ሞንዲያል ኤፍ.ኤን.ቪ

ሥርዓተ - ጾታ እና ዘርፈ - ብዙ ጉዳዮች፡ -
የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ - ጥንቃቄን በተመለከተ ለሠራተኛ ማህበራት በመመሪያነት እንዲያገለግል የተዘጋጀ ጽሁፍ

Mondiaal FNV

ማውጫ

ክፍል 1፥- መግቢያ..4

ክፍል 2፥- ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን መገንዘብ...................6

ክፍል 3፥- ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ ማካተት..14

ክፍል 4፥- ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች በስድስቱ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ እርምጃዎች ውስጥ...................................19

ክፍል 5፥- ማጠቃለያ..32

አባሪ 1፥- የህብረት ስምምነት አንቀጽ ናሙናዎች.............................34

አባሪ 2፥- የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ የሕግ እና የፖሊሲ ማዕቀፍ.............36

የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄን የተመለከቱ ማጣቀሻዎች እና ተጨማሪ ንባቦች.........38

ክፍል 1፡- መግቢያ

ይህ የመመሪያ ጽሁፍ የሠራተኛ ማህበራት እና የሠራተኞች መብቶች ላይ የሚሰሩ ድርጅቶች በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ እና የዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች እይታን እንዲያካትቱ የሚረዱ ተጨባጭ መገልገያዎችን እና ምክር የያዘ ነው። የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ኩባንያዎች በሰብአዊ መብቶች እና በአካባቢ ላይ የሚፈጸሙ ጥሰቶችን የሚለዩበት፣ የሚከላከሉበት እና ለዚያ ተጠያቂ የሚሆኑበት ሂደት ነው። ሞንዲያል ኤፍ.ኤን.ቪ. ይህን የመመሪያ ጽሁፍ ያዘጋጀው የጾታ እኩልነት እና በሥራ ዓለም ውስጥ የሚፈጸም ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ባለሙያ በሆኑት በዶ/ር ጄን ፒሊንገር ድጋፍ ነው።

የመመሪያ ጽሁፉ በሥራ ቦታ ለጥቃት ተጋላጭ በሚሆኑ ሠራተኞች ላይ ያተኮረ ከመሆኑም በላይ አንዳንድ ሴቶች እና ወንዶች (ለምሳሌ ስደተኛ ሠራተኞች፣ ሀገር በቀል ሠራተኞች እና አደገኛ ሥራ ያላቸው ሠራተኞች) በዘራቸው፣ በብሔራቸው፣ በጾታዊ ማንነታቸው እና በአካል ጉዳተኝነታቸው የተነሳ እንዴት ተደራራቢ የሆኑ ተጨማሪ መድሎዎች እንደሚደርሱባቸው የሚያሳይ ነው።

የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ አንደኛው ወሳኝ ክፍል ትርጉም ያለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ ነው፤ ይህም ሴቶችን እና በከፍተኛ ሁኔታ ለጉዳት፣ ለጥቃት እና ለአድሎ ተጋላጭ የሆኑ ሌሎች የሰራተኛ ምድቦችን ጨምሮ የእያንዳንዱን ሠራተኛ ተሳትፎ የሚያረጋግጥ ሊሆን ይገባል።

የመመሪያ ጽሁፉ ዓላማዎች

- ሥርዓተ-ጾታ፣ ዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች እና የኃይል ያለመመጣጠን የሚሉትን ጽንሰ ሀሳቦች በተመለከተ በሥራ ዓለም ውስጥ ያለውን ግንዛቤ መገንባት።
- የሠራተኛ ማህበራት በርካታ የተለያዩ እና እርስ በእርሳቸው የሚገናኙ የመድሎ ዓይነቶችን እና በሥራ ዓለም ውስጥ የተለያዩ ሰዎች ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድሩበትን መንገድ በተመለከተ ያላቸውን ግንዛቤ እንዲያጠናክሩ መነሻ ሆኖ ማገልገል።
- ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች አካታች በሆኑ የሠራተኛ ማህበራት ውስጥ ማዕከላዊውን ቦታ የሚይዙበትን ምክንያት ግልጽ ማድረግ።
- የሠራተኛ ማህበራት እና የሠራተኞች መብቶች ላይ የሚሰሩ ድርጅቶች በእያንዳንዱ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ እርምጃ ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ እና የዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች እይታን እንዲያካትቱ የሚረዱ ተጨባጭ መገልገያዎችን መስጠት።

የመመሪያ ጽሁፉ አወቃቀር

- ክፍል 2 የሥርዓተ-ጾታ እና የዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች ትርጓሜዎችን እና የሠራተኛ ማህበራት ለሚወስዷቸው እርምጃዎች እና ለሚሰሩት የቅስቀሳ ስራ ለምን አስፈላጊ እንደሆኑ የሚያሳዩ ምሳሌዎችን ይሸፍናል።
- ክፍል 3 የሠራተኛ ማህበራት የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄን ማስተናገድ እና በዚህ ሂደት ውስጥ ትርጉም ያለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ እንዲኖር አስተዋጽኦ ማድረግ የሚችሉበትን መንገድ የሚመለከት ነው።
- ክፍል 4 የሥርዓተ-ጾታ እና የዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች እይታዎችን በስድስቱ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ እርምጃዎች ውስጥ የሚያካትት ነው።
- ክፍል 5 ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ ማዕከላዊውን ቦታ እንዲይዙ ለማድረግ ሠራተኞች እና የሠራተኛ ማህበራት ያላቸውን አቅም ለመገንባት የሚረዱ ምክረ-ሀሳቦችን በመስጠት ያጠቃልላል።
- የመመሪያ ጽሁፉ በጽሁፉ ውስጥ ጥቅም ላይ የዋሉ ጽንሰ-ሀሳቦችን ፍቺዎች፣ ተጨማሪ መገልገያዎችን እና ንባቦችን የያዘ ነው።

በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ ስር ነቀል ለውጥ የሚያመጣ ስልትን ወደመጠቀም መሄድ

