

ዲኤስደብሊው

ጥበቃ/ከለላ

ደንቦች

ዲኤስደብሊው

ዶች እስተቱንግ

ዌልት ቢሽልከር ንግ

ማውጫ

የመጠበቅ መግለጫ	1
የዲኤስደብሊው ጥበቃ	4
የዲኤስደብሊው ጥበቃ ሶስት ዘርፎች	5
ቃል ኪዳኖች	7
ኃላፊነቶች	7
ግምገማ	8
የዲኤስደብሊው ጥበቃ ሰነዶች አጠቃላይ እይታ	9
መዝገበ ቃላት	12
የሥነምግባር ኮድ	15
መርሆዎች.	16
የስነምግባር ደረጃዎች.	17
የጥቅም ግጭቶች	17
ማጭበርበር፣ ጉቦ እና ሙስና	18
መድልዎ እና ጉልበተኝነት	19
ወሲባዊ ትንኮሳ፣ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀም።	20
የተመደቡ ወይም የተጠበቁ መረጃዎችን የውሂብ ጥበቃ እና አያያዝ	21
የዲኤስደብሊው እና የተፈጥሮ ሀብቶች ጥበቃ።	21
አልኮሆል ፣ አደንዛዥ ዕፅ እና ቁማር	22
የውጭ ግንኙነት.	22
ተጨማሪ ፖሊሲዎች	23
ብልሹ ሥነ ምግባርን እና ሕገ-ወጥ ድርጊቶችን ሪፖርት ለማድረግ የሚያስችል ፖሊሲ	24
የመረጃ ጠቋሚ ጥበቃ	25
ወሰን	25
ሪፖርት ማቅረብ	26

ሪፖርት ሲደርሰን የሚወሰዱ እርምጃዎች...	27
ታማኝነት እና ምስጢራዊነት	29
የህፃናት፣ የጉርምስና እና የወጣቶች ጥበቃ ፖሊሲ	30
ወጣቶችን ማብቃት	30
በምሳሌ መምራት	31
የግል ውሂብን መጠበቅ.	32
ብልግና እና ህገወጥ ድርጊቶች	32
የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ፖሊሲ	34
መርሆዎች	35
ድርጊቶች	35
የማህበራዊ ሚዲያ ፖሊሲ	37
የተከበረ መስተጋብር	37
የመረጃ ጥበቃ	38
ግልጽነት	38
የአእምሮዊ ንብረት እና የሌሎች መብቶች።	38
የኃላፊነት ስሜት	38
አባሪ	41
የጥቅም ግጭት መግለጫ	
የቃል ኪዳን መግለጫ	



የጥበቃ መግለጫ

ዶይቸ ስቲፍትንግ ዌልትቤቭልከርዩንግ (ዲኤስደብሊው) በታሪክ ውስጥ ትልቁ የወጣቶች ትውልድ ፍላጎቶች እና እምቅ አቅም ላይ የሚያተኩር ዓለም አቀፍ የልማት ድርጅት ነው።

ዓላማችን ወጣቶችን፣ በተለይም ወጣት ሴቶችንና ልጃገረዶችን፣ ዘመናዊ የእርግዝና መከላከያዎችን ጨምሮ ለወጣቶች ተስማሚ የሆኑ የጤና መረጃዎችንና አገልግሎቶችን ፍላጎት በመፍጠርና ተደራሽነት በመፍጠር እንዲሁም የሰውነት ራሳቸውን የቻሉበትን መብት በማስጠበቅ ማብቃት ነው።

በአውሮፓ እና በምስራቅ አፍሪካ ቢሮዎች ስላሉን፣ ይህንን የምናሳካው በወጣቶች ላይ ያተኮሩ ፕሮግራሞችን እና የፆታ ለውጥን የሚያበረታቱ ተሟጋቾችን በማጣመር ሲሆን ይህም ከድህነት ጋር የተያያዙ በሽታዎችን ለመዋጋት በምርምር እና በፈጠራ ላይ ለሚደረጉ ኢንቨስትመንቶች ድጋፍ ይሰጣል።

ዲኤስደብሊው በአጠቃላይ የመከላከያ እርምጃዎች ስብስብ አማካኝነት በድርጅቱ ውስጥ ፍትሃዊ እና ፍትሃዊ መስተጋብር ለመፍጠር ቁርጠኛ ነው። ከ ዲኤስደብሊው ጋር ግንኙነት ያለው ወይም በፕሮጀክቶቹ እና ፕሮግራሞቹ ውስጥ የተሳተፈ የእያንዳንዱን ግለሰብ ጤና፣ ስሜታዊ፣ አእምሮዊ እና አካላዊ ደህንነት እና መብቶች ለመጠበቅ ያለመ ነው። ዕድሜ፣ ጾታዊ ማንነት፣ አካል ጉዳት፣ የፆታ ዝንባሌ እና ጎሳ ሳይላይ። ይህ በተለይ ለ ዲኤስደብሊው ሰራተኞች እና የፕሮጀክት ተጠቃሚዎች፣ እንዲሁም ለተያያዙ ሰስተኛ ወገኖችም ይሠራል።

በዚህ መግለጫ በሁሉም የሥራ ዘርፎች ጥበቃ ለማድረግ ያለንን ቁርጠኝነት በድጋሚ እናሳያለን።

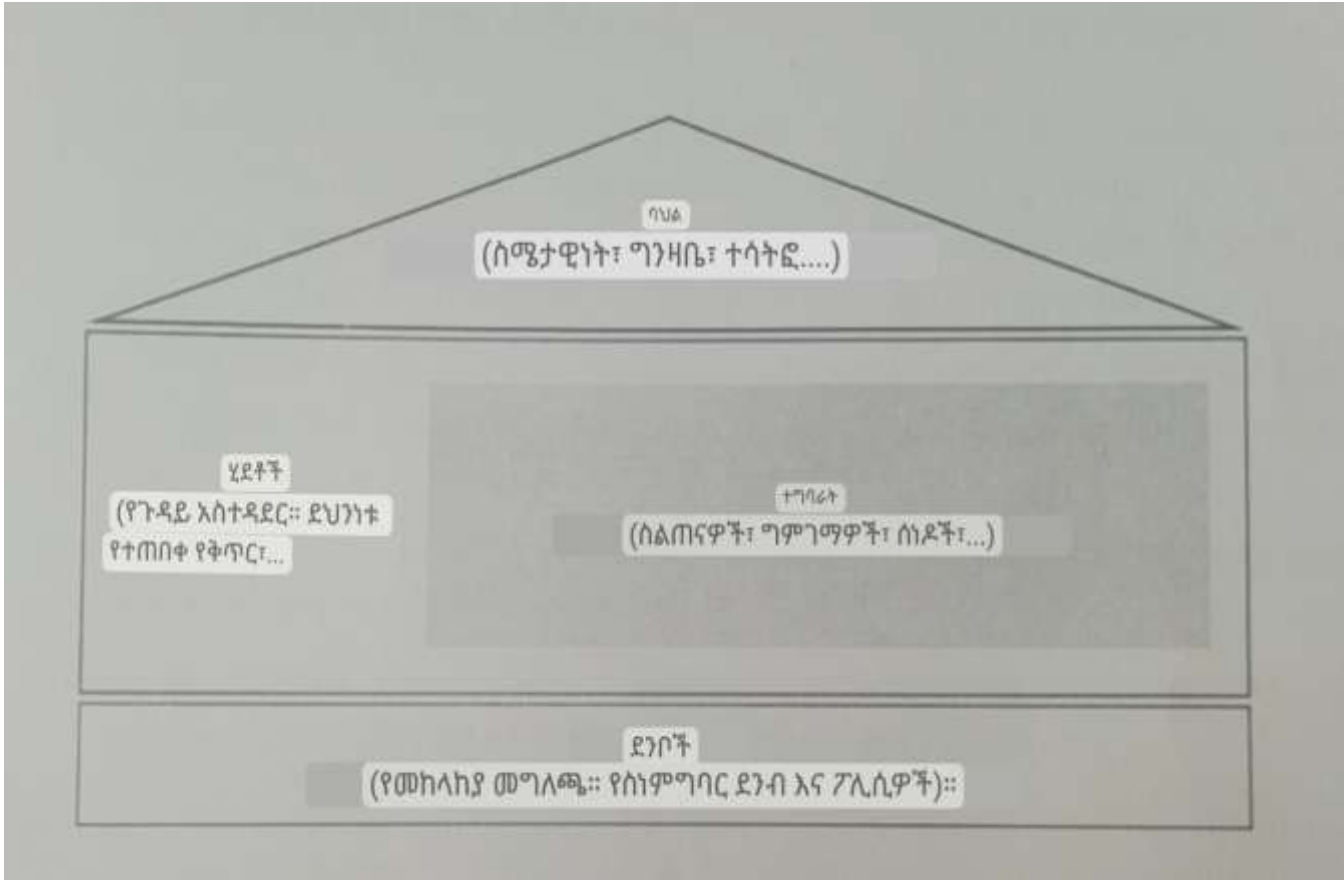
ኃላፊነታችንን እንገነዘባለን፣ ስለዚህ ከሥራችን ጋር የተያያዙትን ሁሉ በተለይም ሕፃናትን፣ ወጣቶችን እና ተጋላጭ የሆኑ ጎልማሶችን ደህንነት እና ደህንነት ለመጠበቅ የመከላከያ እና የጣልቃ ገብነት እርምጃዎችን እንወስዳለን። በደል፣ ቸልተኝነት እና ብዝበዛ በማንኛውም መልኩ የማይታገስበት ደህንነቱ የተጠበቀ አካባቢን ለማስተዋወቅ ቁርጠኛ ነን።

ይህንን እውን ለማድረግ፣ የ ዲኤስደብሊውን ተግባራዊነት ለመጠበቅ እና ፍትሃዊ እና ዓመፅ የሌለበት መስተጋብር ባህልን ለማጎልበት የሚረዱ አጠቃላይ የመሳሪያዎች ስብስብ አዘጋጅተናል። ሁሉም የዲኤስደብሊው ሰራተኞች የስነምግባር ደንቡን እና ተጨማሪ ፖሊሲዎቹን ለማክበር ቃል ይገባሉ። በዝርዝር መረጃ ይሰጣቸዋል፣ ግንዛቤ ይሰጣቸዋል እና ሲቀጠሩ በዚህ መሰረት ስልጠና ይሰጣቸዋል።

ጉዳት እንዳይደርስባቸው ለመከላከል ያለመ ነው። የሚከተሉት ገጾች የዲኤስደብሊው ጥበቃ አወቃቀርን ያስተዋውቃሉ።

ከዓለም አቀፍ እና ከባህል መካከል ያለውን የልማት ትብብር አካሄድ እና ሰራተኞቻችንን ከመጠበቅ በተጨማሪ፣ በተለይም በሠራተኞቻችን ወይም በተሳታፊ የሰስተኛ ወገኖች ባህሪ ምክንያት በግለሰቦች ላይ ሊደርስ የሚችለውን ጉዳት ለመከላከል፣ ለመለየት እና ለማስተካከል እንጥራለን። ብዙውን ጊዜ በኃይል አለመመጣጠን ወይም በፕሮጀክቶቻችን እና ፕሮግራሞቻችን ዲዛይን እና ትግበራ ምክንያት።

በዲኤስደብሊው ጥበቃ መዋቅር ውስጥ (ምስል 1 ይመልከቱ)፣ ከመሠረታዊ ድንጋጌዎቻቸው ጋር ያሉት ደንቦች መሠረት ይሰጣሉ። በዚህ መሠረት ላይ የተመሰረቱት ሂደቶች የእንቅስቃሴዎቹን ወሰን እና ዲዛይን ይገልጻሉ። እነዚህ ለምሳሌ ለሠራተኞች ስልጠና፣ ለግምገማዎች እና ለአደጋ ግምገማዎች እንዲሁም ለቦርዱ የሚቀርቡ ሪፖርቶች ናቸው። ይህ ሁሉ የሚመጣው



ምስል 1: የዲኤስደብሊው ጥበቃ መዋቅር

የሰራተኞችን ግንዛቤ፣ ግንዛቤ እና ለሰብአዊ መብቶች እና ጥበቃ ቁርጠኝነት ለማቋቋም እና ለመጠበቅ በተወሰነ የስራ ባህል ጥላ ስር። ይህ ባህል የዲኤስደብሊው ጥበቃ የተለያዩ ገጽታዎችን አንድ ላይ የሚያጣምር ሲሆን ራሱም በእሱ የሚደገፍ ነው።

ተጨማሪ የጥበቃ ትርጓሜዎችን እና ማብራሪያዎችን ለማግኘት፣ እባክዎን ከታች ያለውን የቃላት ዝርዝር ይመልከቱ።

የዲኤስደብሊው ጥበቃ ሶስት ዘርፎች

የዲኤስደብሊው ጥበቃ የሚከተሉትን ሶስት ዘርፎች ይሸፍናል፡ መከላከል፣ ሪፖርት ማድረግ እና ጣልቃ ገብነት (ምስል 2) ።

መከላከል

የመከላከያው ዘርፍ በዲኤስደብሊው ውስጥ ከተያያዙ ሰነዶች እና ተግባራት አንፃር ትልቁ ቦታ ነው። በተለይም፣ ግን ብቻ ሳይሆን፣ አግባብ ያልሆነ ድርጊትን እና ህገወጥ ድርጊቶችን ለመከላከል የሚከተሉትን እርምጃዎች ያካትታል፡

- ተዛማጅ የሆኑ የጥበቃ ደንቦችን እና ሂደቶችን ማዘጋጀት እና መደበኛ ግምገማ።
- የጥበቃ ደንቦችን ለሁሉም ሰራተኞች ማሰራጨት እና እነዚህን ደንቦች በግል ፊርማ ለማክበር ያላቸውን ፍላጎት ማረጋገጥ።
- ለአጋሮች እና ለአገልግሎት አቅራቢዎች፣ ለተጠቃሚዎች እና ለማህበረሰቦቻቸው ሰራተኞች ስለ ዲኤስደብሊው ጥበቃ ተስማሚ የመረጃ ቁሳቁሶችን መስጠት።

- ከ ዲኤስደብሊው የወጣቶች ኢላማ ቡድኖች ጋር በሚደረግ ግንኙነት የሚደርሰውን ጉዳት ለመቀነስ በማሰብ ለአደጋ ተጋላጭ የሆኑ ፕሮግራሞችን እና ፕሮጀክቶችን ዲዛይን ማድረግ እና መተግበር (በተጨማሪም ደህንነቱ የተጠበቀ የፕሮግራሞች አሰራርን ይመልከቱ)፤
- አዳዲስ ሠራተኞችን በመምረጥና በመመልመል ረገድ የጥበቃ ሂደቶችን ተግባራዊ ማድረግ (በተጨማሪም ደህንነቱ የተጠበቀ የቅጥር አሰራርን ይመልከቱ)፤
- ስለ ጥበቃ ጉዳዮች ግንዛቤን እና ግንዛቤን ለማሳደግ የሁሉም ሰራተኞች መደበኛ ስልጠና (በተጨማሪም የአቅም ልማት ሂደቱን ይመልከቱ)።

ሪፖርት ማድረግ

ሪፖርት ማድረግ ዲኤስደብሊውን ያካትታል፤ ይህም ዲኤስደብሊው የሚያነጋግራቸው ሁሉም ሰራተኞች እና ሰዎች ስጋቶችን እና ክስተቶችን ሪፖርት ለማድረግ ደህንነቱ የተጠበቀ እና ተገቢ መንገዶችን እንዲያገኙ ያረጋግጣል (በተጨማሪም የመጥፎ ባህሪ እና ህገወጥ ድርጊቶችን ሪፖርት ለማድረግ ፖሊሲን ይመልከቱ)።

ዲኤስደብሊው ሪፖርት ለሚያደርግ ማንኛውም ሰው በተቻለ መጠን በተቻለ መጠን ጥሩ ጥበቃ ለማድረግ ይጥራል። በተጨማሪም፣ ስም-አልባ ሪፖርቶች በማንኛውም ጊዜ ሊደረጉ ይችላሉ።

