘገባችን አሰራጭ፡ ለእያንዳንዱ ጥንድ አንድ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ሁኔታ።

አስተባባሪው የሚከተሉትን ያብራራል፡

እያንዳንዱ A እና B ጥንቶች በቀረበው ሁኔታ ላይ ተመስርተው የሚና ጨዋታን ይፋ ለማድረግ እና ሪፖርት ለመቀበል አብረው ይሰራሉ። አጋር A በመጀመሪያ የተረፉትን ሚና ይጫወታል እና አጋር B ሪፖርቱን የሚቀበለው ሰራተኛ ሚና ይጫወታል።

ጥንቶች ሚናዎችን እንዲገመግሙ እና የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓቱን ለመገምገም እና ቀጥሎ የሚመጣውን ለሰውዬው መንገር እንዲችሉ ጊዜ ይስጡ።

በጥሩ ሁኔታ የሰራውን እና ፈታኙን በመመርመር የጋራ ማብራርያ ጊዜ ይስጡ።

ከጠቃሚ ምክር ላይ ካሉት ነገሮች ጋር በማነፃፀር በተማሩት ነገሮች ላይ በጋራ ያብራራሉ።



በአንላይን ለሚደረግ ማዳረስ ለሚና ጨዋታ ልምምድ ተሳታፊዎችን በጥንድ ወይም በአነስተኛ ቡድን ከሁለት እስከ ሶስት ይከፋፍሏቸው። በአነስተኛ ቡድኖች መከፋፈል ካልተቻለ፣ አስተባባሪዎች የሚና-ተጨማሪ ሞዴል ማድረግ እና ማንኛቸውም ተሳታፊዎች ለቀረው ቡድን ሚና-ጨዋታውን ለመቅረጽ ፈቃደኛ ይሆኑ እንደሆነ ይጠይቁ።

ስለይዶች በማጠቃለያው



ይህ ስለይድ የሚወስደው ጊዜ፡ 5 ደቂቃ

በማጠቃለያው

- እራስዎን ከአደጋ በተረፈው ቦታ በማድረግ ርህራሄን ያሳዩ።
- በጭራሽ አይመርምሩ፣ ምስክሮችን አይፈልጉ ወይም ሽምግልና ለማድረግ አይሞክሩ። ከአደጋ የተረፉትን እና እራስዎን ለተጨማሪ አደጋዎች ሊያጋልጡዎቸው ይችላሉ።
- ከአደጋ የተረፈው ሁኔታውን መቆጣጠር መቻል አለበት። ወደሌላ ከማስተላለፍዎ በፊት ሁል ጊዜ ፍቃድ ይጠይቁ እና ስለ እርስዎ ሪፖርት የማድረግ ግዴታ በትክክል እንዲያውቁት ያድርጉ።
- LIVES'ን አስታውስ። የመጀመሪያ ደረጃ ድጋፍ የምላሹ አስፈላጊ አካል ነው።
- ሪፖርት ማድረግ በምላሹ ውስጥ የእርስዎ ሚና አካል ነው እንጂ አማራጭ አይደለም። ከአደጋ የተረፉትን እንዲሁም ማህበረሰቦችን እና ድርጅቱን የበለጠ መጠበቅ ወሳኝ ነው።

ርዕስ አራት፡ የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርት ሲቀበሉ ራስን መንከባከብን መለማመድ የሚወስደው ጊዜ ጊዜ፡ የ25 ደቂቃ የትምህርት ዓላማዎች፡

- ራስን ለማንኛውም ስሜታዊ እና ስነ ልቦናዊ አደጋዎች ሳይጋልጥ የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን የመቀበል ሚና መወጣት መቻል።