በሰብአዊ መብቶች እና በአካባቢ ላይ የሚፈጸሙ ጥሰቶች አብዛኛውን ጊዜ ከሥርዓተ-ጾታ ጋር ግንኙነት አላቸው። እነዚህን ጥሰቶች ለመፍታት ሥር-ነቀል የሥርዓተ-ጾታ ለውጥ የሚያመጡ ዘዴዎችን መጠቀም ያስፈልጋል (ከዚህ በታች ያለውን ምስል 1ን ይመልከቱ)። ሥር ነቀል ለውጥ የሚያመጣ ስልት ከዓለም አቀፍ የእሴት ሰንሰለት ጋር ግንኙነት ባላቸው ሥራዎች ውስጥ የሴቶች እኩልነት እንዳይኖር የሚያደርጉ መዋቅራዊ ምክንያቶችን የሚፈታ ነው። በመሆኑም ይህ የመመሪያ ጽሁፍ የጾታ እኩልነት እና ዘርፈ-ብዙ የሆነ አቀራረብ አካታች በሆኑ የሠራተኛ ማህበራት ውስጥ እንዴት ማዕከላዊውን ቦታ እንደሚይዙ የሚያሳይ ነው።

ለጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ መጋለጥ፣ በሴቶች እና ለጥቃት ተጋላጭ በሆኑ ሌሎች የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚደርሱ እና በአንድ ሠራተኛ የስነ-ተዋልዶ ወይም የስነ-ተራክቦ ጤና ላይ ተጽዕኖ ሊያሳድሩ የሚችሉ የሙያ ደህንነት እና ጤና ስጋቶችን ለመለየት የሚወሰዱ እርምጃዎች ያለመኖር ወይም ፍትሀዊ ያልሆነ ክፍያ እና በሴቶች ለሚሰራ ሥራ እና ለሴቶች ክህሎቶች ዝቅተኛ ዋጋ መስጠት በሥራ ቦታ ከሚፈጸሙ የሰብአዊ መብት ጥሰቶች ምሳሌዎች ውስጥ ተጠቃሽ ናቸው።

የሠራተኛ ማህበራት የመጨረሻ ግባቸው የጾታዊ እና የዘርፈ-ብዙ መድሎን መሰረታዊ መንስኤዎች የሚፈታ ስር ነቀል ለውጥ የሚያመጣ ስልትን ተግባራዊ ማድረግ ነው። ምስል 1ን ይመልከቱ

የሥርዓተ-ጾታ ግንዛቤ የሌለው

- ወንዶችን ከሴቶች በላይ የሚያደርጉ የተለመዱ ሥርዓተ-ጾታዊ አመለካከቶችን እና ያልተገቡ መብቶችን ያጠናክራል።
- ለሥርዓተ-ጾታ ልዩነቶች ዕውቅና አይሰጥም ወይም ስለዚያ ግንዛቤ የለውም።
- የጾታ እኩልነት መዛባቶችን እና በሴቶች ላይ የሚደርስ ጉዳትን ያጠናክራል።

ሥርዓተ-ጾታን ያገናዘበ

- ወንዶች እና ሴቶች የተለያዩ ፍላጎቶች እንዳሏቸው ይገነዘባል።
- ሴቶች የተሻለ ሚና እንዲኖራቸው እና እንዲሻሻሉ አስተዋጽኦ ያደርጋል።
- ከሥርዓተ-ጾታ ጋር የተያያዙ የተለመዱ አመለካከቶችን እና የኃይል ያለመመጣጠኖችን የሚገነዘብ ቢሆንም በፖሊሲዎች እና በፕሮግራሞች ውስጥ ሙሉ በሙሉ ችግሩን አይፈታውም።

ስር-ነቀል የሥርዓተ-ጾታ ለውጥ የሚያመጣ አቀራረብ

- ለሥርዓተ-ጾታ ልዩነቶች እና ለዘርፈ-ብዙ ጉዮች እውቅና ይሰጣል እንዲሁም ይገነዘባል።
- የኃይል ያለመመጣጠኖችን በመሞገት ንቁ ሚና ይጫወታል።
- የጾታ እኩልነት መዛባት እንዲኖር የሚያደርጉ መሰረታዊ ምክንያቶችን/መዋቅራዊ ምክንያቶችን ይፈታል።

ምስል 1፦ አሁን የምትገኙት የቱ ጋር ነው? በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ ስር-ነቀል ለውጥ የሚያመጣ ስልትን ወደመጠቀም መሄድ።

ሥርዓተ-ጾታን ያገናዘበ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ብስለት ግምገማ ማከናወን

በፕላን ኢንተርናሽናል የተዘጋጀው ሥርዓተ-ጾታን ያገናዘበ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ብስለት ግምገማ ኩባንያዎች የመጀመሪያ ግምገማ እንዲያከናውኑ ሀሳብ የማቅረብ ፍላጎት ላላቸው የሠራተኛ ማህበራት ጠቃሚ ነው። ኩባንያዎች እራሳቸው እና አቅራቢዎቻቸው የሴቶች የሰብአዊ መብት ችግሮችን በምን ያክል ደረጃ እንደሚያስተናግዱ ለማወቅ በሚደረግ ሥርዓታዊ ሂደት ውስጥ ለኩባንያዎች አመራር ለመስጠት የተዘጋጀ ሲሆን ይህም በመቀጠል ዕቅድ ለማዘጋጀት ጥቅም ላይ ሊውል ይችላል። የብስለት ግምገማውን በማዘጋጀቱ ሂደት ውስጥ የሠራተኛ ማህበራት እና ሠራተኞች እንዲሳተፉ ይመከራል። በተጨማሪም መገልገያውን የሠራተኛ ማህበራትም የሥርዓተ-ጾታ እና የሰብአዊ መብት ችግሮችን በማስተናገድ ረገድ ያላቸውን አፈጻጸም ለመገምገም ሊጠቀሙት ይችላሉ።[1]

1. ለተጨማሪ መረጃ የሚከተለውን ይመልከቱ፡ Plan International, A Gender-Responsive Human Rights Due Diligence Tool: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf.