ጣልቃ መግባት

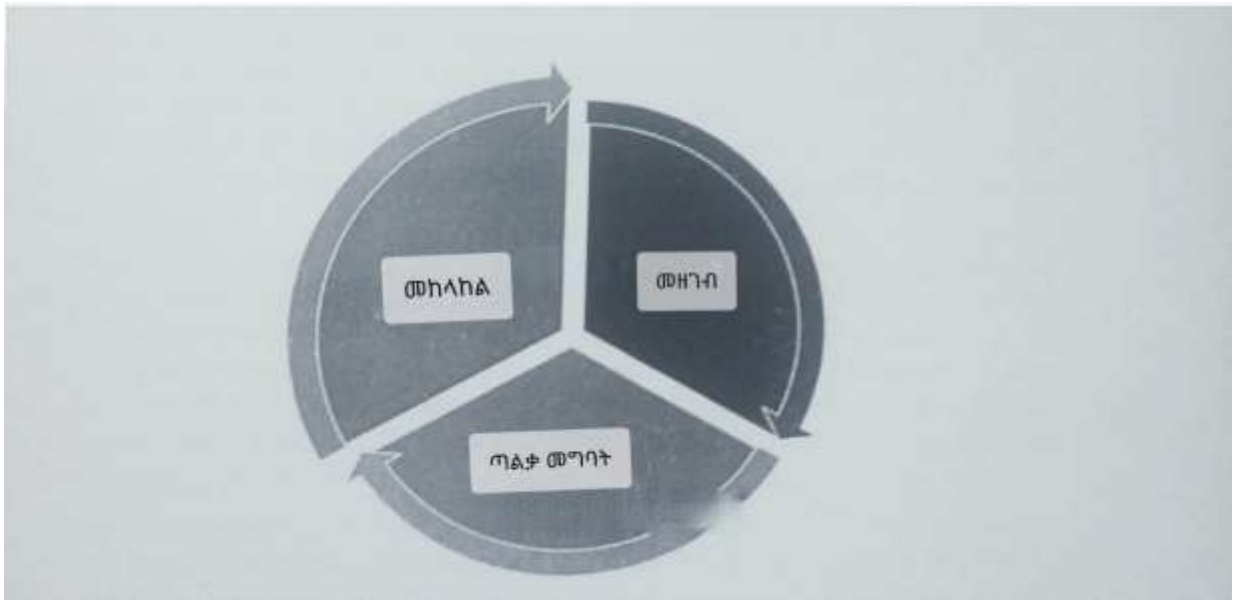
ለሪፖርት ምላሽ መስጠት በመጀመሪያ ዲኤስደብሊው የተረጋገጡ የተሳሳቱ ድርጊቶችን ወይም ሕገ-ወጥ ድርጊቶችን ጉዳዮችን በፍትሃዊ እና ተመጣጣኝ በሆነ መንገድ ለመከታተል እና አስፈላጊ ከሆነም ለማጽደቅ ከጉዳይ ጋር የሚስማማ ሂደት እንዳለው ማረጋገጥን ያካትታል (የጉዳይ አስተዳደር ሂደቱንም ይመልከቱ)።

ሪፖርትን በመከታተል ሂደት ውስጥ በሁሉም ደረጃዎች ሚስጥራዊነትን መጠበቅ በጣም አስፈላጊ ነው። ከሪፖርት ጉዳይ ጋር የተያያዘ መረጃ በጉዳይ አስተዳደር ኃላፊው ሂደት ወቅት ደህንነቱ በተጠበቀ ሁኔታ ይቀመጣል እና በመቀጠልም በአስፈጻሚ ዳይሬክቶሬት። ከጉዳይ ጋር የተያያዘ እና የግል መረጃ የሚገለጸው አስፈላጊ ከሆነ ብቻ ነው (ለምሳሌ ክስ ሲመሰረት)።

በሠራተኞች አሠራር ወይም በዲኤስደብሊው ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች ዲዛይንና ትግበራ ምክንያት ጉዳት የደረሰባቸው ሰዎች በዲኤስደብሊው ተግባራዊና ሥነ ልቦናዊ ድጋፍ ይደረግላቸዋል። የድጋፍ ወሰንና ዓይነት ላይ የሚወሰነው ውሳኔ የሚመለከተውን ሰው ፍላጎት መሰረት በማድረግ ነው።

በተጨማሪም፣ የጣልቃ ገብነት ቦታው በሪፖርት በተደረገ ክስተት ምክንያት አስፈላጊ የሆኑ በዲኤስደብሊው ጥበቃ ላይ የተደረጉ ማናቸውንም ማስተካከያዎችን ያካትታል።

እዚህ የተዘረዘሩት የሶስቱ የመከላከያ፣ የሪፖርት አቀራረብ እና ጣልቃ ገብነት ዘርፎች ይዘቶች ከፖሊሲዎች እና ሂደቶች የተወሰዱ ሲሆኑ የተሟላ የእርምጃዎች ዝርዝር አይወክሉም። በሥነ ምግባር ደንቡ ውስጥ የተገለጹት ድንጋጌዎች እና ተጨማሪ ፖሊሲዎች እና አሠራሮች ተፈጻሚ ይሆናሉ።



ስእል 2: ሦስቱ የዲኤስደብሊው የጥበቃ መንገዶች።

ቃል ኪዳኖች

ዲኤስደብሊው የዲኤስደብሊው የሥነ ምግባር ደንብ እና ተጨማሪ ፖሊሲዎችን ድንጋጌዎች ለማክበር ቃል ገብቷል። ቅጥር ሲደረግ ወይም ኮሚሽነር ሲደረግ፣ በቀጥታ የተቀጠሩ ሠራተኞችን፣ ተለማማጆችን፣ በጎ ፈቃደኞችን እና የቦርድ አባላትን ጨምሮ ለጊዜው ወይም በቋሚነት ለዲኤስደብሊው የሚሰሩ ሁሉም ሰዎች ስለ ዲኤስደብሊው ጥበቃ መረጃ ያገኛሉ። ይህንን ሰነድ በመፈረም እነዚህን ደንቦች እንደሚረዱ እና

እንደሚከተሉ ያስታውቃሉ። በተጨማሪም፣ የዲኤስደብሊው ጥበቃ ደንቦች ዲኤስደብሊው ከአገልግሎት አቅራቢዎች፣ ከአማካሪዎች እና ኤጀንሲዎች ጋር የሚያጠናቅቀው እያንዳንዱ ውል አካል ነው። እነዚህ ድርጅቶች በውሉ ውስጥ በመግባት፣ በዲኤስደብሊው ስም ለሚሰሩ ሰራተኞቻቸው የጥበቃ ድንጋጌዎችን ተግባራዊ ለማድረግ እንደሚጥሩ ያረጋግጣሉ።

ዲኤስደብሊው የዲኤስደብሊው የስነምግባር ደንብን ወይም ተጨማሪ ፖሊሲዎችን የሚጥሱ ሰራተኞችን በሰራተኛ ህግ መሰረት ተገቢውን እርምጃ የመውሰድ መብቱ የተጠበቀ ነው። በአጋር ድርጅቶች ወይም በተዋዋሉ ድርጅቶች ሰራተኞች የተፈጸሙ ብልሹ ድርጊቶች ወይም ህገወጥ ድርጊቶች ሪፖርት ከተደረጉ፣ ሪፖርቱ በሚስጥር እና በተገቢው ፎርም ለሚመለከተው ድርጅት/ድርጅት አስተዳደር ይተላለፋል። ከዲኤስደብሊው ጋር ባለው ሽርክና ወይም ውል ላይ ሊኖር የሚችል ማንኛውም ተጽእኖ ይገመገማል።

ኃላፊነቶች

የዲኤስደብሊው የሥነ ምግባር ደንብን እና ተጨማሪ ፖሊሲዎችን ማክበር የሁሉም የዲኤስደብሊው ሰራተኞች ኃላፊነት ነው። ከዚህም በላይ፣ በግለሰብ፣ በፍትሃዊ ምግባር፣ የስነምግባር ደንቡን ወይም ፖሊሲዎችን ጥሰቶች ለመከላከል እንዲሁም አፈፃፀማቸውን ለማስተዋወቅ ምቹ አካባቢን ለማቋቋም እና ለመጠበቅ አስተዋጽኦ ያደርጋሉ። ዲኤስደብሊው በዲኤስደብሊው ሰራተኞች የሚፈጸሙትን ማንኛውንም የደንቦች ጥሰቶች ስጋቶች ወይም እውቀቶች ሪፖርት ማድረግን አጥብቆ ያበረታታል። ሁሉም ሪፖርቶች በቁም ነገር ይወሰዳሉ እና ክትትል ይደረግባቸዋል።

ተጨማሪ ኃላፊነቶች ለዲኤስደብሊው አስተዳደር ተፈጻሚ ይሆናሉ። የሥራ አስፈጻሚው እና የአገሪቱ ዳይሬክቶሬት የጥበቃ ደንቦችን እና ሂደቶችን ልማት እና ትግበራ በጋራ ይመራሉ። በየዓመቱ የጥበቃ ሰነዶችን ወቅታዊ ሁኔታ ለመገምገም እና ከተቀመጡት ደረጃዎች እና ህጋዊ መስፈርቶች ጋር የሚጣጣሙ መሆናቸውን ያረጋግጣሉ። ተገቢውን የሪፖርት አቀራረብ ስርዓት የማቅረብ እና ሪፖርቶችን የመመዝገብ ኃላፊነት አለባቸው። በተጨማሪም ሁሉንም ሰራተኞች በአጠቃላይ ስለጥበቃ እና በተለይም ስለዲኤስደብሊው የጥበቃ እርምጃዎች የማሳወቅ እና የማሰልጠን ኃላፊነት አለባቸው።

የአመራር ቡድኑ ከአስፈጻሚ/ከሀገር ዳይሬክቶሬት ጋር በመሆን የጥበቃ ባህልን የበለጠ በማዳበር ረገድ ወሳኝ ሚና ይጫወታል። በቡድኖቻቸው ውስጥ የዲኤስደብሊው መርሆዎችን የሚያከብር እና ጥበቃን

ቅድሚያ የሚሰጠውን የስራ ባህል ማንኛውንም ዓይነት በደል፣ ብዝበዛ እና ትንኮሳ ባለ መታገስ በጽናት መቋቋም እና ለዲኤስደብሊው ጥበቃ የግል ቁርጠኝነትን በማሳየት

መሪ ሰራተኞችም የመከላከያ እርምጃዎችን ውጤታማ በሆነ መንገድ ተግባራዊ ለማድረግ በየቡድኑ በጀት ውስጥ በቂ የገንዘብ ሀብቶች መመደባቸውን ያረጋግጣሉ። በመጨረሻም፣ አንድ መሪ ሰራተኛ የደህንነት ስጋቶች ወይም ክስተቶች ሲነሱ ሪፖርትን ለመፍታት እርምጃዎችን የመውሰድ ኃላፊነት አለበት።

በእነዚህ ደንቦችና ሂደቶች መሠረት፣ የተወሰኑ ድንጋጌዎችን ማክበር የግለሰብ የዲኤስደብሊው ክፍሎች ወይም ክፍሎች ኃላፊነትም ነው።³

ግምገማ

ሁሉም የዲኤስደብሊው መከላከያ ሰነዶች በየዓመቱ ይገመገማሉ፣ ለውጦች በአስፈጻሚ ዳይሬክቶሬቱ ይፀድቃሉ እና ለተግባራዊነታቸው ኃላፊነት ላላቸው ሁሉ ይነገራቸዋል። በአራት ሳምንታት ውስጥ የስራ አስፈጻሚ ዳይሬክቶሬቱ ምንም አይነት ስረዛ ካልደረሰ፣ ለውጦቹ ተቀባይነት እንዳገኙ ይቆጠራሉ።

የሥራ አስፈጻሚ ዳይሬክተሮች ስለ ዲኤስደብሊው ጥበቃ ሊኖርዎት ለሚችሉ ማናቸውም ጥያቄዎች መልስ ለመስጠት በማንኛውም ጊዜ ዝግጁ ይሆናሉ።

³ለምሳሌ፣ አዳዲስ ሠራተኞችን ማጠቃለያ የማስጠበቅ ኃላፊነት በፕሮጀክቶች እና በፕሮጀክቶች ውስጥ ባሉ የሰው ኃይል አስተዳደር እርምጃዎች ላይ የተመሠረተ ነው።

የዲኤስደብሊው ጥበቃ ሰነዶች አጠቃላይ እይታ

የሚከተለው የሁሉም የዲኤስደብሊው ጥበቃ ደንቦች እና ሂደቶች አጠቃላይ እይታ ነው። የስነምግባር ደንቡ እና የፖሊሲዎች በሚቀጥሉት ገጾች ላይ እንደ ሰነድ አካል ሆነው ይገኛሉ። ለእያንዳንዱ ሥራ ይሰጣሉ እንዲሁም በማንኛውም ጊዜ Sigtailly ማግኘት ወይም ከዲኤስደብሊው ቢሮዎች በወረቀት መልክ ማግኘት ይችላሉ። ሂደቶቹ የተለዩ እና በሀገር ውስጥ ዳይሬክቶሬት ሥራ አስፈጻሚ የቀረቡ ናቸው።

- ❖ የጥበቃ መግለጫው በ ዲኤስደብሊው ጥበቃ የተሸፈኑትን ደንቦች፣ ሂደቶች እና ተግባራት ይለያል እና በአጠቃላይ እይታ ያቀርባል። እንዲሁም ዲኤስደብሊው ከጥበቃ ጋር በተያያዘ ለሚከተላቸው

ግዴታዎች ማዕቀፍ ያስቀምጣል። በሰነዱ መጨረሻ ላይ ለሁሉም የ ዲኤስደብሊው ጥበቃ ሰነዶች ትርጓሜዎችን የያዘ መዝገብ-ቃላት ያገኛሉ።

❖ የስነምግባር ደንቡ ዲኤስደብሊው የተገባባቸውን አስፈላጊ መርሆዎች እና የስነምግባር ደረጃዎች ይዟል። ከተጨማሪ ፖሊሲዎች ጋር፣ በ ዲኤስደብሊው የተፈረመ እያንዳንዱ የቅጥር እና የአገልግሎት ውል አካል ነው።

❖ የፖሊሲው ብልሹ ሥነ ምግባር እና የዌልዎ አክቲር የዲኤስደብሊው ደንቦችን መጣስ በተመለከተ የተጠረጠሩትን ሪፖርቶች በሙሉ ለመፍታት ግልጽ የሆነ ቁርጠኝነትን ያሳያል። ሊገኙ የሚችሉ የሪፖርት ማድረጊያ መስመሮችን ያብራራል እና የሪፖርት አቀራረብን እና ሪፖርቱን የሚከታተለውን ሰው ጥበቃ በተመለከተ ያሉትን ድንጋጌዎች ያስቀምጣል።

❖ የህፃናት ፖሊሲ ጥበቃ። ታዳጊዎች እና የፖለን ልጆች በተለይም በዲኤስደብሊው የሥራ ሁኔታ ውስጥ ያሉ ታዳጊዎችን እና ወጣቶችን ከመጥፎ ሥነ ምግባር እና ጉዳት ሊያስከትሉ ከሚችሉ ሕገ-ወጥ ድርጊቶች ለመጠበቅ ዲኤስደብሊው ከሠራተኞች የሚጠብቃቸውን የሥነ ምግባር ደረጃዎችን ያካትታል። በተገቢው መልኩ ታትሞ የወጣው ህትመት ለአካለ መጠን ያልደረሱ ተጠቃሚዎችን እና ቤተሰቦቻቸውን በዲኤስደብሊው ሥራ ውስጥ ወጣቶችን ለመጠበቅ ከሚመሩ አጠቃላይ መርሆዎች ጋር እንዲተዋወቁ ይረዳል።

❖ የሥርዓተ-ፆታ እኩልነት ፖሊሲው የዲኤስደብሊውን መርሆዎች በሁሉም ጾታዎች እኩልነት እንዲሁም በዲኤስደብሊው ሥራ ውስጥ የሥርዓተ-ፆታ እኩልነትን እና እኩል እድሎችን ለማስፋፋት የሚያስችሉ የድርጊት ካታሎግ ያካትታል።

❖ የማህበራዊ ሚዲያ ፖሊሲው ሚስጥራዊ የዲኤስደብሊው መረጃ በማህበራዊ ሚዲያ አጠቃቀም እንዳይገለጽ ለመከላከል እና ሰራተኞች የማህበራዊ ሚዲያ መገኘታቸውን ከዲኤስደብሊው ጋር በቀጥታ ከማያያዝ ጋር የተያያዙ አደጋዎችን ለመቀነስ የሚያስችሉ ድንጋጌዎችን ያካትታል። በተጨማሪም ሰራተኞች በማህበራዊ ሚዲያ ላይ ስለ ዲኤስደብሊው የግል ግንኙነት ለማድረግ አጠቃላይ ሁኔታዎችን ያካትታል።