የአስተባባሪው ማስታወሻ፡ ይህ ክፍለ ጊዜ ያነሰ ዝርዝር እና ከቀደምቶች ያነሰ የንድፈ ሃሳብ ግብአት ይዟል። ዋናው አላማው በተሳታፊዎች መካከል የውይይት ጊዜ እንዲሰጥ እና የታዊ ብዝበዛና ጥቃት ሪፖርቶችን ከመቀበል ሊነሱ የሚችሉትን የጭንቀት ወይም የስሜት ችግሮች ስጋቶች በመደበኛነት እንዲሰሩ ማድረግ እና ጭንቀትን ከመከላከል እና ከማስተዳደር አንጻር ያላቸውን መልካም ተሞክሮዎች ማካፈል ነው።

ይህ ክፍል የሰራተኞቻቸውን ደህንነት ለማረጋገጥ እና በስራ ላይ ያሉ የስነ-ልቦና አደጋዎችን ለመከላከል የታቀዱ እርምጃዎችን በድርጅቶች ትግበራ በምንም መንገድ መተካት የለበትም። በድርጅታዊ ውስጥ እንደዚህ ያሉ እርምጃዎች ከተተገበሩ ይህንን ክፍለ ጊዜ ማስተካከል እና ስለ ነባር ድጋፍ ዘዴዎች ለተሳታፊዎች ትክክለኛ መረጃ መስጠት ይችላሉ።

የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን ሲቀበሉ ራስን መንከባከብን መለማመድ



ስላይድ፡ ጭንቀት መከላከል



ይህ ተግባር የሚወሰደው ጊዜ 15 ደቂቃ

አስተባባሪው እንዲህ ይላል፡







የወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን መቀበል ውጥረትን ሊፈጥር ይችላል። ስራተኞች ለግልጽነቱ ተገቢውን ምላሽ፣ ሪፖርት ማድረግ ስለሚገባቸው መንገድ እና የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሁኔታ በተረፈው፣ በማህበረሰቡ ወይም በድርጅቱ ላይ ስለሚያስከትላቸው ውጤቶች ጥርጣሬ ሊኖራቸው ይችላል። ከጭንቀት መከላከል እና አያያዝ ጋር የተያያዙ ልምዶችን እንወያይ። ሁለቱንም ግላዊ እና ድርጅታዊ ስልቶችን ሊሸፍኑ የሚችሉ ሀሳቦችን እንድታካፍሉ እጋብዛችኋለሁ።

የ ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ሪፖርቶችን ሲቀበል የሰራተኞች ጭንቀትን እንዴት መከላከል እንችላለን?

የአስተባባሪው ማስታወሻ፡

ስለ ጭንቀት መከላከል እና መፍታት ስልቶች ሃሳብ እንዲያመነጩ ለተሳታፊዎች 10 ደቂቃ ይሰጡ። ሁለቱንም የግል ስልቶችን እና ድርጅታዊ ጭንቀትን መከላከል ዘዴዎችን ማጋራታቸውን ያረጋግጡ እና ሁሉንም የአስተያየት ጥቆማዎችን ይመዝግቡ።

ተሳታፊዎችን ሁላችንም የራሳችን ስልቶች እንዳሉን እና እያንዳንዳችን ለእሷ/እሱ ራስን ለመንከባከብ እና ጭንቀትን ለመከላከል የሚረዳውን መወሰን እንደምንችል አስታውስ። ለሁሉም የሚስማማ ስልት የለም። እንዲሁም የድርጅቱን ስራተኞች ደህንነት ዋስትና የመስጠት እና ጭንቀትን ለመከላከል ያለው ሃላፊነት ጎላ ብሎ መያዝን ያረጋግጡ።

	  	
<p>ስላይድ፡ ማጠቃለያ</p> 		<p>ይህ ተግባር የሚወሰደው ጊዜ 5 ደቂቃ</p>
		<p>በዛሬው ክፍለ ጊዜ ንቁ ተሳትፎ ስላደረጉ ሁሉንም እናመሰግናለን</p>

ለአይኮኖች ምስጋና፡ Freepik and Shareicon.net