ክፍል 2፡- ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን መገንዘብ

የሥርዓተ-ጾታ እና የዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች እይታ ሴት ሰራተኞች እንዲሁም እርስ በእርሳቸው ግንኙነት ያላቸው በርካታ ዓይነት አድሎ የሚደርስባቸው ሰራተኞች ያሉባቸውን ስጋቶች ለማሳየት አስፈላጊ ነው።

ይህ አቀራረብ በሠራተኞች የህይወት ተሞክሮዎች ላይ የሚያተኩር እና ያሉባቸውን ተግዳሮቶች ውስብስብነት የሚያሳይ ነው። አቀራረቡ ሴቶች ያሉባቸውን ከመጠን በላይ የሆኑ የእንክብካቤ ኃላፊነቶች፣ ኢ-መደበኛ በሆነው ዘርፍ እና በአደገኛ ሥራ ውስጥ ያሉ ሴት ሠራተኞችን እንዲሁም የአካል ጉዳት እንዳለባቸው ሴቶች፣ ስደተኛ እንደሆኑ ሴት ሠራተኞች፣ የዘር መድሎ እንደሚደርስባቸው እና አናሳ እንደሆኑ ሴቶች እና እንደ ወጣት/በዕድሜ ተለቅ ያሉ ሴቶች ያሉ ተደራራቢ ማህበራዊ ማንነቶች ያሏቸው ሴቶችን ሊያካትት ይችላል።

ሥርዓተ-ጾታ	አንድ ሰው ሲወለድ ይዞት የተወለደውን ጾታ መሠረት በማድረግ ለዚያ ሰው በጥቅሉ ተቀባይነት ያላቸው ተደርገው የሚቆጠሩ ማህበረሰብ ያስቀመጣቸው ሚናዎች፣ ባህሪያት፣ እንቅስቃሴዎች እና መገለጫዎች።
ጾታዊ ማንነት/የጾታ አገላለጽ	ሰዎች እራሳቸውን የሚያዩበት እና የሚገልጹበት መንገድ (የራሳቸውን ጾታ በውስጣቸው እና በግላቸው የሚያዩበት መንገድ)። ይህም ሲወለዱ ይዘውት ከተወለዱት ጾታ ወይም ማህበረሰቡ ለሰዎች ከሚሰጠው መገለጫ የተለየ ሊሆን ይችላል።
ዘር ወይም ብሔር	ዘር ማለት እንደ መልክ (በተለይም ደግሞ ቀለም)፣ የዘር ሀረግ፣ የባህል ቁርኝት፣ ባህላዊ ታሪክ፣ የብሔር አመዳደብ ያሉ መገለጫዎችን እና አንድ ማህበረሰብ በአንድ ወቅት ያሉትን ማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ፖለቲካዊ ፍላጎቶች መሰረት በማድረግ ሰዎችን በተለያዩ ምድቦች የሚከፋፍል ማህበረሰብ ሰራሽ ነገር ነው። ብሔር ደግሞ የአንድ የህብረተሰብ ክፍል አባል ነኝ እንደሚል የጋራ ስሜት፣ እንደ እሴቶች፣ የባህሪ መመሳሰል፣ ቋንቋ፣ የፖለቲካ እና የኢኮኖሚ ፍላጎቶች፣ ታሪክ እና የዘር ሀረግ ጂኦግራፊያዊ መነሻ ያሉ መገለጫዎችን መሠረት በማድረግ ሰዎችን ይበልጥ አነስ ባሉ ቡድኖች የሚከፋፍል ማህበረሰብ ሰራሽ ነገር ነው።
ሀይማኖት፣ እምነት ወይም ማህበራዊ መደብ	ሀይማኖት በግል የተያዙ ወይም በተቋማዊ ሥርዓት የታቀፉ ሀይማኖታዊ አመለካከቶች፣ እምነቶች እና አሠራሮች ስብስብ ነው። እምነት በአንድ ሰው ወይም ነገር ላይ እምነት የማሳደር አመለካከት ወይም ልማዳዊ አስተሳሰብ ነው። ማህበራዊ መደብ ማለት የሀብት ልዩነትን፣ የተወረሰ ማዕረግን ወይም ልዩ መብትን፣ ሙያን፣ ሥራን ወይም ዘርን መሰረት ያደረገ የማህበረሰብ ክፍፍል ነው።
ዕድሜ	በዓመታት የሚለካ የአንድ ሰው ዕድገት ሆኖ አንድ ሰው በአማካይ ተመሳሳይ የዕድገት ደረጃ ላይ ለመድረስ የሚያስፈልገውን ጊዜ የሚያሳይ።
የስደተኝነት ሁኔታ	ስደት አንድ ሰው የሚያደርገውን እንቅስቃሴ የሚገልጽ እና አብዛኛውን ጊዜ ወደ ሰው ሰራሽ ድንበሮች መቃረብን ወይም ሰው ሰራሽ ድንበሮችን ማቋረጥን ለመግለጽ ጥቅም ላይ የሚውል ነው። ስደት በአጭሩ አንድ ሰው ለጊዜውም ሆነ በቋሚነት የሚያደርገው እንቅስቃሴ ነው።
የአየር ንብረት ፍትሕ	የአየር ንብረት ለውጥ በተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች እና ለችግሩ ያለባቸው ተጠያቂነት በጣም አነስተኛ በሆነ ሰዎች እና ቦታዎች ላይ ከመጠን በላይ ተጽዕኖ የሚያሳድር ስለመሆኑ ዕውቅና የሚሰጥ ነው።
የአካል ጉዳት	በስራ ቦታ ጉዳት ያለባቸው ሰዎች ማለት “በአግባቡ እውቅና በተሰጠው የአካል፣ የስሜት ህዋስ፣ የአስተሳሰብ ወይም የአእምሮ ጉዳት የተነሳ ዘላቂ ሥራ የማግኘት፣ ወደ ዘላቂ ሥራ የመመለስ፣ ዘላቂ ስራ ይዞ የመቆየት እና በዘላቂ ሥራ ውስጥ ዕድገት የማግኘት ተስፋቸው በከፍተኛ ሁኔታ የቀነሰ ግለሰቦች” ናቸው (የዓለም የሥራ ድርጅት)። ከእነዚህ የአካል ጉዳቶች ጋር ተደምረው እንደ ጾታ፣ ዕድሜ እና የኢኮኖሚ ሁኔታ ያሉ ጉዳዮች በሙሉ ሰዎች በሥራ ውስጥ በሚኖራቸው ሁኔታ እና ለሥራ በሚኖራቸው ተደራሽነት ላይ ተጽዕኖ ያሳድራሉ።