- ❖ የጉዳይ አስተዳደር ሂደቱ የዲኤስደብሊው የስነምግባር ደንብን ወይም የተጨማሪ ፖሊሲን በመጣስ ለተሳተፉ ሰዎች ሁሉ እንደ መመሪያ ሆኖ ያገለግላል። ይህ ሪፖርትን ለመጀመር፣ ለማከናወን እና አያያዝን ለማጠናቀቅ የተወሰዱትን ሁሉንም እርምጃዎች ያካትታል።
- ❖ የደጎንነት ፕሮግራሞች አሠራር የዲኤስደብሊው ፕሮጀክቶችን እና ፕሮግራሞችን በማቀድ፣ በመተግበር ወይም በመገምገም ሊከሰቱ የሚችሉ አደጋዎችን ለመቀነስ እርምጃዎችን ይለያል።
- ❖ የወጣቶች ሻምፒዮንስን የማዘጋጀት እና የጉብኝት ሂደት በተለይም በውጭ አገር የሚደረጉ የወጣቶች ደህንነት እና ደህንነት ለማረጋገጥ ከወጣቶች ሻምፒዮንስ ጋር ዝግጅቶችን እና ጉዞዎችን በማዘጋጀት እና በመተግበር ረገድ እርምጃዎችን ያካትታል።
- ❖ ደህንነቱ የተጠበቀ የቅጥር ሂደት በ ዲኤስደብሊው የቅጥር ሂደቶች ውስጥ ለሚሳተፉ ሁሉም ሰዎች በማስታወቂያ እና በፖስታ መሙላት ረገድ ከጥበቃ ጋር ተዛማጅነት ያላቸውን ገጽታዎች ለማዋሃድ እንደ መመሪያ ሆኖ ያገለግላል።
- ❖ የአቅም ልማት ሂደቱ ሁሉም ሰራተኞች የዲኤስደብሊውን የጥበቃ ግዴታዎች እና በተለየ የስራ መስክ እንዴት ተግባራዊ ማድረግ እንዳለባቸው እንዲያውቁ ለማድረግ የሚወሰዱ እርምጃዎችን ይለያል። እንዲሁም የበቀል ወይም የአድልዎ አያያዝ ሳይፈሩ ስጋቶችን ለማንሳት ምቹ የስራ አካባቢ ለመፍጠር የሚያስችሉ እርምጃዎችን ይለያል።

መዝገብ ቃላት

ብዝበዛ*

የአንድን ሰው አካላዊ፣ ወሲባዊ፣ የገንዘብ፣ የቁሳቁስ ወይም ማህበራዊ ዓላማዎችን በመጠቀም አካላዊ እና/ወይም የአእምሮ ጤናን የሚጎዳ የማስገደድ ወይም የዓመፅ አይነት።

ወሲባዊ ትንኮሳ**

የአንድን ሰው ክብር የሚጥስ ወይም ተጽዕኖ የሚያሳድር ማንኛውም ያልተፈለገ የቃል፣ የቃል ያልሆነ ወይም አካላዊ የወሲብ ባህሪ።

ጉቦ:

ገንዘብ፣ ስጦታ፣ ጥቅማጥቅሞች ወይም ሌሎች ጥቅሞችን በመስጠት ወይም በመስጠት በሌላ ሰው ላይ ተጽዕኖ ማሳደር።

ማጭበርበ:

ሆን ተብሎ ማታለል ወይም ማሳሳት። ለምሳሌ ጥቅም ለማግኘት መረጃን፣ ግብይቶችን ወይም ሰነዶችን ሆን ተብሎ በማዘባት።

የዲኤስደብሊው የዲኤስደብሊው አስተዳደር/አስተዳደር:

ሁሉም የዲኤስደብሊው ዋና ሰራተኞች፣ ማለትም የሥራ አስፈጻሚ ዳይሬክተሮች፣ የአገር ዳይሬክተሮች፣ የመምሪያ እና የክፍል ኃላፊዎች።

ምግባር ብልሹ

እንደ ማጭበርበር፣ መድልዎ፣ ትንኮሳ ወይም ዓመፅ ያሉ ተፈጻሚ የሆኑ ደንቦችን፣ ደንቦችን ወይም የሥነ ምግባር ደረጃዎችን የሚጥሱ እርምጃዎች።

ጾታ*

አንድ የተወሰነ ማህበረሰብ በተወለደበት ጊዜ ለአንድ ሰው በተመደበው ጾታ ላይ በመመስረት ተገቢ ነው ብሎ የሚያስባቸው በማህበራዊ የተገነቡ ሚናዎች፣ ባህሪያት፣ ተግባራት እና ባህሪያት።

የጾታ እኩልነት

የጾታ ማንነት ሳይለይ ለሁሉም ሰው የግል፣ የማህበራዊ፣ የኢኮኖሚ እና የባህል ልማት እኩል መብቶች እና መብቶች እንዲሁም በሲቪል እና በፖለቲካ ሕይወት ውስጥ እኩል ድምጽ መስጠት።

ጠቋሚ/ መረጃ ሰጪ:

ስለ ብልሹ አሠራር ወይም ሕገ-ወጥ ድርጊቶች ያለውን እውቀት ወይም ጥርጣሬ የሚያስተላልፍ ሰው።

የጥቅም ግጭት

በሠራተኞች የግል ጥቅም እና በዲኤስደብሊው ጥቅም መካከል ግጭት።

ሙስና

ሕገወጥ የግል ጥቅም ለማግኘት ስልጣንን ወይም ቦታን አላግባብ መጠቀም፣ ለምሳሌ ጉቦ ወይም ስልጣንን አላግባብ መጠቀም፣ ይህም የድርጅቱን የፋይናንስ ጥቅም የሚጎዳ እና ታማኝነቱን የሚያዳክም ነው።

የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት*

ሰዎች ስጋቶችንና ክስተቶችን በአስተማማኝ ሁኔታ ሪፖርት እንዲያደርጉ እና የሚመለከታቸው ኤጀንሲዎች እንዲሁን ሪፖርቶች እንዲከታተሉ እና ምላሽ እንዲሰጡ የሚያስችል መደበኛ እና መደበኛ ያልሆነ የማሳወቂያ ቻናሎች ስርዓት።

ሪፖርት አድርግ

የዲኤስደብሊው ደንቦችን መጣስን የሚያመለክት የሚተላለፍ መረጃ።

አላግባብ መጠቀም*

በአንድ ሰው ደህንነት ወይም ክብር ላይ ተጨባጭ ወይም አስጊ የሆኑ አሉታዊ ውጤቶችን የሚያስከትሉ በኃላፊነት፣ በመተማመን ወይም በስልጣን ግንኙነት ማዕቀፍ ውስጥ ሆነ ተብሎ የሚደረግ ድርጊት።

ግብረ ኃይልን መጠበቅ

የዲኤስደብሊው የውስጥ የሥራ ቡድን የድርጅቱን የጥበቃ እርምጃዎች አተገባበር፣ ተጨማሪ ልማት እና ግምገማ የሚመለከት።

ለአደጋ የተጋለጡ አዋቂዎች*

ከ18 ዓመት በላይ የሆኑ ሰዎች ለሌሎች አገልግሎቶች ጥገኞች በመሆናቸው፣ መሠረታዊ ፍላጎቶችን በማሟላት ወይም በዓውዱ ምክንያት ለምሳሌ በሰብአዊ ሁኔታዎች ውስጥ በመሆናቸው ለአደጋ የተጋለጡ ሊሆኑ ይችላሉ።

ሕገ-ወጥ ድርጊቶች

እንደ ስርቆት፣ የቅጂ መብት ጥሰት ወይም የውል ጥሰት ያሉ ተፈጻሚነት ያላቸውን ህጎች፣ ደንቦች ወይም ህጋዊ ግዴታዎችን የሚጥሱ እንቅስቃሴዎች።

*ክሊር ግሎባልን (2022) ይመልከቱ፡ ለPSEA ባለብዙ ቋንቋ መዝገብ ቃላት።

**የተባበሩት መንግስታትን (2017) ይመልከቱ፡- ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀም የተባበሩት መንግስታት መዝገብ ቃላት።



የጽህፈት ምግባር ደንብ

የሥነ ምግባር ደንቡ ዲኤስደብሊው ቁርጠኛ የሆነባቸውን ቁልፍ መርሆዎችና የሥነ ምግባር ደረጃዎች ያስቀምጣል። ዋናው ዓላማው በ ዲኤስደብሊው ውስጥ ግልጽነትን፣ ታማኝነትን እና የኃላፊነት ስሜትን ማሳደግ እና ለተግባሮች እና ለውሳኔ አሰጣጥ የጋራ መሠረት መፍጠር ነው። የ ዲኤስደብሊውን መሠረታዊ እሴቶች ያስተላልፋል እንዲሁም ሥራችን ሁልጊዜ ከተልዕኮአችን፣ ከግቦቻችን እና በዓለም አቀፍ ደረጃ ከታወቁ የሰብአዊ መብቶች ጋር የሚጣጣም መሆኑን ለማረጋገጥ መመሪያ ይሰጣል። በዚህ መሠረት፣ ለሁሉም የ ዲኤስደብሊው ፖሊሲዎች፣ አቀማመጦች እና ሂደቶች መሠረት ይሆናል።

ዲኤስደብሊው ሁሉም ሰራተኞች የስነምግባር ደንቡን አንብበው እንደተረዱ እና ከደንቦቹ ጋር በሚስማማ መልኩ እንዲሰሩ ይጠብቃል። የስነምግባር ደንቡ ከተጨማሪ ፖሊሲዎች ጋር በመሆን በ ዲኤስደብሊው የተፈረመ እያንዳንዱ የቅጥር እና የአገልግሎት ውል አካል ነው⁴

መርሆዎች

የዲኤስደብሊው ግቦች እና እሴቶች የተመሰረቱት በመሠረታዊ መርሆዎች ስብስብ ላይ ነው። ስራችንን ለሁሉም ሰራተኞች ባህሪ እንደ ማጣቀሻ አድርገው ይመራሉ እና በኃላፊነት እና ከዲኤስደብሊው ተልዕኮ ጋር በሚስማማ መልኩ እንዲከናወን ያረጋግጣሉ። በተጨማሪም፣ ከድርጅታችን ውጭ ያሉ ሰዎችን ስለ ዲኤስደብሊው እሴቶች ለማሳወቅ እና ስራችንን ለመረዳት ይረዳሉ።

ታማኝነት፡- ተግባሮቻችንን ስንፈጽም፣ ከፍተኛውን የተጠያቂነት፣ የቅልጥፍና፣ የብቃት እና የግልጽነት ደረጃዎችን እንከተላለን።

አክብሮት፡- ሁሉንም ሰዎች በአክብሮትና ጨዋነት እንደዛቸዋለን፣ ልዩነትን እናከብራለን እንዲሁም የባህል ልዩነቶችን እናከብራለን።

የሰብአዊ መብቶች፡- ለማህበራዊ ፍትህ እና ለሁሉም ሰዎች መሰረታዊ መብቶች፣ እኩልነት እና ፍትሃዊ አያያዝ ቁርጠኛ ነን።

የዜሮ መቻቻል አቀራረብ፡- በዜሮ መቻቻል አቀራረብን ከሚከተሉት አካያ እንቀበላለ ‘፡-

- ወሲባዊ ትንኮሳ፣ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀም፣

- ጉልበተኝነት፣ ዘረኝነት እና ከእድሜ፣ ከጾታ፣ ከጾታዊ ዝንባሌ፣ ከጾታዊ ማንነት እና አገላለጽ፣ ከአካል ጉዳት፣ ከሃይማኖት ወይም ከእምነት ጋር የተያያዘ መድልዎ፣
- ማጭበርበር፣ ጉቦ እና ሙስና.

ፋብተወሰነ የሥራ ሁኔታቸው መሰረት የሚፈለግ ከሆነ፣ የአገር ቢሮዎች በሥነ ምግባር ደንቡ ላይ ተዘማጅ ገጽታዎችን ሊጨምሩ ይችላሉ። እንደዚህ ያሉ ተጨማሪዎች በዚህ ድርጅት አቀፍ የዲኤስደብሊው የሥነ ምግባር ደንብ ውስጥ የተቀመጡትን ድንጋጌዎች አይነኩም። ዲኤስደብሊው ብሔራዊ ሕገ መንግሥቶችን፣ ሕጎችን እና ደንቦቻቸውን ያከብራል።

ጥበቃ፡- የዲኤስደብሊው የሥነ ምግባር ደንብ እና ፖሊሲዎች ተግባራዊነትን እናበረታታለን፤ ይህም ብልሹ አሠራርን እና ሕገ-ወጥ ድርጊቶችን የሚከላከል የሥራ ባህል እንዲኖር አስተዋጽኦ እናደርጋለን። ከዲኤስደብሊው ጋር የተያያዘ ማንኛውም ሰው ጥበቃ እንዲሰማው እና ያለምንም ፍርሃት ስጋቶች እንዲነሱ ለማድረግ ቁርጠኛ ነን።

የወጣቶች የማብቃት አቀራረብ፡- በስራችን ውስጥ፣ ወጣቶች መብቶቻቸውን እንዲጠቀሙ በማብቃት ላይ እናተኩራለን፤ በተለይም በጾታዊ እና በመራቢያ ነፃነት እንዲሁም በማህበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ እድሎቻቸው ረገድ።

ትብብር፡ የዲኤስደብሊውን ተልዕኮ ተግባራዊ ለማድረግ አብረን እንሰራለን እንዲሁም ፕሮጀክቶች፣ ፕሮግራሞች፣ ፋይናንስ እና የዲኤስደብሊውን ስም አደጋ ላይ እንዳይጥሉ እንጠብቃለን።

ከጉዳት ነፃ ከቀራረብ፡ በሁሉም ድርጊቶቻችንና ውሳኔዎቻችን ውስጥ፣ ትልቁ ትኩረታችን ጉዳትን ማስወገድ እና በስራችን በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ በሚጎዱ ሰዎች ላይ አሉታዊ ተጽእኖዎችን መቀነስ ነው።

ዘላቂነት፡- የተፈጥሮ ሀብቶችን ለመጠበቅ እና ለወደፊት ትውልዶች ለመኖር ምቹ የሆነ አካባቢን ለመጠበቅ በምናከናወነው ሥራ ለአካባቢ ጥበቃ ተኮር ተግባራት ቅድሚያ እንሰጣለን።

የስነምግባር ደረጃዎች

የዲኤስደብሊው መርሆዎች ከዚህ በታች በተቀመጡት የስነምግባር ደረጃዎች ውስጥ ተንፀባርቀዋል፤ 1) የጥቅም ግጭቶች፤ 2) ማጭበርበር፤ ጉባኝነት እና ሙስና፤ 3) መድልዎ እና ጉልበተኝነት፤ 4) ወሲባዊ ትንኮሳ፤ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀም፤ 5) የተመደቡ ወይም የባለቤትነት መረጃዎችን ግላዊነት እና አያያዝ፤ 6) የዲኤስደብሊው ሀብቶች እና የተፈጥሮ ሀብቶች ጥበቃ፤ 7) አልኮል፣ አደንዛዥ እጾች እና ቁማር እና 8) ውጫዊ ግንኙነት።

የጥቅም ግጭቶች

የጥቅም ግጭት የሚፈጠረው የሰራተኞች የግል ጥቅም⁵ ከዲኤስደብሊው ፍላጎቶች ጋር ሲወዳደር ወይም ሲጋጭ ነው።

በምዝገባ ወቅት ወይም (ሊሆኑ የሚችሉ) የጥቅም ግጭቶች በሚከሰቱበት ጊዜ፣ ሁሉም የዲኤስደብሊው ሰራተኞች የጥቅም ግጭት⁶ መግለጫ (አባሪውን ይመልከቱ) ለዲኤስደብሊው አስተዳደር ያቀርባሉ። የግጭቶች ይፋ ማድረግ በሁሉም የውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች እና ግብይቶች ላይ ግልጽነትን ለማግኘት ይረዳል። በዚህ ምክንያት፣ የጥቅም ግጭትን ሊፈጥር የሚችል ማንኛውም ሁኔታ መገለጽ አለበት። እንዲህ ዓይነቱ ይፋ ማድረግ ግምት ውስጥ ይገባል

⁵"የግል ጥቅም" የሚለው ቃል የሰራተኞችን/እና ከእነሱ ጋር የተቆራኙ ሰዎችን (የሰዎች ቡድኖችን) የገንዘብ እና የግል ጥቅሞችን ያጠቃልላል፤ ለምሳሌ ዘመዶች፣ ጓደኞች፣ ማህበራት፣ ማህበረሰቦች እና የራሳቸው የሆነባቸው ማህበረሰቦች፣ ተበዳሪዎች እና በሌላ መልኩ ግዴታ ያለባቸውን ሰዎች።

⁶ለምሳሌ፣ በአዲስ የግዥ ሂደት ምክንያት።

ለምሳሌ በግዥ ሂደቶች ውስጥ የተሳተፉ ሰራተኞች ከ ዲኤስደብሊው የእቃዎች ወይም የአገልግሎቶች አቅራቢነት ለመመረጥ ከሚታሰብ ኩባንያ ጋር የግል ግንኙነት ወይም ኢኮኖሚያዊ ጥቅም ሲኖራቸው አስፈላጊ ነው።

የጥቅም ግጭትን ይፋ አለማድረግ አድልዎ፣ ሥልጣንን አላግባብ መጠቀም ወይም ሙስናን የሚያስከትል የዲሲፕሊን እርምጃ ሊያስከትል ይችላል።

የጥቅም ግጭት እንዳለባቸው የተጠረጠሩ ሰዎች ለሥራ አስፈጻሚው/ለሀገሪቱ ዳይሬክቶሬት የጽሑፍ መግለጫ እንዲሰጡ ይጠየቃሉ።

ማጭበርበር፣ ጉቦ እና ሙስና

ዲኤስደብሊው ለሙስና፣ ለማጭበርበር እና ለጉቦ ምንም ዓይነት ትዕግስት የሌለው አካሄድ ይወስዳል። በሁሉም ስራዎቻችን ታማኝነትን እና ግልጽነትን ለመጠበቅ ቁርጠኛ ነን። ህገወጥ የገንዘብ ወይም የግል ጥቅሞችን ለማግኘት የታለሙ ማንኛቸውም እርምጃዎችን አንቀበልም እና ሁልጊዜም የሚመለከታቸውን ብሔራዊ ህጎች እና ደንቦችን እናከብራለን።

ግልጽ፣ ፍትሃዊ እና ህሊናዊ ግዥን ለማረጋገጥ፣ ሁሉም የዲኤስደብሊው ሰራተኞች የፍጆታ ዕቃዎችን እና ቋሚ ንብረቶችን እና አገልግሎቶችን የመግዛት ሂደቱን የሚቆጣጠሩ የውስጥ ፖሊሲዎችን ይከተላሉ። ተዛማጅ ሰነዶች ሂደቱ እና ሰነዱ የላጋሾችን ውጫዊ ፖሊሲዎች ይከተላሉ እና በመጨረሻው ደረጃ በዲኤስደብሊው የፋይናንስ ክፍል ይፈተሻሉ። በተጨማሪም፣ የግዢ ሂደቱ ዝርዝር መግለጫዎች በሁሉም ደረጃዎች መከበራቸውን ለማረጋገጥ ደረጃ በደረጃ መመሪያዎች ለሠራተኞች ቀርቦዋል እና ተብራርተዋል።

በአጠቃላይ ደንብ፣ የዲኤስደብሊው ሰራተኞች በሙሉ ከድርጅቱ ጋር የንግድ ግንኙነት ከሚፈጽም ከማንኛውም ሰው (ወይም ቡድን) የዲኤስደብሊው አስተዳደር ፈቃድ ሳያገኙ ማንኛውንም ጥቅማ ጥቅም መጠየቅ ወይም መቀበል የተከለከለ ነው። ሆኖም ግን፣ በተወሰኑ ሁኔታዎች ውስጥ ለስጦታዎች እና ለእንግዳ ተቀባይነት ልዩ ሁኔታዎች ሊተገበሩ ይችላሉ።

ስጦታዎች

በአጠቃላይ፣ ለ ዲኤስደብሊው በይፋዊ ቦታቸው ላይ ላሉ ሰራተኞች የሚቀርቡ ስጦታዎች ለድርጅቱ እንደ ስጦታ ይቆጠራሉ እና ከ ዲኤስደብሊው አስተዳደር፣ ፈቃድ ውጫ ተቀባይነት አይኖራቸውም። ለዚህም ሲባል፣ እንደዚህ አይነት ስጦታዎችን ለመቀበል ፈቃድ ለማግኘት ለአስፈጻሚው ወይም ለአገር ዳይሬክቶሬት በጽሑፍ ማመልከት አለባቸው። እንደዚህ አይነት ጥያቄዎችን የሚመለከቱ ትክክለኛ መዝገቦች፣ ስጦታውን የተቀበለውን ሰው ስም፣ አጋጣሚውን እና ዝግጅቱን የሚያመለክቱ ይሆናሉ።

ፖ"ጥቅማ ጥቅም" የሚለው ቃል እንደ ገንዘብ፣ ስጦታዎች፣ ኮሚሽኖች፣ ብድሮች፣ ክፍያዎች፣ ሽልማቶች፣ ቢሮዎች፣ ሥራ፣ ኮንትራቶች፣ አገልግሎቶች ወይም ጥቅማ ጥቅሞች ያሉ ማንኛውንም ዋጋ ያላቸውን ነገሮች ያመለክታል።

፱ከገንዘብና ከዕቃዎች በተጨማሪ፣ ይህ ለኮንፈረንሶች የሚደረጉ ግብዣዎችንም ይመለከታል፤ ይህም የሆቴልና የጉዞ ወጪዎችን ክፍያ ያካትታል።

የስጦታው ተፈጥሮ እና የተገመተው ዋጋ፣ እንዲሁም ስጦታውን ለማቆየት ፈቃድ ተሰጥቶት እንደሆነ ወይም ስለ ስጦታው አወጣጥ ሌሎች መመሪያዎች ተሰጥተዋል።

ሠራተኞች ቅናሹ የድርጅቱን ንግድ በሚያከናውኑበት ጊዜ ያላቸውን ተጨባጭነት ሊያበላሽ ወይም ከድርጅቱ ጥቅም ጋር የሚቃረን እርምጃ እንዲወስዱ ሊያነሳሳቸው የሚችል ከሆነ ወይም ተቀባይነት የአድልዎ ወይም የብልሹነት ቅሬታዎችን ሊያስከትል የሚችል ከሆነ ውድቅ ማድረግ አለባቸው።

ዝቅተኛ ዋጋ ያላቸው (ከ10 ዩሮ በታች ወይም ተመጣጣኝ) ስጦታዎችን ለመቀበል የሚያስችል አጠቃላይ ፈቃድ አለ፤ እምቢታውን አለመቀበል ደግሞ እንደ ሥነ ምግባር የጎደለው (ለምሳሌ የእንግዳ ስጦታ) እና በኮንፈረንስ/ሴሚናር ላይ በሚሰጡ ቁሳቁሶች (ለምሳሌ ጣፋጮች፣ የማስተዋወቂያ ቁሳቁሶች፣ የጽህፈት መሳሪያዎች) ተደርጎ ሊወሰድ ይችላል።

እንግዳ ተቀባይነት

እንግዳ ተቀባይነት ማለት በአንድ ዝግጅት አካል ውስጥ ወዲያውኑ ለመጠጣት የሚቀርቡ ምግቦችን ወይም መጠጦችን እንዲሁም በተመሳሳይ ጊዜ የሚቀርቡ መዝናኛዎችን ያመለክታል። እንግዳ ተቀባይነት ያለው የንግድ እና የማህበራዊ ባህሪ አይነት ሲሆን ከላይ እንደተገለጸው ጥቅም አይፈጥርም። ሆኖም ግን፣ ሰራተኞች ድርጅቱ የንግድ ግንኙነት ካለው (ለምሳሌ አቅራቢዎች፣ አጋሮች ወይም ለጋሾች) ከሚሰጣቸው (ቡድኖች) ሰዎች (ለምሳሌ አቅራቢዎች፣ አጋሮች ወይም ለጋሾች) የቅንጦት ወይም ተደጋጋሚ እንግዳ ተቀባይነት መቀበል የለባቸውም።

መድልዎ እና ጉልበተኝነት

ዲኤስደብሊው በሠራተኞቹ የሚፈጸም ማንኛውንም ዓይነት መድልዎና ጉልበተኝነትን ፈጽሞ የማያስተናግድ አካሄድ ያለው ሲሆን እንዲህ ዓይነቱን ባህሪ በዲሲፕሊን እርምጃ ይቀጥጣል። ይህም አጸያፊ የሚያዋርድ፣ የሚያዋርድ ወይም የሚያዋርድ ማንኛውንም ባህሪ ወይም የአንድን ሰው ክብር የማያከብር ማንኛውንም ተገቢ ያልሆነ ባህሪን ያካትታል።

በስራችን ውስጥ አስተማማኝ እና ደህንነቱ የተጠበቀ አካባቢን ለማስተዋወቅ ቁርጠኛ ነን፣ እና የማንኛውንም ሰው ደህንነት ወይም ክብር አደጋ ላይ የሚጥሉ ማንኛውንም ድርጊቶች አንታገስም። ስለዚህ ዲኤስደብሊው ሁሉም ሰራተኞች የሚከተሉትን እንዲያደርጉ ይጠብቃል፡

- ሁሉንም ሰዎች በፍትሃዊነት፣ በአክብሮት እና በክብር መያዝ፣
- በትህትናና በደግነት ተናገር፣ በጥሞና አዳምጥ እና የሌሎችን ደህንነት አስብ፣
- ማንኛውንም ዓይነት ጥቃት፣ መድልዎ፣ ጉልበተኝነት፣ ትንኮሳ ወይም ሌሎች አካላዊ፣ ወሲባዊ፣ ሥነ ልቦናዊ ወይም ስሜታዊ ጉዳት የሚያስከትሉ ድርጊቶችን አለመፈጸም፣
- በራሳቸው ባህሪ ላይ የሚሰነዘረውን ማንኛውንም ግብረመልስ መቀበል፣ ማጤን እና ግምት ውስጥ ማስገባት።
- ጉልበተኝነት፣ መድልዎ እና ትንኮሳ ምን ማለት እንደሆነ መረዳት፣ የመጀመሪያ ምልክቶችን መለየት፣ ድጋፍ በመስጠት ለተጎዱ ሰዎች ኃይል መስጠት እና ለማስቆም አስፈላጊውን እርምጃ መውሰድ።

በተለይም (ወጣት) ተጠቃሚዎችን እና ተጋላጭ ጎልማሶችን በተመለከተ በሠራተኞች የሚፈጸም ረብሻ፣ ትንኮሳ ወይም አድልዎ ተቀባይነት የለውም እና አይታገስም።

በዚህ ትርጉም ውስጥ ተቀባይነት የሌለው ባህሪ የሚከተሉትን ያካትታል ነገር ግን በእነዚህ ብቻ የተወሰነ አይደለም፡

- ማግለል እና ማህበራዊ መገለል፣
- ማስፈራራት፣ ማስፈራራት እና ማስፈራራት፣

- የተወሰዱ ውሳኔዎችን ማዳከም እና ሌሎች የስልጣን በታዎችን አላግባብ መጠቀም።
- ከሥራ ጋር የተያያዘ ትንኮሳ (እውነታዊ ያልሆኑ የጊዜ ገደቦች፣ ትርጉም የለሽ ተግባራት)።
- የጥላቻ፣ የስም ማጥፋት ወይም የግል ጥቃቶችን በቃልም ሆነ በቃል የማይገልጹ መግለጫዎች (ለምሳሌ፡- የሚያዋርድ ንግግሮችን፣ ስድቦችን እና ቅጽል ስሞችን መጠቀም)፣
- የሥራ ባልደረቦችን ሥራ ማበላሸት እና የሥራ አፈፃፀምን ማዳከም።

ወሲባዊ ትንኮሳ፣ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀም

ዲኤስደብሊው ሁሉንም አይነት የወሲብ ብዝበዛ፣ በደል እና ትንኮሳ ያወግዛል እንዲሁም ከድርጅታችን እሴቶች እና ግቦች ጋር ሙሉ በሙሉ የሚቃረኑትን እነዚህን ወንጀሎች ለመከላከል የሚችለውን ሁሉ ያደርጋል። የፆታዊ ትንኮሳ፣ ብዝበዛ ወይም ጥቃት ጉዳዮች በ ዲኤስደብሊው የስራ ሁኔታ ውስጥ ከተከሰቱ፣ ለተጎዱት በቁርጠኝነት ከጎናችን እንቆማለን እና በተቻለ መጠን ድጋፍ፣ መረጃ እና ጥበቃ እንሰጣለን።

በዚህም ምክንያት፣ ዲኤስደብሊው ለሁሉም ዓይነት የጾታ ትንኮሳ፣ ብዝበዛ እና በደል ፈጽሞ የማይታገስ አካሄድን ይከተላል። እንዲሁም ሁሉም ሠራተኞች ከልጆች፣ ከጎረምሳዎች እና ከ18 ዓመት በታች ከሆኑ ወጣቶች ጋር ምንም ዓይነት የግብረ ሥጋ ግንኙነት እንዳይፈጽሙ ይከለክላል። ወሲባዊ ብዝበዛ እና ጥቃት በጾታ ላይ የተመሠረተ ጥቃት ዓይነት ናቸው።

ዲኤስደብሊው ከሰራተኞቹ የሚጠብቀው፡

- የወሲብ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀም የሰብአዊ መብቶች ጥሰቶች መሆናቸውን እና በዚህም ምክንያት ከስራ መባረርን የሚከለክሉ ምክንያቶች መሆናቸውን መረዳት፣
- ከዲኤስደብሊው ፕሮጀክቶች ተጠቃሚዎች ጋር በጾታዊ ግንኙነት ፈጽሞ አትሳተፉ።
- ከልጆች፣ ከጎረምሳዎች እና ከ18 ዓመት በታች ከሆኑ ወጣቶች ጋር የግብረ ሥጋ ግንኙነት አለመፈጸም (የአዋቂነት ዕድሜ ወይም በዘርፉ የተፈቀደለት ዕድሜ ምንም ይሁን ምን)። ለአካለ መጠን ያልደረሰ ልጅ ዕድሜ የተሳሳተ አመለካከት መኖሩ ለእንደዚህ አይነት ባህሪ ሰብብ አይሆንም።

- በስራቸው አውድ ውስጥ (ለምሳሌ በንግድ ጉዞዎች) የወሲብ አገልግሎቶችን "ግዢ" አለመቀበል፤ አለመጠየቅ፤ አለመሳተፍ ወይም ትርፍ አለማግኘት፤
- ተጠቃሚዎችን በተለይም ሴቶችንና ታዳጊዎችን ፈጽሞ መጠቀሚያ አለማድረግ ወይም ለአደጋ የሚያጋልጡ ሁኔታዎች ውስጥ አለማስገባት፤
- ገንዘብን፣ ቅድሚያ የሚሰጠውን አያያዝን፣ እቃዎችን፣ መረጃዎችን ወይም አገልግሎቶችን ለወሲባዊ ድርጊቶች ወይም ለሌሎች አዋራጅ፣ አዋራጅ ወይም በዝባዥ ባህሪያት በፍጹም አትለዋወጡ።
- በሌሎች ልጆች ላይ ሊደርስባቸው በሚችል ጥቃት አደጋ ላይ ሊጥላቸው በሚችል መንገድ በጭራሽ አይሳተፉ።

ዲኤስደብሊው የፍቅር ግንኙነቶችን እና በፈቃደኝነት የሚደረግ የግብረ ሥጋ ግንኙነትን ለተሳተፉት ወገኖች የግል ጉዳይ አድርጎ ቢቆጥረውም፣ እነዚህ አይነት ግንኙነቶች በስራ ቦታ ላይ አድልዎ፣ የስልጣን አላግባብ መጠቀም፣ የጥቅም ግጭቶች እና በሚስጥርነት፣ በሙያዊ ርቀት እና በተግባሮች አፈፃፀም ላይ በሚደረጉ ውሳኔዎች ምክንያት (ጥርጣሬ) ይከለክላሉ። ይህ በተለይ በተመሳሳይ ክፍል ውስጥ በሚሰሩ ሰራተኞች እና ቀጥተኛ የሱፐርቫይዘር-ሰራተኛ ግንኙነት ባለባቸው መካከል ባሉ ግንኙነቶች ላይ እውነት ነው። እንደዚህ ያሉ ግንኙነቶች ሁሉ፣ በሠራተኞች መካከል ያሉትን ጭምር፣ በፍላጎት ግጭት ይፋ ማድረግን መሠረት በማድረግ ለ ዲኤስደብሊው አስተዳደር መገለጽ አለባቸው።

የተመደቡ ወይም የተጠበቁ መረጃዎችን የውሂብ ጥበቃ እና አያያዝ

ሁሉም ሰራተኞች የግል መረጃዎችን ለማስተናገድ ስለሚያስፈልጉት መስፈርቶች በአውሮፓ ህብረት አጠቃላይ የውሂብ ጥበቃ ደንብ (GDPR) መሰረት ይነገራቸዋል። ሲቀጠሩ የመረጃ ወረቀት ይቀበላሉ እና መረጃውን እንዳይበቡ እና እንደተረዱ በፊርማቸው ያረጋግጣሉ።

ሰራተኞች ያለ ፈቃድ ለሌሎች ሰዎች ሚስጥራዊ ወይም የተጠበቀ መረጃ መግለጽ የለባቸውም። እንደዚህ አይነት መረጃ አላግባብ መጠቀምን ወይም አላግባብ መጠቀምን ለመከላከል ሁልጊዜ በቂ የመከላከያ እርምጃዎች መወሰድ አለባቸው። አላግባብ መጠቀም ምሳሌዎች የገንዘብ ሽልማቶችን ለማግኘት መረጃ

ይፋ ማድረግን ወይም መረጃን ለግል ጥቅም መጠቀምን ያካትታሉ። የግል መረጃ ያለፈቃድ ይፋ ማድረግ የ GDPR ጥሰት ሲሆን ተገቢ የህግ ውጤቶችን ሊያስከትል ይችላል።

የዲኤስደብሊው እና የተፈጥሮ ሀብቶች ጥበቃ

የዲኤስደብሊው የአጭሮቹን ንብረት አስፈላጊ ሀብት ነው። ሆኖም የዲኤስደብሊው ሰራተኞች ይህንን ሀብት የመጠበቅ ኃላፊነት አለባቸው። የዲኤስደብሊው ንብረት ለግል ጥቅም ላይ ሊውል አይችልም።