መድሎ	በዓለም የሥራ ድርጅት ስምምነት ቁ. 111 መሠረት መድሎ ማለት "ዘርን፣ ቀለምን፣ ጾታን፣ ሀይማኖትን፣ የፖለቲካ አመለካከትን፣ የትውልድ ሀገርን ወይም የትውልድ ማህበረሰብን መሠረት በማድረግ የሚፈጸም እና በሥራ ላይ እኩል ዕድል ማግኘትን ወይም መስተናገድን የሚያስቀር ወይም የሚያስተጓጉል ማንኛውም የመለየት፣ የማግለል ወይም የማበላለጥ ተግባር" ነው። አንቀጽ 1(1) (ሀ)። ከዚያ ወዲህ ሌሎች የዓለም የሥራ ድርጅት ሰነዶች ለምሳሌ ከኤች.አይ.ቪ./ ኤድስ ጋር እንደሚኖሩ ሰዎች፣ እንደ የቤት ሠራተኞች፣ ወላጆች/ተንከባካቢዎች ያሉ መድሎ የሚደርስባቸው ሌሎች የህብረተሰብ ክፍሎችን አክለዋል።
ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ	ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ በጾታቸው የተነሳ በሰዎች ላይ የሚፈጸም ወይም ከሌሎች በላይ አንድ ጾታ ባላቸው ሰዎች ላይ የሚፈጸም ጥቃት ወይም ትንኮሳ ሆኖ ሁሉንም ዓይነት ወሲባዊ ትንኮሳ የሚያካትት ነው" (ዓለም የሥራ ድርጅት ስምምነት ቁ. 190፣ አንቀጽ 1(ለ))። ሴቶች እንዲሁም በተለይም ደግሞ በጣም ለጥቃት ተጋላጭነት ያላቸው ሥራዎች ውስጥ ያሉ ሴቶች ከሌላው በላይ ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ይደርስባቸዋል።
ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጥ	የጾታ እኩልነትን ለማጠናከር እና የጾታ ክፍተቶችን እና መድሎን ለማስወገድ ጾታን መሰረት ያደረጉ ልዩነቶችን ማስወገድ።
ተቋማዊ የጾታ መድሎ	ማህበረሰብን የሚቀርጹ የተሳሳቱ አመለካከቶችን እና ወንድን የበላይ የሚያደርጉ የተለመዱ የሥርዓተ-ጾታ አመለካከቶችን መልሰው የሚያንጸባርቁ በድርጅቶች ውስጥ ያሉ ፖሊሲዎች እና አሠራሮች።
ዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች	በርካታ የተለያዩ ደረጃዎች ላይ መስተጋብር በማድረግ የጭቆና ሥርዓትን የሚፈጥሩ እርስ በእርስ ግንኙነት ያላቸው በርካታ የተለያዩ የአድሎ ዓይነቶች። አንዳንድ ሠራተኞች ከአንድ በላይ የመድሎ ዓይነቶች ይደርሱባቸዋል፤ ይህም "ዘርፈ-ብዙ" ወይም "በርካታ የተለያዩ መድሎዎችን" ያስከትላል።' እርስ በእርስ ግንኙነት ያላቸው በርካታ የተለያዩ የመድሎ ዓይነቶች የሚደርሱባቸው የህብረተሰብ ክፍሎች (ለምሳሌ ሴት ስደተኛ ሰራተኞች፣ የዘር መድሎ የሚደርስባቸው ሴት ሰራተኞች ወይም የአካል ጉዳት ያለባቸው) ያሉባቸውን ስጋቶች ለማሳየት ዘርፈ-ብዙ የሆነ አቀራረብ አስፈላጊ ነው።
ፍትሀዊ ሽግግር	ይህ ማለት ዝቅተኛ የካርቦን ልቀት እና የአካባቢ ዘላቂነት ወዳለው ኢኮኖሚ እና ማህበረሰብ በሚደረገው ሽግግር ውስጥ ማንም ሰው ሊገለል አይገባም ማለት ነው።
ሴት ጠልነት	በወንዶች ዘንድ ለሴቶች እና/ወይም ለሴትነት መገለጫዎች ያሉ አድሎአዊ አመለካከቶችን፣ ፍርሀትን እና ጥላቻን የሚያካትት ሆኖ ሴቶችን በተመለከተ ያለ ኃይለኛ ጾተኝነት (sexism) እና የተሳሳተ አመለካከት ነው። ወንዶች ኃይል ሊኖራቸው እና የበላይ ሊሆኑ እና ሴቶች ደግሞ የበታች ሊሆኑ ይገባል የሚል አስተሳሰብ ያለው በሥራ ቦታ ያለ ጾተኝነት ሲሆን ይህም በሥራ ቦታ የሚፈጸም መድሎን የሚያስከትል እና ሴቶች ዝቅተኛ ቦታ እና ክፍያ እንዲያገኙ የሚያደርግ ነው።
ጾተኝነት	የተሳሳተ አመለካከትን፣ ፍረጃን ወይም መድሎን የሚያካትት ሆኖ ጾታቸውን መሠረት በማድረግ በሴቶች ላይ የሚወሰዱ እርምጃዎች ወይም ያሉ አመለካከቶች ማለት ነው። ጾተኝነት የሚመነጨው ሴቶችን በተመለከተ ካሉ ፍረጃዎች እና አድሎአዊ እርምጃዎች ወይም አመለካከቶች ነው። ጾታዊነት የሚከሰተው ሴቶችን ከወንዶች ያነሰ ዋጋ ያላቸው አድርገው በሚቆጥሩ መሠረታዊ አመለካከቶች የተነሳ ነው እንዲሁም እንደ ሴት ወይም የሴት ባህሪ ያላቸው ተደርገው በሚታዩ ሰዎች ላይ የሚፈጸም መድሎ ነው።
ወሲባዊ ትንኮሳ	ወሲባዊ ትንኮሳ በሥራ ዓለም በጣም የተለመደው የወሲባዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ዓይነት ሲሆን ያልተፈለገ የቃል፣ ከቃል ውጭ የሆነ እና አካላዊ ድርጊትን የሚያካትት ነው። በዓለም የሥራ ድርጅት ስምምነት ቁጥር 190 ውስጥ ወሳኝ ቦታ የተሰጠው እና በሥራ ላይ የሚፈጸም መድሎን በተመለከተ የዓለም የሥራ ድርጅት ባወጣው ስምምነት ቁጥር 111 መሠረት አንደኛው የወሲባዊ መድሎ ዓይነት ሲሆን ይህም የሚከተሉትን ያካትታል፡- "ሰጥቶ መቀበል" (ለሥራ እንደ ቅድመ ሁኔታ ማስቀመጥ) እና "ጥላቻ የሰፈነበት የሥራ ቦታ" (ማስፈራራት፣ ጥላቻ የተሞላበት ወይም ቅያሜን የሚፈጥር የሥራ ከባቢ ሁኔታ)። ስምምነት ቁጥር 111 መሠረታዊ የሆነ የሥራ ላይ መብት ነው።
ማህበራዊ ምክክር	ከኢኮኖሚ እና ከማህበራዊ ፖሊሲ ጋር በተያያዘ በመንግስታት፣ በአሠሪዎች እና በሠራተኞች መካከል የሚደረግ ድርድር፣ ምክክር፣ ትብብራዊ አሠራር ወይም የመረጃ ልውውጥ ነው። በሥራ ቦታ የሚደረግ ትብብራዊ አሠራር፣ በኩባንያ፣ በዘርፍ ወይም ኢንዱስትሪ ተሻጋሪ በሆነ ደረጃ የሚደረግ የህብረት ድርድር እና የሦስትዮሽ የምክክር ሂደቶች የተለመዱ የማህበራዊ ምክክር ዓይነቶች ናቸው።
ስር-ነቀል ለውጥ የሚያመጣ ስልት	አቅምን፣ ሀብትን እና እንደ የህጻናት እንክብካቤ፣ የጤና እና የሕግ ያሉ አገልግሎቶች እና መድሎ እና ጥቃት በሚፈጸምበት ጊዜ የሚሰጡ ሌሎች ድጋፎች ይበልጥ እኩል በሆነ መልኩ እዲዳረሱ ከመሥራት ጎን ለጎን ጎጂ የሆኑ የተለመዱ ሥርዓተ-ጾታዊ አስተሳሰቦችን፣ የሥራ ድርሻዎችን እና ግንኙነቶችን ስር-ነቀል በሆነ መልኩ በመቀየር የጾታ እኩልነት መዛባትን የሚያስወግድ ነው።
ማህበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ሁኔታ (መደብ)	ከተለያዩ ማህበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ጉዳዮች ጋር በተያያዘ ያለ ወይም ያንን ያካተተ ሁኔታ።