እንዲሁም የተፈጥሮ ሀብቶችን ለመቆጠብ እንጥራለን፣ ለምሳሌ ወረቀትና ጉልበት መቆጠብ፣ ዘላቂ የትራንስፖርት መንገዶች ተመራጭ መሆናቸው እና የአገልግሎት አቅራቢዎችንና አቅራቢዎችን በሚመርጡበት ጊዜ ሥነ-ምህዳራዊና ማህበራዊ መስፈርቶች ግምት ውስጥ መግባት አለባቸው።

አልኮል፣ አደንዛዥ ዕፅ እና ቁማር

በአጠቃላይ ደንብ መሠረት፣ በቢሮ ሰዓት አልኮል መጠጣት አይፈቀድም። ለልዩ ዝግጅቶች ወይም ለማታ ዝግጅቶች ልዩ ሁኔታዎች ሊደረጉ ይችላሉ። በእነዚህ አጋጣሚዎች፣ ሰራተኞች በመጠኑ አልኮል መጠጣታቸውን ማረጋገጥ እና የዲኤስደብሊውን ስም ላለማበላሸት ተገቢውን ባህሪ ማሳየት አለባቸው።

ማጭንቀቂያ የሚፈቀደው ከቢሮ ሕንፃዎች ውጭ ብቻ ነው።

የዲኤስደብሊው ሰራተኞች ተጠቃሚዎችን አልኮል እና/ወይም ሌሎች እጾችን እንዲወስዱ መጋበዝ አይፈቀድላቸውም።

አልኮል ወይም ሌሎች ሱስ የሚያስይዙ ንጥረ ነገሮችን በመውሰዳቸው ምክንያት ለሥራ ብቁ ያልሆኑ እና በዚህም ምክንያት ተግባራቸውን መወጣት የማይችሉ ሰራተኞች ለጊዜው ከሥራቸው ይለቀቃሉ እና የዲሲፕሊን እርምጃ ይወሰድባቸዋል። የአልኮል/የዕፅ ሱስ ችግር ወይም አሁን ያለ ሱስ ምክንያታዊ ጥርጣሬ ካለ፣ ሱፐርቫይዘሮች ይህንን ከሚመለከተው ሰው ጋር በሚስጥር ውይይት መፍታት፣ ለሥራ አስፈፃሚው ወይም ለአገሪቱ ዳይሬክቶሬት ማሳወቅ እና በመቀጠልም መፍትሄ እና/ወይም የውጭ ድጋፍን በጋራ ማግኘት አለባቸው።

ሰራተኞች እርስ በእርሳቸው ወይም ከ ዲኤስደብሊው ጋር የንግድ ግንኙነት ካላቸው ሰዎች ጋር ለገንዘብ፣ ለውርርድ ወይም ቁማር መጫወት የተከለከለ ነው። በ ዲኤስደብሊው ግቢ ውስጥ ቁማር መጫወት በጥብቅ የተከለከለ ነው።

የውጭ ግንኙነት

በውጭ ግንኙነታችን፣ ግልጽነት፣ ታማኝነት እና የግል መረጃ ጥበቃ ላይ ልዩ ትኩረት እናደርጋለን። የፕሬስ መግለጫዎች እና ማህበራዊ ሚዲያ መግለጫዎችን ለማሰራጨት እና ስለ ተልዕኳችን፣ ግቦቻችን እና እንቅስቃሴዎቻችን ለሕዝብ ለማሳወቅ እንደ መሳሪያ ያገለግላሉ። ግልጽ እና ሐቀኛ ግንኙነትን እንከተላለን እና ይዘታችንን ግልጽ እና ለመረዳት በሚያስችል መንገድ ለማስተላለፍ እንጥራለን። ይህን ስናደርግ፣ መግለጫዎቻችን በሚገባ የተመሰረቱ እና ሊረጋገጡ የሚችሉ መሆናቸውን ሁልጊዜ እናረጋግጣለን።

ሰራተኞች ፕሬሱን ማነጋገር የሚችሉት የስራ አስፈጻሚ/የአገር ዳይሬክቶሬት ወይም የፕሬስ ግንኙነት እና ከሙኒኬሽን ኃላፊ ፈቃድ ካገኙ ብቻ ነው።

በዲኤስደብሊው ፎቶግራፎች እና/ወይም በቪዲዮ ቀረጻዎች ላይ የሚታዩት ሁሉም ሰዎች በዲኤስደብሊው ህትመት እና በዲጂታል ሚዲያ ቅርጾች ውስጥ ቅጂዎቹ ጥቅም ላይ ሊውሉ እንደሚችሉ ይነገራቸዋል። በተጨማሪም፣ ከ18 ዓመት በታች ለሆኑ ሰዎች የተገለጸው ሰው እና የወላጅ ወይም የአሳዳጊ የጽሑፍ ፈቃድ እነዚህን ምስሎች ከመጠቀም በፊት ሁልጊዜ ማግኘት አለበት።



ተጨማሪ መመሪያዎች / ደንቦች

POLICES

ብልሹ አሰራርን እና ህገወጥ ድርጊቶችን ሪፖርት ለማድረግ የሚያስችል ፖሊሲ

ይህ ፖሊሲ ዓላማ ያደረገው፡

- በተለይ የሪፖርት ማድረጊያ ቻናሎች በኩል ስጋቶችን እና ክስተቶችን ሪፖርት ማድረግን ለማበረታታት፤
- የዲኤስደብሊው የስነምግባር ደንብ ወይም ፖሊሲዎች ጥሰቶችን በተመለከተ ሁሉንም ሪፖርቶች ለመፍታት ዲኤስደብሊው ግልጽ የሆነ ቁርጠኝነትን ለመግለጽ፤
- የሰራተኞችን ለ ዲኤስደብሊው መርሆዎች እና የስነምግባር ደረጃዎች ያላቸውን ቁርጠኝነት ለማጠናከር፤
- እና ማንም ሰው ስጋት እየወሰደ እንዳልሆነ እና ስጋቶችን እና ክስተቶችን በቅንነት ሪፖርት በማድረግ ማሳወቅ።

የዲኤስደብሊው አስተዳደር በዚህ ፖሊሲ እና በጉዳይ አስተዳደር ሂደት ውስጥ የተቀመጡትን መስፈርቶች በማክበር የዲኤስደብሊው ጥበቃ ደንቦችን ውጤታማ በሆነ መንገድ ተግባራዊ ለማድረግ አስተዋጽኦ ለማድረግ ቁርጠኛ ነው። ይህን በማድረግ፣ ሪፖርት የተደረጉ ጥፋቶችን ወይም ሕገ-ወጥ ድርጊቶችን በፍትሃዊ፣ ምክንያታዊ እና ሚስጥራዊ በሆነ መንገድ ለመቅጣት እና ተገቢ በሚሆንበት ጊዜ ሥርዓታዊ ሂደትን ለማረጋገጥ ቃል ገብቷል።

ሁሉም የዲኤስደብሊው ሰራተኞች የዲኤስደብሊውን የጥበቃ ደንቦች ጥሰቶችን በሐቀኝነት እና በግልጽ ሪፖርት ለማድረግ ምቹ አካባቢን የማበርከት ኃላፊነት አለባቸው። ማንኛውም ስጋት የበቀል ወይም የአድልዎ አያያዝ ሳይፈራ መነሳት መቻል አለበት።

ዲኤስደብሊው ሰራተኞች በዲኤስደብሊው ጥበቃ ደንቦች መሰረት እየሰሩ አይደለም ብሎ የሚያምን ማንኛውም ሰው የሚያውቁትን ነገር ሪፖርት እንዲያደርጉ ያበረታታል። ይህ በተለይ በስራ አውድ ውስጥ ባሉ ብልሹ ድርጊቶች ወይም ህገ-ወጥ ድርጊቶች ምክንያት የተጠቃሚዎች፣ የሰራተኞች፣ የሶስተኛ ወገኖች ወይም የድርጅቱ ራሱ ጥቅም አደጋ ላይ በሚወድቅባቸው ጉዳዮች ላይ ይሠራል።

ይህ ፖሊሲ የዲኤስደብሊው የስነምግባር ደንብን የሚያሟላ ሲሆን ለዲኤስደብሊው የጉዳይ አስተዳደር ሂደት ዋና ማጣቀሻ ነው።

9" በስራ አውድ ውስጥ" የሚለው ቃል ሰዎች ለ ዲኤስደብሊው በሚሰሩት ስራ አውድ ውስጥ ንቁ የሆኑባቸውን ሁሉንም አካላዊ እና ምናባዊ ቦታዎችን እና በሌላ በኩል ደግሞ ለ ዲኤስደብሊው ከሚሰሩት ስራ ጋር በቀጥታ ግንኙነት የሚያከናውኑትን ሁሉንም ተግባራት ያካትታል።

የመረጃ ጠቋሚ ጥበቃ

የዲኤስደብሊው የስነምግባር ደንብ ወይም ተጨማሪ ፖሊሲ ጥሰትን በተመለከተ (የተጠረጠረ) መረጃ የሚገልጹ ሰዎች ሁሉ ለድርጅቱ፣ ለሠራተኞቹ፣ ለተጠቃሚዎቹ ወይም ለሶስተኛ ወገኖች ጥቅም የሚዳርጉ ጉዳዮችን እና ስጋቶችን ለመከላከል ወይም ለመለየት አስተዋጽኦ ያደርጋሉ። ስለዚህ ዲኤስደብሊው የዲኤስደብሊው ሰራተኞች በዲኤስደብሊው ደንቦች መሰረት እየሰሩ እንዳልሆነ ለማመን የሚያስችል ምክንያት ያለው ማንኛውም ሰው ስጋታቸውን ወይም እውቀታቸውን ሪፖርት እንዲያደርግ ያበረታታል። ሁሉም ሪፖርቶች በቁም ነገር ይወሰዳሉ፣ በሚስጥር ይያዛሉ እና ይመረመራሉ።

ተንኮላኛዎች በቅን ልቦና ሪፖርት ማድረግ ምንም አይነት አሉታዊ ውጤት ሊያስከትልባቸው አይገባም (ማለትም በሐቀኝነት እና በቅንነት)። ይህ የተሳሳተ ሪፖርት ቢሆንም እንኳ ተፈጻሚ ይሆናል። የጥቃት ሰለባዎችን ስም ማጥፋት፣ ማስፈራራት ወይም ማዋከብ ይቀጣና በሠራተኛ ሕግ መሠረት መዘዝ ሊያስከትል ይችላል።

ወሰን

ይህ ፖሊሲ ከዲኤስደብሊው ጋር ቀጥተኛ ወይም ቀጥተኛ ያልሆነ የሥራ ግንኙነት ያላቸው ወይም የነበሩ (የቀድሞም ሆነ የአሁኑ) የዲኤስደብሊው ሠራተኞች፣ ተጠቃሚዎች፣ አጋሮች እና የአገልግሎት አቅራቢዎች የቀረቡትን እና ስለተመለከቱ ሁሉንም ሪፖርቶች ይሸፍናል።

ዲኤስደብሊው ሪፖርት እንዲደረግ የሚያበረታታቸው ብልሹ ሥነ ምግባር እና ሕገ-ወጥ ድርጊቶች የሚከተሉትን ያካትታሉ፣ ነገር ግን በእነዚህ ብቻ የተወሰኑ አይደሉም፡

- በንብረትና በንብረት ላይ ጉዳት ማድረስ፣

- የጤና እና የደህንነት መስፈርቶችን መጣስ፤
- የሕዝብ ገንዘብን ያለአግባብ መጠቀም፤
- ማጭበርበር, ሌብነት እና ሙስና,
- ወሲባዊ ትንኮሳ፣ ብዝበዛ እና አላግባብ መጠቀም፤
- ጉልበተኝነት፣ አድልዎ እና ማስፈራራት፤
- ስልጣን እና ስልጣን አላግባብ መጠቀም፤
- ሌላ ማንኛውም ዓይነት የውንጀል ጥፋት።

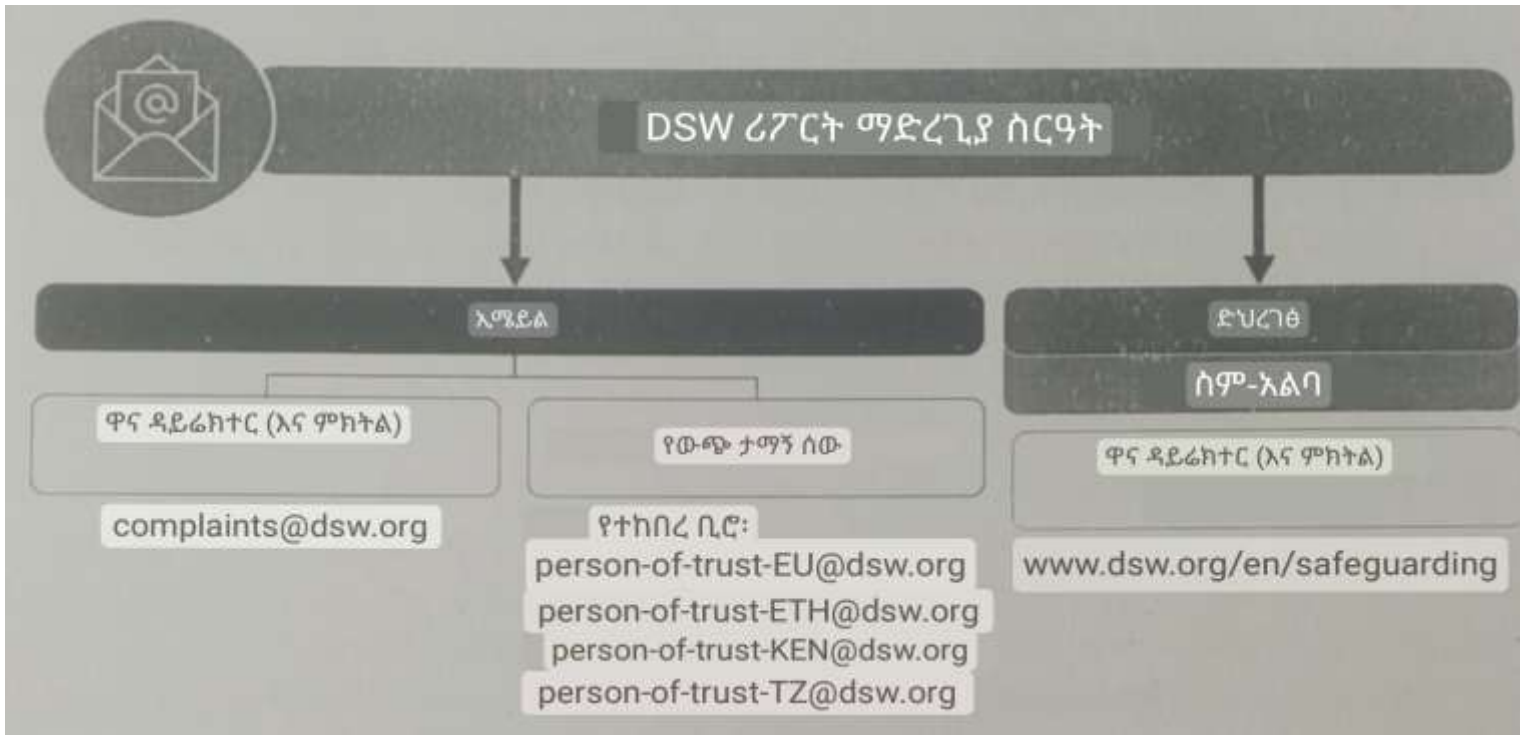
ሪፖርት ማቅረብ

የዲኤስደብሊው ሪፖርት ማድረጊያ ስርዓት (ምስል 3) ስጋቶችን እና ክስተቶችን ለማስተላለፍ ሶስት መደበኛ መንገዶችን ይሰጣል።

1. ሪፖርቶች በኢሜል ወይ ሥራ አስፈጻሚ ዳይሬክቶሬት ወይም ወደ ውጭዊ የታመነ ሰው ሊላኩ ይችላሉ። የውጭ የታመነ ሰዎች ዲኤስደብሊውን በመጠበቅ ረገድ ልምድ ያላቸው እና በደንብ የሚያውቁ ናቸው፤ ነገር ግን ከድርጅቱ ጋር ገለልተኛ ግንኙነት አላቸው። ሪፖርቱን (ስም-አልባ ከተጠየቀ) ለሂደቱ ያስተላልፋሉ። የውጭ የታመነ ሰው ለእያንዳንዱ የአገር ቢሮ እንዲሁም ለአውሮፓ ቢሮዎች ይመደባል እና በተለያዩ የኢሜል አድራሻዎች ማግኘት ይቻላል (ከታች ያሉትን የእውቂያ ዝርዝሮች ይመልከቱ)። የታመነ ሰዎች በዲኤስደብሊው ጥበቃ ግብረ ኃይል ለሦስት ዓመት ጊዜ ይሸማሉ።
2. ሪፖርቶች በቀጥታ ወደ ዲኤስደብሊው ሥራ አስፈጻሚ ዳይሬክተር (እና ምክትል ዳይሬክተሩ) በኢሜል አድራሻ complaints@ዲኤስደብሊው.org መላክ ይቻላል። ይህ የሪፖርት አቀራረብ ቻናል በተለይ ከ ዲኤስደብሊው ጋር የሥራ ግንኙነት የሌላቸው ሰዎች ሪፖርቶችን እንዲያቀርቡ ለማስቻል የታሰበ ነው።

3. ድህረ ገጹ ስጋቶችን እና ክስተቶችን ሪፖርት ለማድረግ ሶስተኛውን ቻናል ያቀርባል። በ www.dsh.org/en/safeguarding በኩል ስለ ዲኤስደብሊው ጥበቃ መረጃ ማግኘት ይቻላል እና ሪፖርቶችን ማንነታቸው ሳይገለጽ ለስራ አስፈጻሚ ዳይሬክቶሬት ማቅረብ ይቻላል።

በተጨማሪም፣ ሪፖርቶችን በግል ለሱፐርቫይዘሮች፣ ለአገሪቱ ወይም ለሥራ አስፈጻሚ ዳይሬክቶሬት ወይም ለታላቅ የሥራ ባልደረባ በማንኛውም ጊዜ ማቅረብ ይቻላል።



ምስል 3: የዲኤስደብሊው ሪፖርት ማድረጊያ ስርዓት አጠቃላይ እይታ።

አንድ ሪፖርት የአገር ዳይሬክተሩን የሚመለከት ከሆነ፣ ለውጭ የታላቅ ሰው ወይም በቀጥታ ለሥራ አስፈጻሚ ዳይሬክተሩ መቅረብ አለበት። አንድ ሪፖርት የሥራ አስፈጻሚ ዳይሬክተሩን የሚመለከት ከሆነ፣

ለውጫዊ የታመነ ሰው መቅረብ አለበት። በእንደዚህ ዓይነት ሁኔታ፣ ቦርዱ የተዘገበውን ክስተት በመፍታት ረገድ የሥራ አስፈጻሚ ዳይሬክተሩን ሚና ይወስዳል።

ስም-አልባ ሪፖርቶች፡-

የብልግና ወይም ሕገ-ወጥ ድርጊቶች ስጋቶች እና ክስተቶች በዲኤስደብሊው ድህረ ገጽ ላይ በተጠቀሰው የመስመር ላይ ቅጽ በኩል ስም-አልባ ሆነው ሪፖርት ሊደረጉ ይችላሉ። ከማይታወቁ ወይም ከታወቁ ጠላፊዎች የተቀበሉት ሁሉም ሪፖርቶች በቁም ነገር ይወሰዳሉ እና በአግባቡ ይመረመራሉ። በአጠቃላይ ግን፣ ስም-አልባ ሪፖርቶች ብዙውን ጊዜ የጠላፊው ማንነት ከሚታወቅባቸው ሪፖርቶች ይልቅ ለመከታተል አስቸጋሪ ናቸው። ስለዚህ፣ ዲኤስደብሊው በቂ ክትትል ለማድረግ በልዩ ሁኔታዎች ውስጥ ብቻ ስም-አልባ ሪፖርት ማድረግን ማበረታታት ይፈልጋል።

ስም-አልባ በሆነ መልኩ የቀረበ ሪፖርትን እንዴት መቀጠል እንደሚቻል ውሳኔ በሚሰጥበት ጊዜ፣ በተለይም የሚከተሉት ገጽታዎች ግምት ውስጥ ይገባሉ፡

- የተገለጸው ሁኔታ ክብደት/ክብደት፣
- የሪፖርቱ ታማኝነት ፣
- የሪፖርቱን ማረጋገጫ በ ዲኤስደብሊው ውስጥ እና ውጭ ባሉ ሌሎች ምንጮች።

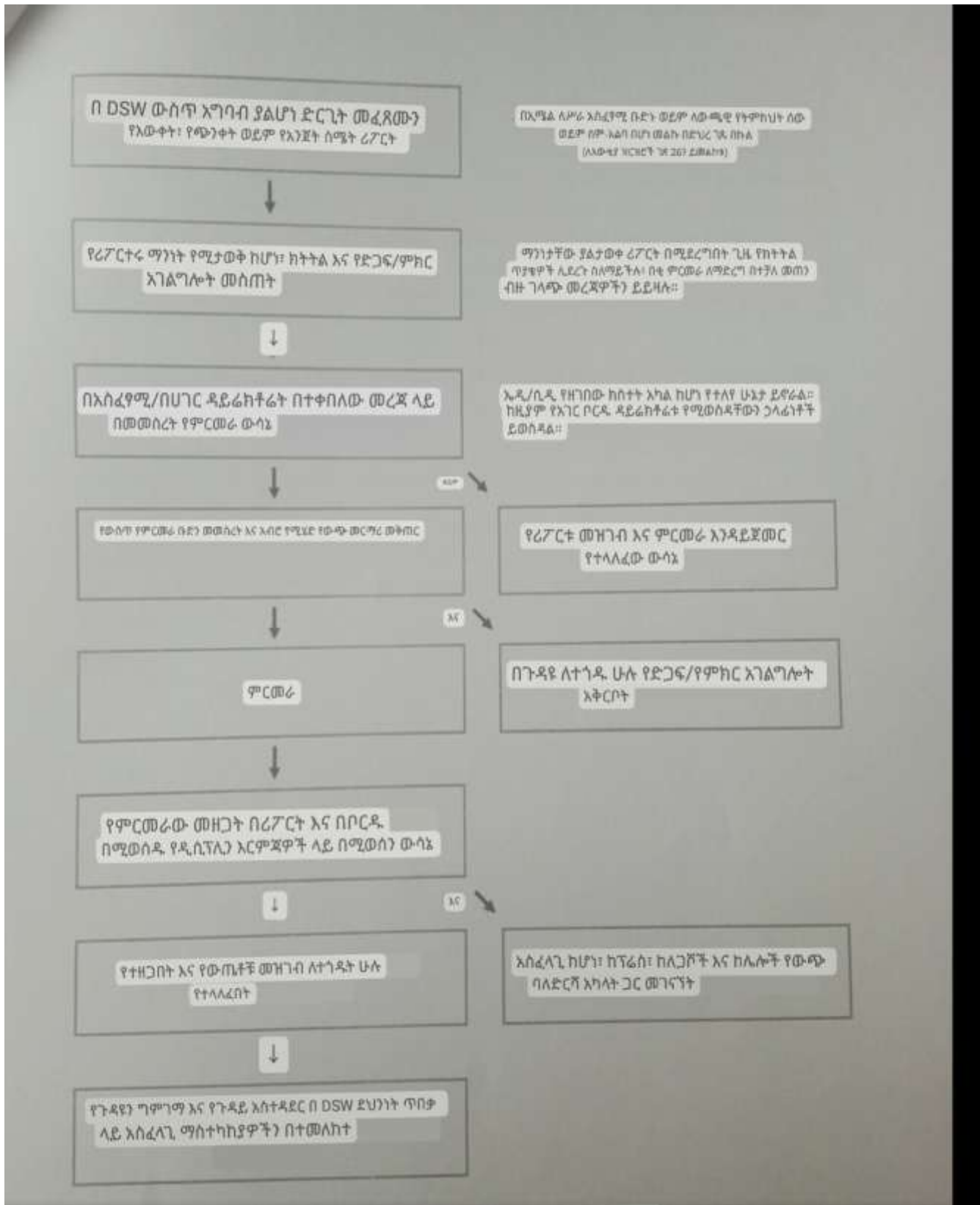
የተሳሳቱ ሪፖርቶች

የተጠረጠረ ድርጊት በክትትል (በስህተት ሪፖርት) ሊረጋገጥ የማይችል ከሆነ፣ የዋስትና አቅራቢው ሪፖርቱ በቅን ልቦና ከተሰራ ምንም አይነት አሉታዊ ውጤት መፍራት የለበትም።

ሆኖም ግን፣ ዲኤስደብሊው ሆን ብለው እና ሆን ብለው የውሸት ሪፖርት እንዳቀረቡ ከተረጋገጠ፣ በመረጃ ጠላፊዎች ላይ የዲሲፕሊን እርምጃ የመውሰድ መብቱ የተጠበቀ ነው።

ሪፖርት ሲቀበሉ እርምጃዎች

የዲኤስደብሊው የጉዳይ አስተዳደር ሂደት ሪፖርትን አያያዝ እና በዲኤስደብሊው ሂደት ላይ ያተኩራል።
የዲኤስደብሊው ደንቦችን መጣስ ተከስቷል በሚል ተከታይ ለሚሳተፉ ሰዎች ሁሉ እንደ መመሪያ ሆኖ
ያገለግላል፣ አስፈላጊ ከሆነም በሰው ሀብትና አስተዳደር መምሪያ፣ በአስፈፃሚው ወይም በሀገር
ዳይሬክቶሬት ሊሰጥ ይችላል። ምስል 4 የዲኤስደብሊው የጉዳይ አስተዳደር ሂደቱን አጠቃላይ እይታ
ይሰጣል።



ምስል 4: የዲኤስደብላው ጉዳይ አስተዳደር አጠቃላይ እይታ።

ታማኝነት እና ምስጢራዊነት

ሁሉም ሪፖርቶች - ይዘታቸው እና (የሚታወቅ ከሆነ) የጥሪ አድራጊው ማንነት - በሚስጥር ይያዛሉ። በመርህ ደረጃ፣ ያለ ፈቃድ፣ የጥሪ አድራጊው እና/ወይም የሚመለከታቸው ሰዎች ማንነት የሚገለጸው ሪፖርቱን በመከታተል ላይ ላሉ ሰዎች ብቻ ነው። ሆኖም ግን፣ በዲሲፕሊን ሂደቶች ወቅት፣ ማንነቱን ለሶስተኛ ወገኖች (ለምሳሌ ለፖሊስ) መግለጽ አስፈላጊ ሊሆን ይችላል። በእንደዚህ ዓይነት ሁኔታ፣ ዲኤስደብሊው ጠሪ አድራጊው እና/ወይም ሌሎች የሚመለከታቸው ሰዎች ከተጠየቁ (ሀጋዊ እና ሥነ ልቦናዊ) ምክር እንዲያገኙ ያረጋግጣል።

ሪፖርት የተደረጉ ሰዎች የዲሲፕሊን እና/ወይም የማገገሚያ እርምጃዎች በእያንዳንዱ ጉዳይ ላይ በመመስረት ይወሰናሉ።

የጉዳይ አስተዳደር ሂደት ሰነድ ከተጠናቀቀ ከሶስት ዓመት በኋላ ይሰረዛል፣ በሕግ ረዘም ያለ ጊዜ ማቆየት እና ተመጣጣኝ ካልሆነ በስተቀር።

እንደ መርህ፣ የሥራ አስፈጻሚው/የአገር ዳይሬክቶሬቱ በዚህ ፖሊሲ ውስጥ ከተቀመጡት መስፈርቶች ጋር የተጣጣመ እንዲሆን፣ የሪፖርቶችን አያያዝ እና ክትትልን ጨምሮ ኃላፊነት አለበት። በየዓመቱ ለቦርዱ ስለተቀበሉት ሪፖርቶች ሪፖርት ማድረግ አለበት።

የህፃናት፣ የጉረምሶችና እና የወጣቶች ጥበቃ ፖሊሲ

ይህ ፖሊሲ ዓላማ ያደረገው፡

- በዲኤስደብሊው የሥራ አውድ ውስጥ ያሉ ልጆችን፣ ጎረምሶችን እና ወጣቶችን ጉዳት ሊያስከትሉ ከሚችሉ ብልጫና እና ሕገ-ወጥ ድርጊቶች ለመጠበቅ፤
- የዲኤስደብሊው ሰራተኞች፣ እንዲሁም ልጆች፣ ጎረምሶች፣ ወጣቶች እና ቤተሰቦቻቸው በዲኤስደብሊው ስራ ውስጥ ለአካለ መጠን ያልደረሱ እና ወጣቶችን ለመጠበቅ የሚረዱትን አጠቃላይ መርሆዎች እንዲያውቁ ለማድረግ፤
- ፕሮግራሞቻቸው፣ ፕሮጀክቶቻቸው እና ሰራተኞቻቸው ልጆችን፣ ጎረምሶችን እና ወጣቶችን ለአደጋ እንዳያጋልጡ እንዲሁም ስጋቶችን እና ክስተቶችን ሪፖርት ለማድረግ ተገቢውን ምላሽ እንዲሰጡ በማረጋገጥ ረገድ የድርጅታዊ መልካም ተግባርን ለማበረታታት።

ዲኤስደብሊው ሁሉም ወጣቶች፣ እድሜ፣ አካል ጉዳተኝነት፣ አመጣጥ፣ ሃይማኖት ወይም እምነት፣ ጾታ እና የፆታ ዝንባሌ ሳይለይ፣ ከማንኛውም አይነት ጉዳት የመጠበቅ መብታቸውን ያረጋግጣል። ለ ዲኤስደብሊው፣ ከልጆች፣ ከታዳጊ ወጣቶች እና ከወጣቶች ጋር በሚሰሩ ስራዎች እና በውሳኔ አሰጣጥ ረገድ ከፍተኛ ቦታ የሚሰጠው ጉዳይ ነው።

ስራችንን ለህፃናት፣ ለታዳጊዎች እና ለወጣቶች የሚደርስባቸውን ሁሉንም አደጋዎች በሚቀንስ መንገድ ሁልጊዜ ማከናወን እጅግ በጣም አስፈላጊው ጉዳይ ነው። ሁሉም የዲኤስደብሊው ሰራተኞች በግለሰብ ባህሪያቸው፣ ጉዳዮችን ወይም ስጋቶችን ማንሳትን የሚደግፍ እና ለአካለ መጠን ያልደረሱ ልጆችን እና ወጣቶችን ስጋቶች ግንዛቤን የሚሰጥ ክፍትነት ድባብ ለመፍጠር አስተዋጽኦ ያደርጋሉ። ለህፃናት፣ ለታዳጊዎች እና ለወጣቶች ደህንነት እና ደህንነት የራሳቸውን ኃላፊነት ማወቅ እና ጥበቃቸውን የዲኤስደብሊው ተልዕኮ እና ተግባራዊ አተገባበሩ ዋና አካል አድርገው መመልከት አለባቸው።

ይህ ፖሊሲ የዲኤስደብሊው የስነምግባር ደንብን የሚያሟላ ሲሆን ከወጣቶች ሽምፒዮን ጋር ለሚደረጉ ዝግጅቶች እና ጉብኝቶች የዲኤስደብሊው አሰራር፣ ደህንነቱ የተጠበቀ ፕሮግራሞች አሰራር እና ደህንነቱ የተጠበቀ የቅጥር አሰራር ማጣቀሻ ነው።

ወጣቶችን ማበረታታት

ልጆች፣ ጎረምሶች እና ወጣቶች አስተያየታቸውን እና አስተያየታቸውን የመግለጽ እና እነሱን በሚነኩ ውሳኔዎች ውስጥ የመሳተፍ መብት አላቸው። የዲኤስደብሊው ሰራተኞች በግልጽ

የህፃናትን፣ የታዳጊዎችን እና የወጣቶችን ነፃነት እንዲያበረታቱ እና እንዲያከብሩ ይበረታታሉ፤ ይህም ፍላጎቶቻቸው እንዲረዱ እና ግምት ውስጥ እንዲገቡ ያስችላል። ድምፃቸው እና ፍላጎቶቻቸው ከፍተኛ ሲሆኑ ብቻ ነው ሊበለጽጉ የሚችሉበት ደህንነቱ የተጠበቀ እና የበለጠ ምቹ አካባቢ የሚፈጠረው።

በመጠበቅ ረገድ፣ በተለይ ስልጣን መስጠት ልጆችን እና ወጣቶችን ሊከሰቱ የሚችሉ አደጋዎችን እና አደጋዎችን በአግባቡ ለመለየት እና ምላሽ ለመስጠት እውቀት እና ክህሎት መስጠትን ያካትታል። ይህም ስለ ብልሹ አሠራሮች እና ለዕድሜያቸው ተገቢ የሆኑ ሕገ-ወጥ ድርጊቶች መረጃ መስጠትን እና አስፈላጊ ከሆነ እርዳታ ወይም ምክር እንዴት መፈለግ እንደሚችሉ ማስተማርን ያካትታል። ስለዚህ ከልጆች፣ ከጉርምስና ዕድሜ እና ከወጣቶች ጋር የሚሰሩ የዲኤስደብሊው ሰራተኞች መብቶቻቸውን ለእነሱ ማስረዳት እና ስለ ተገቢ ያልሆነ ባህሪ እና አስፈላጊ ከሆነ ድጋፍ እንዴት መፈለግ እንደሚችሉ ማሳወቅ ይጠበቅባቸዋል።