በጾታዊ እና ዘርፈ-ብዙ የመድሎ ዓይነቶች ተጽዕኖ ውስጥ ያሉ ሰራተኞች በሥራ ዓለም ውስጥ በጣም የከፋ የሚባሉ ጥቃቶች ይደርሱባቸዋል። የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ አካታች በሆነ መልኩ እንዲከናወን በእነዚህ የእኩልነት መዛባቶች ተጽዕኖ ውስጥ ያሉ ሠራተኞች ድምጻቸው መሰማቱ እና መወከላቸው አስፈላጊ ነው።

በእሴት ሰንሰለቶች ውስጥ ያለ ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ መድሎን ለመለየት የሚያስችሉ መገልገያዎች

በዚህ ረገድ ለሠራተኛ ማህበራት አንደኛው መነሻ ነጥብ የሥርዓተ-ጾታ ትንተና ማከናወን ነው፤ ይህም የጾታ እኩልነት መዛባትን በተመለከተ ማስረጃ መሰብሰብን እና የእነዚህን የእኩልነት መዛባቶች መሰረታዊ/መዋቅራዊ መንስኤዎች መተንተንን ያካትታል።

የሥርዓተ-ጾታ ትንተና ሀብቶች፣ ዕድሎች፣ ማነቆዎች እና አቅም በሴቶች እና በወንዶች መካከል እኩል ያልተከፋፈሉ ስለመሆናቸው ያረጋግጣል። ምስል 2 የጾታ እኩልነት መዛባትን እና የዘርፈ-ብዙ ጉዳዮችን አራት ገጽታዎች በተመለከተ የሚሰጠው ጠቅላላ እይታ የሠራተኛ ማህበራት ለትንተናቸው ማዕቀፍ እንዲያበጁ የሚያግዝ ነው። እነዚህ ገጽታዎች የጾታ እኩልነት መዛባቶችን የሚያስከትሉትን የሚከተሉትን መሰረታዊ/መዋቅራዊ መንስኤዎች የሚሸፍኑ ናቸው፡- ሥርዓተ-ጾታዊ የሥራ ክፍፍል፣ ሀብትን የመቆጣጠር ተደራሽነት፣ የኃይል እና የውሳኔ አሰጣጥ ተደራሽነት፣ እና ሥርዓተ-ጾታዊ ደንቦች፣ የሥራ ድርሻዎች እና ግንኙነቶች።

የሥራ ክፍፍል

- ሴቶች እና መድሎ የሚደርስባቸው ሰራተኞች ከሌላው በላይ የእንክብካቤ ሥራ ሸክም አለባቸው?
- በሥራ ቦታ ሴቶች በጣም ዝቅተኛ ክፍያ ያላቸው ሥራዎችን እንዲይዙ በሚያደርግ የሙያ ክፍፍል የተነሳ ሴቶች ተጎጂ ይሆናሉ?

ሀብትን የመቆጣጠር ተደራሽነት

- ዝቅተኛ ክፍያ ያላቸው ሥራዎች ውስጥ ያሉት ወይም ለኑሮ በቂ የሆነ ክፍያ የማያገኙት በዋነኝነት ሴቶች ናቸው?
- ተመሳሳይ ዋጋ ላለው ሥራ እኩል ክፍያ ያለመከፈል ሁኔታ አለ?
- በሴቶች ለሚከናወኑ ሥራዎች እና ለክህሎቶቻቸው የሚሰጠው ዋጋ ዝቅተኛ ነው?

ኃይል እና ውሳኔ አሰጣጥ

- ሴቶች (በሥራ ቦታ፣ በሠራተኛ ማህበራት፣ በፖለቲካ እና በቤተሰብ ውስጥ) እኩል ስልጣን ማግኘት እና ውሳኔ መስጠት ይችላሉ?
- ዘርፈ-ብዙ መድሎ የሚደርስባቸው ሠራተኞች እኩል ስልጣን እና ውሳኔ የመስጠት ዕድል አያገኙም?

ሥርዓተ-ጾታዊ ደንቦች፣ የሥራ ድርሻዎች እና ግንኙነቶች

- ሥርዓተ-ጾታዊ ደንቦች እና ፍረጃዎች ወንዶች እና ሴቶች እኩል የሥራ ድርሻ እንዳይኖራቸው የሚያደርጉ ሁኔታዎችን ያጠናክራሉ?
- በሥራ ቦታ ያሉት ሥርዓተ-ጾታዊ የኃይል ልዩነቶች ሴቶች ለጾታዊ ጥቃት ይበልጥ ተጋላጭ እንዲሆኑ የሚያደርጉ ናቸው?

ምስል 2፡- የሥርዓተ-ጾታ እና የዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች አራት ገጽታዎች።

የሥርዓተ-ጾታ ትንተና ማከናወን

የሥርዓተ-ጾታ ትንተና በማህበረሰብ ውስጥ ካላቸው አንጻራዊ ቦታ እና በማንኛውም አውድ ውስጥ ካለው የሀብት፣ የዕድሎች፣ የማነቆዎች እና የኃይል ክፍፍል አንጻር በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያሉትን ልዩነቶች ለይቶ ያስቀምጣል። በምስል 2 ውስጥ ባሉት አራት ገጽታዎች ላይ ሊያተኩር ይችላል፤ እንዲሁም ለአንድ የሥራ ቦታ ወይም ዘርፍ አግባብነት ያላቸው ተጨማሪ ገጽታዎችም ሊታከሉበት ይችላል።

እነዚህ አራት ገጽታዎች እርስ በእርስ ግንኙነት ያላቸው ናቸው። ለምሳሌ ሥዓተ-ጾታዊ ደንቦች እና የሥራ ድርሻዎች አብዛኛውን ጊዜ ሴቶች ለሚሠሩት ሥራ እና ለክህሎቶቻቸው የሚሰጡት ዋጋ ዝቅተኛ ነው፤ በሌላ በኩል ሥርዓተ-ጾታዊ የሥራ ድርሻዎች እና ግንኙነቶች ተጎጂውን የመውቀስ ባህልን እና ጾታዊ ጥቃትን እና ትንኮሳን ልክ የሚያደርግ እና ችግር የሌለው የሚያደርግ ተጠያቂነት የጎደለው አመለካከትን የሚያንጸባቁ ሊሆኑ ይችላሉ። በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ አውድ ውስጥ ሥራ እና ምርት ከሚደራጅበት መንገድ ጋር ተያይዘው የሚከሰቱ የተለዩ ችግሮች ሊኖሩ ይችላሉ። በአልባሳት ዘርፍ ውስጥ የግዢ አሠራሮች ወጪን በመቀነስ ላይ የሚያተኩሩ በመሆኑ በሠራኞች ላይ ተጨባጭ ሁኔታውን ያላገናዘቡ ጫናዎች ሊፈጠሩ ይችላሉ፤ ይህ ደግሞ በሥራ ቦታ ጭንቀት፣ ጥቃት እና ትንኮሳ እንዲጨምር የሚያደርግ ነው።

የሥርዓተ-ጾታ ትንተና ማከናወን ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ-ብዙ የእኩልነት መዛባቶችን የሚፈቱ እርምጃዎችን ለመውሰድ ማቀድን እና ማዘጋጀትን ያካትታል። የሥርዓተ-ጾታ ትንተና (አንዳንድ ጊዜ ሥርዓተ-ጾታን የማካተት ወይም የሥርዓተ-ጾታ ተጽዕኖ ግምገማ ተብሎ የሚጠራውን) በማከናወን ውስጥ የሚወሰዱ በርካታ እርምጃዎች ያሉ በመሆኑ የሠራተኛ ማህበራት በዚህ ረገድ የሚወሰዱትን እርምጃዎች በተመለከተ ተጨማሪ መረጃዎችን ለማግኘት ጥረት እንዲያደርጉ ይበረታታሉ።[2]

ለሥርዓተ-ጾታ እና ለዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች ትርጓሜ መስጠት

ሥርዓተ-ጾታ ማለት ወንዶች እና ሴቶች ያሏቸው ባህላዊ ድርሻዎች ማለት ነው። ሥርዓተ-ጾታ አንድ ሰው በህይወቱ ውስጥ በሚኖሩት ተሞክሮዎች ላይ ተጽዕኖ ያሳድራል፤ ለምሳሌ ሴቶች እና ወንዶች የሚኖሯቸው የሕግ፣ ኢኮኖሚያዊ፣ የአካባቢ፣ ማህበራዊ እና ባህላዊ ተሞክሮዎች የተለያዩ ሊሆኑ ይችላሉ። ሥርዓተ-ጾታ እና ጾታ የተለያዩ ነገሮች ናቸው። ጾታ ስነ-ፍጥረታዊ መገለጫዎችን የሚገልጽ ሲሆን ሥርዓተ-ጾታ ደግሞ ወንዶች እና ሴቶች የተለያዩ የሥራ ድርሻዎች፣ መብቶች፣ ኃላፊነቶች እና ልዩ መብቶች እንዲኖሯቸው የሚያደርጉ ማህበረሰብ ሰራሽ የሆኑ የሥራ ድርሻዎችን የሚገልጽ ነው። ለምሳሌ ማህበረሰብ ሴቶች በዋነኝነት እናቶች እና እንክብካቤ ሰጪዎች ናቸው የሚለውን ሥርዓተ-ጾታዊ ፍረጃ ያራምዳል። ሥርዓተ-ጾታዊ ደንቦች እና ፍረጃዎች እንዲሁም ተጠቂን የመውቀስ ሁኔታ ሴቶች እና ወንዶች እንደ ወሲባዊ ትንኮሳ ያሉ በሥራ ቦታ የሚፈጸሙ ጥቃቶችን ለማጋለጥ እንዲከብዳቸው ያደርጋል።

ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ-ብዙ የእኩልነት መዛባቶችን ለማስወገድ የሚቀረጹ ስትራቴጂዎች እርስ በእርስ ግንኙነት ያላቸው በርካታ መድሎዎች የሚደርሱባቸው ሠራተኞች ያሉባቸውን የጥቃት ተጋላጭነቶች ከግምት ውስጥ በማስገባት የእኩልነት መዛባትን የሚያስከትሉ መሠረታዊ/መዋቅራዊ መንስኤዎችን መፍታት ይኖርባቸዋል። ሥርዓተ-ጾታን መሠረት ያደረገ የክፍያ ልዩነትን መቀነስ፣ በእንክብካቤ ዘርፍ ውስጥ ምቹ ሥራን ማስፋፋት፣ በሥራ ቦታ ሥርዓተ-ጾታን ያገናዘበ የሙያ ደህንነት እና ጤና እና በሥራ ዓለም ውስጥ ጾታዊ ጥቃትን እና ትንኮሳን ማስወገድ የጾታ እኩልነትን ዕውን ለማድረግ የሠራተኛ ማህበራት ከአሠሪዎች ጋር ባደረጓቸው ድርድሮች ውስጥ ከሸፈኗቸው ጉዳዮች ውስጥ ተጠቃሽ ናቸው። ለምሳሌ ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ለምቹ ሥራ እንዲሁም ለሠራተኞች ሰብአዊ ክብር እና ደህንነት በከፍተኛ ሁኔታ እንቅፋት የሆነ ጉዳይ ነው። ጾታዊ ጥቃት የሚከሰተው በወንዶች እና በሴቶች መካከል የኃይል ያለመመጣጠን በመኖሩ ነው፤ ይህም በሥራ ላይ፣ በቤተሰብ ውስጥ እንዲሁም በአጠቃላይ በማህበረሰብ ውስጥ የእኩልነት መዛባቶች እንዲኖሩ አስተዋጽኦ የሚያደርግ ነው። በሥራ ቦታ ያለ ጾተኝነትን (ሴትን በተመለከተ ያሉ አመለካከቶች፣ ፍረጃ እና መድሎ) የሚደግፍ ባህል እና ሴት ጠል ባህል (አድሎአዊ አመለካከቶች፣ ሴቶችን መፍራት እና መጥላት እና ተጠያቂነት የሌለበት ባህል) ከዚህ ጋር በቅርብ የተገናኙ ናቸው። በዚህ ረገድ ሌላኛው ወሳኝ የሆነ ጉዳይ የሴቶች አመራር ላይ መሆን እና ውሳኔ የሚሰጥባቸው የኃላፊነት ቦታዎች ላይ ሴቶች ያላቸውን ውክልና ማሳደግ ነው፤ ይህም የሠራተኛ ማህበራት በንቃት እየሰሩበት ያለ ጉዳይ ነው።

ዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች (ተደራራቢ የሆኑ በርካታ የመድሎ ዓይነቶች) ማህበራዊ ማንነቶች ውስብስብ በሆነ መንገድ እርስ በርስ የሚገናኙ እና ተደራራቢ የሆኑ የተለያዩ የመድሎ ዓይነቶችን የሚያስከትሉ ስለመሆኑ ዕውቅና የሚሰጥ ነው።

---

2. የሚከተሉትን ይመልከቱ፦ EIGE resources on Gender Analysis https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-analysis; FES Transformative Strategies towards gender equality in trade unions: A Handbook: https://asia.fes.de/news/trade-union-gender-handbook.html; Plan International, A Gender Responsive Human Rights Due Diligence Tool Tool. Summary: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/01/GAA-Report-GRDD_Summary-ONLINE.pdf?x86757

“ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ኃይል ከየት እንደሚመጣ እና የት ጋር እንደሚከማች፣ የት ጋር እነደሚተሳሰር እና እደሚገናኝ ማየት የምንችልበት መነጽር ነው።
ችግሩ እዚህ ጋር የዘር ችግር አለ፣ እዚህ ጋር የሥርዓተ-ጾታ ችግር አለ፣ እዚያ ጋር ደግሞ የመደብ ችግር አለ ተብሎ ሊገለጽ የሚችል ቀላል ችግር አይደለም። አብዛኛውን ጊዜ እንዲህ ያለው እይታ እነዚህ ችግሮች በሙሉ ያሉባቸው ሰዎች የሚደርስባቸውን ነገር የሚሰርዝ ነው።”

– ኪምበርሊ ክሬንሻው

ዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች የሚለው አቀራረብ ሊፈጠር የቻለው የጾታ እና የዘር እኩልነት መዛባቶችን ከመተንተን ጋር ተያይዞ ነው። ከዚያ ጊዜ ወዲህ ጽንሰ ሀሳቡ ሥርዓተ-ጾታ እንደ መደብ፣ ዘር እና ሥርዓተ-ጾታዊ ማንነት ካሉ ሌሎች የመድሎ እና የጭቆና ዓይነቶች ጋር በምን መልኩ ግንኙነት እንዳለው ለመግለጽ ይበልጥ በሰፋት ጥቅም ላይ ውሏል (UN Women and UNPRPD 2022, UN Women 2023, Handl. et al. 2022)።

ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች በዓለም የሥራ ድርጅት የጥቃት እና የትንኮሳ ስምምነት ቁጥር C190 ውስጥ ዕውቅና ተሰጥቷቸዋል

“ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ከሌሎች በላይ በሴቶች እና በሴት ልጆች ላይ የሚፈጸም መሆኑን በመገንዘብ እና በሥራ ዓለም ውስጥ የሚፈጸም ጥቃት እና ትንኮሳን ለማስወገድ **ጾታዊ ፍረጃዎችን፣ እርስ በእርስ ግንኙነት ያላቸው በርካታ የመድሎ ዓይነቶችን እና እኩልነት የጎደላቸው ሥርዓተ-ጾታን መሠረት ያደረጉ የኃይል ልዩነቶችን ጨምሮ** ተጓዳኝ መንስኤዎችን እና የስጋት ምንጮችን የሚያስወግድ አካታች፣ የተቀናጀ እና ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጥ ስልት አስፈላጊ መሆኑን በመረዳት።” (የዓለም የሥራ ድርጅት ስምምነት ቁጥር C190፣ መግቢያ)።

በተጨማሪም የሥራ አደረጃጀት የሚዘጋጀው የወንዶችን ሥራ ከግምት ውስጥ በማስገባት ከመሆኑ ጋር ተያይዞ የሥራ ቦታ ፖሊሲዎች እና የደህንነት መስፈርቶች በተለምዶ ለወንድ ሠራተኞች የተዘጋጁ ናቸው እንዲሁም በዋነኝነት ሴቶች የሚሠሩትን ሥራ ሁል ጊዜም የሚያካትቱ አይደሉም። ይህም በተለይም ደግሞ የዘር መድሎ የሚደርስባቸው እና የአናሳ የህብረተሰብ ክፍሎች አባል የሆኑ ሴቶችን፣ ወላጆችን፣ የእንክብካቤ ኃላፊነቶች ያሉባቸው ሠራተኞችን እና የአካል ጉዳት ያለባቸው ሴቶችን የሚመለከት ነው። በመሠረቱ የእንክብካቤ ኃላፊነቶች ያሉባቸው ሴቶች ሥራ ከማግኘት እና ከምቹ ሥራ ጋር በተያያዘ ከፍተኛ ተግዳሮቶች አሉባቸው (ILO 2014a)። ከዚህ ጎን ለጎን ስደተኛ የእንክብካቤ ሠራተኞች ምቹ ሥራ በማግኘት እና በሙያቸው ውስጥ ዕድገት በማግኘት ረገድ መድሎ እና ችግሮች ይገጥሟቸዋል (ILO 2014b)።

የዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ምሳሌዎች

አንዲት የአካል ጉዳት ያለባት ሴት በጾታዋ እና የአካል ጉዳተኛ በመሆኗ የተነሳ መድሎ ይደርስባታል።

አንዲት ስደተኛ ሠራተኛ በጾታዋ እና ስደተኛ በመሆኗ የተነሳ ማግኘት የምትችለው ስልጠና ውስን ይሆናል። በተጨማሪም በሀይማኖቷ እና ሂጃብ የምታደርግ በመሆኑ የተነሳ ሌላ ተጨማሪ መድሎ እና ትንኮሳ ይደርስባታል።

ሀገር በቀል የሆነች አንዲት ሴት ጾታዋን እና ሀገር በቀል መሆኗን መሠረት በማድረግ አሉታዊ ፍረጃዎች ይደርሱባታል።

አንዲት የአካል ጉዳት ያለባት ጥቁር ሴት መድሎ፣ ዘረኝነት እና በአካል ጉዳተኛ ላይ የሚፈጸም መድሎ የሚደርስባት ሲሆን እነዚህ በሙሉ የተለያዩ ተደራራቢ የመድሎ ዓይነቶች ናቸው።

የሠራተኛ ማህበራት ምን ማድረግ ይችላሉ?