በዚህ መሠረት፣ ሠራተኞች የበለጠ ደህንነቱ የተጠበቀ እና ደጋፊ አካባቢን በመፍጠር ወጣቶች ስጋታቸውን ሪፖርት እንዲያደርጉ እና እርዳታ እንዲፈልጉ ምችት እንዲሰማቸው ያደርጋሉ። ሁልጊዜም ልጆችን፣ ጎረምሶችን እና ወጣቶችን በጥንቃቄ ማዳመጥ እና አስፈላጊ ከሆነም አጠራጣሪ ጉዳዮችን ሪፖርት ወደ ሥራ አስፈፃሚ/የአገር ዳይሬክቶሬት በመላክ ስጋታቸውን መመለስ አለባቸው።

ከዚህም በላይ፣ ወጣቶች እንደ እድሜያቸው፣ ጾታቸው፣ ባህላቸው እና ሌሎች ነገሮች የተለያዩ ፍላጎቶች እንዳሏቸው ሁልጊዜ ግምት ውስጥ ማስገባት እና ማክበር አለባቸው። የልጆችን፣ የጉርምስና እና የወጣቶችን መብቶች እና ፍላጎቶች፣ ለምሳሌ የግላዊነት እና ሚስጥራዊነትን ፈጽሞ መጣስ ወይም መገደብ የለባቸውም።

በምሳሌ መምራት

ሁሉም ሰራተኞች ለወጣቶች እና ለሥራ ባልደረቦቻቸው ተገቢ ባህሪን እና የጥበቃ ባህልን በማስፋፋት ረገድ ጥሩ አርአያ የመሆን መሰረታዊ ኃላፊነት አለባቸው። ይህ እርስ በእርስ እና ከሌሎች ጋር ባላቸው ግንኙነት ጨዋነት እና አሳቢነት ማሳየትን፣ አክብሮት የተሞላበት እና አድልዎ የሌለበት ቋንቋን መጠቀምን እና ልጆችን፣ ጎረምሶችን እና ወጣቶችን በክብር እና በአክብሮት መያዝን ያካትታል። ዲኤስደብሊው ለሁሉም ጾታዎች እኩል አያያዝ እንደሚፈልግ ሳይጠቀስ አይቀርም። እንዲሁም በልጆች፣ በጉርምስና ዕድሜ ላይ ባሉ ወጣቶች እና በሌሎች ባህሪያት ወይም ምክንያቶች ላይ በመመስረት ምንም ዓይነት አድልዎ ወይም የተለየ አያያዝ ወይም ምርጫ/ማግለል ሊኖር አይገባም። በተጨማሪም፣ በሞዴል ተግባራቸው ውስጥ ያሉ ሰራተኞች በሕገወጥ፣ አደገኛ ወይም በደል በሚፈጽሙ ድርጊቶች ውስጥ መሳተፍም ሆነ መታገስ የለባቸውም።

የግል ውሂብን መጠበቅ

ሁሉም የዲኤስደብሊው ሰራተኞች በአውሮፓ ህብረት አጠቃላይ የውሂብ ጥበቃ ደንብ (GDPR) መሰረት የዲኤስደብሊውን የውሂብ ሚስጥራዊነት ለመጠበቅ ያለውን ቁርጠኝነት ያከብራሉ። ያለፍቃድ የህጻናትን፣ የታዳጊዎችን እና የወጣቶችን የተጠበቀ መረጃ ማስተላለፍ ወይም ማተም አይፈቀድላቸውም። ይህ ለፎቶዎች እና ቪዲዮዎችም ይሠራል። የቅጂ መብትን እና የስዕሉን ሰው መብቶች ማክበር አስፈላጊ ነው።

ከማንኛውም ውጫዊ የመገናኛ እንቅስቃሴዎች በፊት፣ ለምሳሌ የፊልም እና የፎቶ ቀረጻዎች በድረ-ገጹ ላይ ከመታተሙ በፊት፣ የተሳተፉ ልጆች፣ ጎረምሶች እና ወጣቶች ፈቃድ ማግኘት አለባቸው። በተጨማሪም፣ የግል መረጃዎችን እና/ወይም ፎቶግራፎችን እና የፊልም ቀረጻዎችን ለመጠቀም የታሰበውን ዓላማ እንዲሁም ፈቃድን የመከልከል ወይም በኋላ የመሰረዝ መብታቸውን ማሳወቅ አለባቸው። እንዲሁም አስቀድመው የታተሙ መረጃዎችን እና ቀረጻዎችን ሙሉ በሙሉ መሰረዝ እንደማይቻል ሊነገራቸው ይገባል።

ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ሰዎችን ፎቶግራፍ ማንሳትና ማጋራት የሚቻለው በወላጅ ወይም በአሳዳጊ የጽሑፍ እና የተፈረመ የስምምነት መግለጫ ሲሰጥ ብቻ ነው።

የቁሳቁሱን ሙሉ በሙሉ ወይም በከፊል ለመጠቀም የተሰጠው ፈቃድ በማንኛውም ጊዜ ሊሰረዝ ይችላል።
ከዚያም ዲኤስደብሊው በተቻለ መጠን የእነዚህን ልጥፎች ለማሻሻል ወይም ለመሰረዝ የሚቀርቡ ጥያቄዎችን ያከብራል።

ብልሹ አሰራር እና ህገወጥ ድርጊቶች

በዲኤስደብሊው የስነምግባር ደንብ ውስጥ ከተቀመጡት የስነምግባር ደረጃዎች በተጨማሪ፣ የዲሲፕሊን መዘዞችን ሊያስከትሉ የሚችሉ የህጻናትን፣ የታዳጊዎችን እና የወጣቶችን ጥበቃ በተመለከተ የሚፈጸሙ ብልሹ አሰራሮች እና ህገወጥ ድርጊቶች የሚከተሉትን ያካትታሉ፣ ነገር ግን በእነዚህ ብቻ የተወሰኑ አይደሉም፡

- ከልጆች፣ ከጎረምሳዎችና ከወጣቶች ጋር ከመጠን በላይ ጊዜ ማሳለፍ ወይም ወደ ቤትዎ መጋበዝ፣
- ልጆችን፣ ጎረምሳችን እና ወጣቶችን መምታት እና በሌላ መልኩ አካላዊ ጥቃት ማድረስ፣
- እንደ የሴት ብልት መቆረጥ ባሉ ጎጂ ድርጊቶች ውስጥ ህጻናትን፣ ጎረምሳችን እና ወጣቶችን ማሳተፍ፣
- ከልጆች፣ ከጎረምሳዎች እና ከ18 ዓመት በታች ከሆኑ ወጣቶች ወይም ተጠቃሚዎች ጋር የግብረ ሥጋ ግንኙነት መፈፀም።
- ተገቢ ያልሆነ ወይም አፀያፊ ቋንቋ በመጠቀም።
- ተገቢ ያልሆነ ወይም ወሲባዊ ቀስቃሽ ባህሪ ፣
- ልጆችን፣ ጎረምሳችን ወይም ወጣቶችን ወይም ሌሎች ስሜታዊ ወይም ሥነ ልቦናዊ በደልዎችን ለማዋረድ፣ ለማዋረድ፣ ለማዋረድ ወይም ለማዋረድ የታሰቡ ድርጊቶች፣
- ልጆችን፣ ጎረምሳችን እና ወጣቶችን ለብልጫና ምስሎች ወይም ለሌሎች ወሲባዊ ድርጊቶች ማጋለጥ፣
- ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ልጆችን፣ ጎረምሳችን እና ወጣቶችን ወይም የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርታቸውን ያላጠናቀቁ ሰዎችን መቅጠር።

የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ፖሊሲ

ዲኤስደብሊው የፆታ እኩልነትን ማሳካት መሰረታዊ የሰብአዊ መብትን ማስከበር ብቻ ሳይሆን የዘላቂ ልማት ቁልፍ አንቀሳቃሽ መሆኑን ይገነዘባል። በጾታ ላይ የተመሰረተ በርካታ እና እርስ በርስ የሚገናኙ የመድልዎ ዓይነቶች ግለሰቦች በሁሉም ደረጃዎች በውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ውስጥ እንዳይሳተፉ ያግዳቸዋል። ለምሳሌ፣ ሴቶችና ልጃገረዶች ብዙውን ጊዜ እኩል ያልሆነ የትምህርት ዕድል ስለሌላቸው የኢኮኖሚ እድሎች ይጎድላቸዋል። አንዳንዶቹ የራስን ዕድል በራስ የመወሰን እና የአካል ራስን በራስ የማስተዳደር መሰረታዊ መብቶቻቸውን ይከለክላሉ፣ ይህም በተለይ ለሁሉም አይነት ጥቃቶች ተጋላጭ ያደርጋቸዋል።

ይህ መድልዎ እስከቀጠለ ድረስ፣ ዲኤስደብሊው ጣልቃ ገብነቶችን ለመጠቀም በአዎንታዊ እና በመከላከያ እርምጃ ላይ ያተኩራል፣ ይህም ለሴቶች እና ልጃገረዶች እና በጾታዊ ማንነታቸው፣ በአገላለጻቸው ወይም በጾታዊ ዝንባሌያቸው ላይ ተመስርተው መድልዎ ለሚደርስባቸው ሌሎች ቡድኖች እኩል እድል ያስገኛል። በዚህ መሠረት፣ ዲኤስደብሊው ወንዶችን እና ወንዶች ልጆችን በጾታዊ አለመመጣጠን እና መድልዎ ፊት ላይ የረጅም ጊዜ መፍትሄዎችን በማግኘት ረገድ ማሳተፍ አስፈላጊ መሆኑን ይገነዘባል፣ እንዲሁም የፆታ እኩልነትን ለማሳካት መካተት አስፈላጊ እንደሆነ ይቆጥረዋል፣ እንዲሁም በተደጋጋሚ መድልዎ ሊገጥማቸው የሚችሉ የፆታ ማንነቶች ሊሰበሰቡ የሚችሉባቸውን 'ይህንነታቸው የተጠበቀ ቦታዎች' አስፈላጊነትን ይገነዘባል።

ግባችን ጾታቸው፣ ዘራቸው፣ የአካል ጉዳታቸው ሁኔታቸው፣ እድሜያቸው፣ ጾታቸው፣ ዝንባሌያቸው፣ የፆታ ማንነታቸው ወይም አገላለጻቸው ወይም የጾታ ባህሪያቸው ምንም ይሁን ምን ለሁሉም ሰዎች እኩልነት ማረጋገጥ እና በጾታ ላይ የተመሰረተ መድልዎና ጥቃትን ለማስወገድ አስተዋጽኦ ማድረግ ነው። ስለዚህ የፆታ እኩልነትን ለማስፈን እና ሁሉም ግለሰቦች በሁሉም የሥራችን ዘርፎች ሙሉ በሙሉ እና በእኩልነት እንዲሳተፉ ለማብቃት ቁርጠኛ ነን። በጾታ ላይ የተመሰረተ መድልዎን ጨምሮ ሁሉንም ዓይነት መድልዎዎች አጥብቀን እንቃወማለን።

ይህ ፖሊሲ ዓላማ ያደረገው፡

- ዲኤስደብሊው በሚሰራባቸው ማህበረሰቦች ውስጥ የፆታ ልዩነቶችን ለመቀነስ የ ዲኤስደብሊውን ቁርጠኝነት እንደገና ለማፅደቅ፤
- የሴቶችንና የልጃገረዶችን አቅም ማሳደግ እና በሁሉም የፆታ ማንነቶች ውስጥ እኩልነት የጎደለው አድልዎ የሚገጥማቸውን ማብቃት እና ለሁሉም የፆታ እና የመራቢያ ጤና እና መብቶችን ማረጋገጥ፤
- የፆታ እኩልነትን ለማምጣት የውስጥ ድርጅታዊ ስርዓቶቻችንን፣ አወቃቀሮቻችንን እና ሂደቶቻችንን ለማጠናከር።

ፖሊሲው የዲኤስደብሊው የስነምግባር ደንብን የሚያሟላ ሲሆን ለአስተማማኝ ፕሮግራሞች አሰራር እንደ ዋና ማጣቀሻ ሆኖ ያገለግላል።

መርሆዎች:

የፆታ እኩልነትን እውን ለማድረግ በሚጥርበት ጊዜ፣ ዲኤስደብሊው በተለይ የሚከተሉትን የመመሪያ መርሆዎች ይከተላል:

በሰብአዊ መብቶች ላይ የተመሰረተ አካሄድ:- "ሁሉም የሰው ልጆች እኩል ናቸው" በእያንዳንዱ የግል ሰራተኛ እንዲረዱ፣ እንዲከበሩ እና እንዲቀበሉ እና በሁሉም የዲኤስደብሊው ስራዎች ውስጥ እንዲካተቱ በማድረግ በሰብአዊ መብቶች ላይ የተመሰረተ አካሄድን እንከተላለን።

ልዩነት:- እያንዳንዱ ግለሰብ ልዩ መሆኑን በመረዳት እና የፆታ ማንነታቸውን እና የፆታ ዝንባሌያቸውን ጨምሮ የግለሰባዊ ልዩነቶችን በማክበር ልዩነቱን እንገነዘባለን።

ትራንስፎርሜሽን:- በፆታ ማንነት እና/ወይም በፆታዊ ዝንባሌ ላይ የተመሰረቱ የመድልዎ ዋና ዋና ምክንያቶችን በመፍታት መዋቅራዊ ለውጥን እንደግፋለን።

ተሳትፎ:- ከሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት ጋር በመተባበር ለአካባቢ መዋቅሮች ስሜታዊ የሆኑ እና ለተጠቃሚዎች እና ለሁሉም ባለድርሻ አካላት ፍላጎቶች እና ስጋቶች ምላሽ የሚሰጡ ጣልቃ ገብነቶችን እና መፍትሄዎችን በመንደፍ ተሳትፎን እናበረታታለን

ትብብር፡- የልውውጥ ትምህርትን ለመደገፍ እና የጾታ እኩልነትን ለማሳደግ የእውቀት ማመንጨትን ለመደገፍ ውስጣዊ እና ውጭዊ ትብብር እንፈልጋለን

ድርጊቶች

ከእነዚህ መርሆዎች ጋር በሚስማማ መልኩ፣ የሥርዓተ-ጾታ አመለካከትን ለማጎልበት እና የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን ለማሳደግ በተለያዩ የዲኤስደብሊው ድርጅታዊ ደረጃዎች እርምጃዎችን እንወስዳለን። በዚህ መሠረት፣ ከዚህ በታች የተዘረዘሩት ተግባራት ለተለያዩ የሥራ ዘርፎች የተመደቡ ናቸው።

- 1) ከሰው ኃይል ጋር የተያያዙ ሁሉም ሂደቶች ከጾታ ጋር በተያያዙ መድልዎዎች የፀዱ መሆናቸውን ማረጋገጥ። ይህም እንደ ማጭበርበር፣ ማስተዋወቂያ እና ካሳ እኩል እድሎችን እንዲሁም የሥራ-ሕይወት ሚዛንን ለመደገፍ እርምጃዎችን መተግበር፣ ተለዋዋጭ የሥራ ሰዓት እና የትርፍ ሰዓት ሥራን የሴቶች እና የግለሰቦችን የሙያ ዕድሎች እንዲያገኙ ማመቻቸት።
- 2) ልዩነትን ማበረታታት። በተነጣጠረ የቅጥር ጥረቶች አማካኝነት የሁሉም ጾታዎች እኩል ውክልና ያለው የተለያዩ የሰው ኃይል እንዲኖር እንጥራለን፣ ሴቶችን እና በአመራር በታዎች ላይ በጾታ ማንነታቸው ምክንያት ያልተመጣጠነ መድልዎ የሚደርስባቸውን ሌሎች የሰዎች ቡድኖችን እናበረታታለን እንዲሁም ሁሉን አቀፍ የሥራ አካባቢን እንፈጥራለን።
- 3) ለሁሉም ሰራተኞች በጾታ እኩልነት፣ በሴቶች አቅም ማጎልበት እና በጾታ አድልዎ ላይ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና መስጠት። ይህ በጾታ ምላሽ ሰጪነት ላይ ወርክሾፖችን ሊያካትት ይችላል። በጀት ማውጣት፣ በፕሮጀክት እቅድ እና አስተዳደር ወይም በጾታ ስሜታዊ ቋንቋ ውስጥ ጾታን ማካተት።
- 4) የውስጥ በጀት ልማትና አቅርቦትን በተመለከተ የሥርዓተ-ጾታ አመለካከትን ግምት ውስጥ ማስገባት፣ ለአቅም ልማትና ለሥርዓተ-ጾታ ማካተት ተግባራት ግብዓቶችን ጨምሮ።
- 5) በሴቶች፣ በልጃገረዶች እና በጾታ ማንነታቸው ምክንያት ያልተመጣጠነ መድልዎ በሚደርስባቸው ሌሎች የሰዎች ቡድኖች ላይ የሚደርሰውን መድልዎ ለማስቆም እና የታለሙ ማህበረሰቦችን ማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ባህላዊ አውድ ግምት ውስጥ በማስገባት የተለያዩ ጾታዎችን ልዩ

ፍላጎቶች እና ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ጉዳዮች ለመፍታት ልዩ ትኩረት የሚሰጡ ፕሮግራሞችን ማዘጋጀት።

6) በሁሉም ፕሮግራሞችና ፕሮጀክቶች ዲዛይን፣ እቅድ፣ ትግበራና ግምገማ ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ አመለካከትን ማዋሃድ። ይህም የሥርዓተ-ጾታ ትንተናዎችን ማካሄድ፣ ለሥርዓተ-ጾታ የተወሰኑ ዓላማዎችን ማስቀመጥ እና ለሥርዓተ-ጾታ ስሜታዊ አመልካቾችን ማካተትን ያካትታል።

7) በዲኤስደብሊው ህትመቶች፣ በጋዜጣዊ መግለጫዎች እና በሌሎች የታይነት እንቅስቃሴዎች ውስጥ ለጾታ ስሜታዊ የሆነ ቋንቋ መጠቀም።

8) በጾታ ምላሽ ሰጪ የልማት ፖሊሲዎችና ልምዶች ረገድ በሀገር አቀፍና በዓለም አቀፍ ደረጃ የፖሊሲና የተቋማዊ ማዕቀፎችን ለማጎልበት በሚደረጉ የድጋፍ ጥረቶች ላይ መሳተፍ። ይህም በፖሊሲ ውይይቶች ውስጥ መሳተፍን፣ ለምርምርና ለእውቀት መጋራት አስተዋጽኦ ማድረግን እንዲሁም በሲቪል ማህበረሰብ የሥራ ቡድኖችና በሕዝብ ዝግጅቶች ላይ በጾታ ሚዛናዊ ተሳትፎ ማድረግን ሊያካትት ይችላል።

9) የጾታ እኩልነትን ለማስፈን እና ሴቶች እና ሌሎች የተገለጹ ቡድኖች በውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ውስጥ ትርጉም ያለው ተሳትፎን ለማረጋገጥ ከአካባቢው ማህበረሰቦች፣ ከሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች እና ከመንግስት ኤጀንሲዎች ጋር በመተባበር።

10) ጥሩ ልምዶችን መማር እና ማጋራት። በ ዲኤስደብሊው ውስጥ ጥሩ ልምዶችን፣ የስኬት ታሪኮችን እና በጾታ ማካተት ላይ የተማሩ ትምህርቶችን በመመዝገብ እና በማጋራት የመማሪያ ባህልን እናሳድጋለን።

ሁሉም እርምጃዎች ዲኤስደብሊው በሚሰራባቸው አገሮች፣ ቢሮዎች እና ማህበረሰቦች ውስጥ ካሉት ልዩ ፍላጎቶች፣ ባህላዊ እና ፖለቲካዊ ተግዳሮቶች እና እድሎች ጋር የተጣጣሙ መሆን አለባቸው። በተጨማሪም፣ ይህ ፖሊሲ ከጾታ እኩልነት ጋር በተያያዙ የተወሰኑ ጉዳዮች ላይ ባሉ የአቋም ወረቀቶች ሊደገፍ ይችላል።

የማህበራዊ ሚዲያ ፖሊሲ

ይህ ፖሊሲ ዓላማ ያደረገው ፡

- የዲኤስደብሊው ሚስጥራዊ መረጃ በማህበራዊ ሚዲያ በመጠቀም እንዳይገለጽ ለመከላከል፤
- ሰራተኞች የማህበራዊ ሚዲያ መገኘታቸውን በቀጥታ ከዲኤስደብሊው ጋር የሚያዘምዱትን አደጋዎች ለመቀነስ፤
- በዲኤስደብሊው ውስጥ ያለውን እውቀት ከፍ ለማድረግ ማህበራዊ ሚዲያን በመጠቀም እውቅናን ለመገንባት እና የዲኤስደብሊውን ስትራቴጂካዊ ግቦች ለማሳካት የሚያስችል ማዕቀፍ ማዘጋጀት።
- የ ዲኤስደብሊውን የጋራ ቁርጠኝነት ለአዎንታዊ የመስመር ላይ መገኘት ለማንፀባረቅ።

ሁሉም የዲኤስደብሊው ሰራተኞች ይህንን ፖሊሲ በሁሉም የማህበራዊ ሚዲያ መድረኮች ላይ ለማክበር ይጥራሉ። ፖሊሲው የዲኤስደብሊው የስነምግባር ደንብን ይደግፋል።

የተከበረ መስተጋብር

በዲኤስደብሊው የሥነ ምግባር ደንብ እና ድርጅቱ ለሰብአዊ መብቶች ባሳየው ቁርጠኝነት መሠረት፣ ሁሉም ሠራተኞች ሌሎችን ማክበር አለባቸው። ስለዚህ፣ ዲኤስደብሊው ማንኛውንም ዓይነት የዘረኝነት፣ የጾታ ጥላቻ፣ ጭፍን ጥላቻ (ግብዝነት/ማጭበርበር)፣ ጥላቻ፣ ግልጽ ወይም ስውር የትንኮሳ ማስፈራሪያዎችን፣ አካላዊ ጉዳትን ወይም የጥላቻ ንግግርን አይታገስም። የዲኤስደብሊው ሰራተኞች በማህበራዊ ሚዲያ ወይም በሌላ ቦታ ማንንም ማስፈራራት፣ ማስጨነቅ ወይም ማስፈራራት የለባቸውም።

ከውጭ የሚመጣ ጉልበተኝነት ወይም ትንኮሳ በዲኤስደብሊው ሰራተኞች ወይም በአጠቃላይ በድርጅቱ ላይ ከተቃረበ፣ ይህ በዲኤስደብሊው የሪፖርት ማቅረቢያ ስርዓት በኩል ሪፖርት ሊደረግ ይችላል። ሁሉም ሪፖርቶች በሚስጥር ይያዛሉ እና ወዲያውኑ ክትትል ይደረግባቸዋል።

ዲኤስደብሊው በፖለቲካዊ ገለልተኛ፣ ከፖርቲ ውጪ እና ከሃይማኖት ውጪ የሆነ ድርጅት ነው። ሰራተኞች ዲኤስደብሊውን በመስመር ላይ ይዘት እና መስተጋብር ውስጥ ካሉ የግል የፖለቲካ ወይም የሃይማኖት

አመለካከቶቻቸው ጋር ማገናኘት የለባቸውም ይህም የተገለጹት የፖለቲካ ወይም የሃይማኖት አመለካከቶች የ ዲኤስደብሊው ናቸው ብሎ ወደማሰብ ሊያመራ ይችላል።

በማህበራዊ ሚዲያ ላይ የሚደረግ የጋራ ግንኙነት፣ ለምሳሌ በጓደኛ ጥያቄዎች ወይም በተከታዮች፣ ሁልጊዜም በሚገባ መታየት አለበት። በተለይም እርስዎ እራስዎ ከሚያገኙት ሰው በላይ ከፍ ያለ ቦታ ላይ ከሆኑ፣ እንደ ትንኮሳ አይነት ሊታዩ ይችላሉ።

-የመረጃ ጥበቃ

ማህበራዊ ሚዲያ ከ ዲኤስደብሊው ውጭ ላሉ ሰዎች ሕዝባዊ ያልሆነ ድርጅታዊ ወይም ውስጣዊ መረጃን ለማጋራት ፈጽሞ ጥቅም ላይ መዋል የለበትም። ይህ የገንዘብ መረጃዎችን፣ ስለ ለጋሽ ግንኙነቶች ማንኛውንም አይነት መረጃ፣ በአስተዳደር ወይም በሠራተኞች ላይ ስለሚደረጉ ለውጦች እና ወደፊት ስለሚጀመሩ የፕሮጀክት ጅምራዎች ያካትታል፣ ነገር ግን በእነዚህ ብቻ የተወሰነ አይደለም።

ግልጽነት

ሰራተኞች በግል የማህበራዊ ሚዲያ አካውንቶች ላይ ዲኤስደብሊውን ሲጠቅሱ፣ ከድርጅቱ ጋር ያላቸውን ግንኙነት ለምሳሌ በባዮ/መገለጫ መግለጫቸው ላይ 'አመለካከቶች የእኔ ናቸው' በማለት መግለጽ ይመከራል።

የአዕምሯዊ ንብረት እና የሌሎች መብቶች

ማንኛውንም የንግድ ምልክት፣ የቅጂ መብት ወይም ሌሎች መብቶችን ላለመጣስ፣ ምስሎች ወይም ሌሎች ይዘቶች የሚዲያው ባለቤት ወይም የተመለከተው ሰው(ዎች) ፈቃድ ሳይኖር ሊታተሙ አይችሉም። የዋጋ ጥቅሶችን በተመለከተ፣ የዋጋው ምንጭ ይሰየማል እና ከተቻለም ይገናኛል። የግል ሰው ፎቶዎች ወይም ቪዲዮዎች በኢንተርኔት ላይ ከታተሙ፣ ፈቃዳቸው አስቀድሞ ማግኘት አለበት። ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ሰዎችን ፎቶግራፍ ወይም ቪዲዮ ማንሳት እና ማጋራት የሚፈቀደው በወላጅ ወይም በአሳዳጊ የጽሑፍ ፈቃድ መግለጫ ብቻ ነው።

በዲኤስደብሊው የውስጥ የፎቶ ባንክ ውስጥ ያሉ ሁሉም ፎቶዎች በዲኤስደብሊው እንዲታተሙ ጸድቀዋል

የኃላፊነት ስሜት

በአጠቃላይ፣ ሁሉም ሰራተኞች በማህበራዊ ሚዲያ ላይ በዲኤስደብሊው የታተሙ ፎቶዎችን፣ ቪዲዮዎችን እና/ወይም ጥቅሶችን የያዘ ልጥፎችን እንዲያጋሩ ተፈቅዶላቸዋል። ሆኖም ግን፣ በዲኤስደብሊው ስም፣ በማህበራዊ ሚዲያ ላይ የሚታተሙ ህትመቶች የሚዘጋጁት በሚከተሉት የድርጅቱ ኦፊሴላዊ መለያዎች በኩል ብቻ ነው በትዊተር (@ዲኤስደብሊው_de፣ @ዲኤስደብሊው_intl)፣ ኢንስታግራም (@ዲኤስደብሊው_de፣ @ዲኤስደብሊው_intl) እና ፌስቡክ (@deutschestiftung Weltbevoelkerung፣ @ዲኤስደብሊው-Deutsche Stiftung Weltbevoelkerung፣30 LinkedIn (Deutsche Stiftung weltbevoelkerung).¹⁰

¹⁰የአገሪቱ ቢሮዎች በማህበራዊ ሚዲያ ላይ የራሳቸውን ኦፊሴላዊ መለያዎች ሊኖራቸው ይችላል፣ በዚህም አማካኝነት ልጥፎችን በራሳቸው ያሰራጩሉ።

በተጨማሪም፣ አንዳንድ ሰራተኞች፣ ለምሳሌ በበርሊን እና ብራስልስ ውስጥ በሚያደርጉት የጥብቅና ሥራ ምክንያት፣ ዲኤስደብሊውን በማህበራዊ ሚዲያ በግል አካውንቶቻቸው ይወክላሉ እና በድርጅቱ ስም ከሶስተኛ ወገኖች ጋር ይሳተፋሉ። የሚወክሉ ተግባራቸውን ያውቃሉ እና በማህበራዊ ሚዲያ ላይ ለ ዲኤስደብሊው ጥቅም ሲሉ በተቻለ መጠን እውቀታቸውን ያከናውናሉ።

በመጨረሻም፣ በኢንተርኔት ላይ በሚታተሙበት ጊዜ ሁሉ፣ እያንዳንዱ ሰው የግላዊነት እና የውሂብ ጥበቃ ቅንብሮች ሳይኖሩት ልጥፎች ቅጽበታዊ ገጽ እይታ ሊነሱ ወይም እንደገና ሊለጠፉ እንደሚችሉ ሁልጊዜ ማስታወስ አለበት። በመስመር ላይ የታተሙ ሁሉም ነገሮች በመርህ ደረጃ ክትትል ሊደረግባቸው ይችላል።

၇၆၂

የጥቅም ግጭት መግለጫ

የጥቅም ግጭት የሚፈጠረው የሰራተኞች የግል ጥቅም ከዲኤስደብሊው ፍላጎቶች ጋር ሲወዳደር ወይም ሲጋጭ ነው። "የግል ጥቅም" የሚለው ቃል የሰራተኞችን እና ከእነሱ ጋር ዝምድና ያላቸውን ሰዎች (ወይም ቡድኖች)፣ ለምሳሌ ዘመዶችን፣ ጓደኞችን፣ ማህበራትን፣ ማህበረሰቦችን እና የራሳቸው የሆኑ ማህበረሰቦችን፣ ተባዳሪዎችን እና ሌላ ዕዳ ያለባቸውን ሰዎች ፍላጎቶች ያጠቃልላል።

የዲኤስደብሊው ሰራተኞች የዲኤስደብሊውን የውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች ላይ ተጽዕኖ ሊያሳድሩ የሚችሉ ቁሳዊ ወይም ቁሳዊ ያልሆኑ ግንኙነቶች ካሏቸው የጥቅም ግጭት ይኖራል።

- ቁሳዊ የጥቅም ግጭቶች ለምሳሌ፣ ምርቶቻቸውና አገልግሎቶቻቸው በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ የዲኤስደብሊውን ሥራ የሚነኩ ኩባንያዎች ጋር ያሉ የፋይናንስ ግንኙነቶች ሊሆኑ ይችላሉ። የፋይናንስ ግንኙነቶች ለምሳሌ የሥራ ግንኙነቶችን፣ የምክር አገልግሎቶችን፣ የአክሲዮን ይዘታዎችን፣ ክፍያዎችን፣ የጉዞ ወጪዎችን ግምት፣ ድጋፍ ወይም ሌላ የሰስተኛ ወገን ፈንዶችን ያካትታሉ።
- ቁሳዊ ያልሆኑ የጥቅም ግጭቶች፣ ለምሳሌ፣ ኢኮኖሚያዊ ወይም ሃሳባዊ ፍላጎቶች በዲኤስደብሊው (አጋርነት፣ የቤተሰብ ግንኙነቶች፣ ወዘተ) ከተነኩ ሰዎች ጋር የቅርብ የግል ግንኙነቶች ካሉ፣ ቁሳዊ ያልሆኑ የጥቅም ግጭቶች ይኖራሉ።

_____ ከላይ እንደተገለጸው ምንም ዓይነት ቁሳዊ ወይም ቁሳዊ ያልሆኑ ግንኙነቶች እንደሌሉ አውጃለሁ።

_____ ከላይ በተጠቀሰው መልኩ ቁሳዊ ወይም ቁሳዊ ያልሆኑ ግንኙነቶች እንዳሉኝ አውጃለሁ። እባክዎን ይግለጹ፡

ስም (በትላልቅ ፊደላት) _____

ቀን: _____

ፊርማ _____

የቃል ኪዳን መግለጫ

የዶቼ ስቲፍትንግ ዌልትቤቭልኬናንግ (ዲኤስደብሊው) የሥነ ምግባር ደንብ እንዲሁም የሚከተሉትን ፖሊሲዎች ተቀብያለሁ፡

- ብልሹ ሥነ ምግባርን እና ሕገ-ወጥ ድርጊቶችን ሪፖርት የማድረግ ፖሊሲ፤
- የህፃናት፣ የጉርምስና እና የወጣቶች ጥበቃ ፖሊሲ፤
- የፆታ እኩልነት ፖሊሲ፤
- የማህበራዊ ሚዲያ ፖሊሲ.

በውስጡ የተቀረጹትን ድንጋጌዎች በጥንቃቄ አንብቤ ተረድቻለሁ።

የሥነ ምግባር ደንቡን እና የዲኤስደብሊው ፖሊሲዎችን በሕሊናዬ ለማክበር ቃል እገባለሁ።

ስም (በትላልቅ ፊደላት) _____

ቀን:- _____

ፊርማ: _____

አሻራ

ዶ.ዶ. ስቲፊቱንግ ዌልትቤቭኦልከርንግ (ዲኤስደብሊው)

ሎቤንስቴይንስትር. 25 | 30175 ሃኖቨር

ስልክ: 0511 94373-0 | ፋክስ: 0511 94373-73

ኢሜይል: hannover@ዲኤስደብሊው.org |

ኢንተርኔት: www.ዲኤስደብሊው.org

ልገሳዎች: IBAN: DE56 2504 0066 0383 8380 00 |

BIC COBADEFFXXX

ኃላፊነት

Angela Bähr, Shari Kupilas

ፎቶዎች

ዲኤስደብሊው/Brain Otieno

ወደ እንግሊዝኛ መተርጎም

Isabel Meyke