- የሠራተኛ ማህበራት ከሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር ሆነው መድሎ እና ጭቆና የተለያዩ ምድቦች ውስጥ ያሉ የተጎዱ ሠራተኞች ላይ የጋራ እና የተለዩ ውጤቶችን የሚያስከትሉበትን መንገድ በማሳየት ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ-ብዙ እይታን ተግባራዊ በማድረግ ረገድ የሚጫወቱት ሚና አለ።

- ለምሳሌ የአናሳ የህብረተሰብ ክፍሎች አባል የሆኑ ሴቶች እና የዘር መድሎ የሚደርስባቸው ሴቶች ሥራ እና ምቹ ሥራ፣ ገቢ፣ ፋይናንስ እና ለምርት የሚውል ሀብት የማግኘት ዕድላቸው ዝቅተኛ መሆኑ እንዲሁም ሴቶች ያለባቸው የላቀ የእንክብካቤ ሸክም የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄን ተግባራዊ ለማድረግ ጥቅም ላይ የሚውሉ ስር-ነቀል ስልቶች ውስጥ ከግምት ውስጥ ሊካተቱ የሚገቡ ጉዳዮች ናቸው።

- የሠራተኛ ማህራት ሠራተኞች የተለያየ የጉዳት ተጋላጭነት ያላቸው እንዴት እና የት ጋር እንደሆነ ለይተው ማስቀመጥ ይችላሉ። ለምሳሌ ዘርፈ-ብዙ ማንነት ያላቸው ሠራተኞች ለመድሎ፣ ለብዝበዛ፣ ለመገለል፣ ለስጋት፣ ለጥቃት እና ለትንኮሳ ያላቸው ተጋላጭነት የላቀ ነው። ችግሮቹን ለይተን ካስቀመጥን በኋላ በሥራ ቦታ ያሉ ሥርዓተ-ጾታን መሠረት ያደረጉ የኃይል ልዩነቶችን፣ ፍረጃዎችን እና እንደ ዘር፣ የአካል ጉዳተኝነት፣ መደብ ያሉ ዘርፈ-ብዙ የእኩልነት መዛባቶችን ልናስወግድ ይገባል። እነዚህ ችግሮች ላይ እርምጃ በመውሰድ ረገድ የሠራተኛ ማህበራትም እንዲሁ የራሳቸውን ሚና መጫወታቸው አስፈላጊ ነው።

- ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ አቀራረብ ተግባራዊ እንዲደረግ እና የህብረት ድርድር ጾታዊ ጥቃትን እና ትንኮሳን ያካተተ እንዲሆን ለመከራከር የዓለም የሥራ ድርጅት ስምምነት ቁጥር 190ን መጠቀም ይቻላል። ስር-ነቀል አቀራረብን መጠቀም እነዚህ ጉዳዮች የስጋት ምዘና ሥነ-ሥርዓቶች እና የመከላከል ዕቅዶች ውስጥ መካተታቸውን ሊያረጋግጥ ይችላል።

በሥራ ዓለም ውስጥ በሥርዓተ-ጾታ እና በዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ዙሪያ የሠራተኛ ማህበራት ሊወስዷቸው የሚችሏቸው እርምጃዎች ምሳሌዎች

የክፍያ እኩልነት ያለመኖር፡- ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን መሠረት ያደረጉ የክፍያ ልዩነቶች

የክፍያ መድሎ እና ለሴቶች ሥራ እና ክህሎቶቸ ዝቅተኛ ዋጋ መስጠት ሴቶች ከወንዶች ያነሰ ክፍያ የሚያገኙባቸው ምክንያቶች ናቸው (IUF 2023, IndustriALL 2023)። በዓለም አቀፍ ደረጃ በአማካይ ያለው ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነት 20 በመቶ ነው (ILO 2019a)። ዘርፈ-ብዙ የሆነ እይታን በምንጠቀምበት ጊዜ፤ ለምሳሌ የዘር መድሎ የሚደርስባቸው እና የአነስተኛ የህብረተሰብ ክፍሎች አባል የሆኑ ሴቶች እና/ወይም የአካል ጉዳት ያለባቸው ሴቶችን በምንመለከትበት ጊዜ፤ ያሉት የክፍያ ልዩነቶች ከዚህ ሰፋ ይላሉ። ለምሳሌ ጾታ፣ ብሔር እና ወላጅነትን አንድ ላይ በምንመለከትበት ጊዜ ይበልጥ ከፍተኛ የሆነ የክፍያ ልዩነት መኖሩን በእንግሊዝ ሀገር የዘር መድሎ የሚደርስባቸው እና የአነስተኛ የህብረተሰብ ክፍሎች አባል የሆኑ ሴቶች ላይ የተሰራ አንድ ጥናት ያሳያል (Fawcett Society 2024)።

ከዚህ ጋር በተያያዘ ሌላኛው ጉዳይ ደግሞ እናትነት ነው። እናቶች የሚያገኙት ደመወዝ እስከ 30 በመቶ ያነሰ ነው (ILO 2019b)። ሴቶች በሚበዙባቸው ኢንዱስትሪዎች ውስጥ ያሉ ዝቅተኛ ክፍያ የሚያገኙ ሠራተኞች ከሌሎች ሠራተኞች ጋር ሲነጻጸር የሚያገኙት ክፍያ ይበልጥ ያነሰ ከመሆኑም በላይ በአንድ ዘርፍ ወይም ሙያ ውስጥ ሴቶች በበዙ ቁጥር የክፍያ ልዩነቱም ይበልጥ ይሰፋል (ILO 2019b)። በተጨማሪም ለኑሮ በቂ የሆነ ደመወዝ ከማግኘት ጋር በተያያዘ ሥርዓተ ጾታን መሰረት ያደረገ የክፍያ ልዩነት አለ፤ በአልባሳት እና በግብርና ዘርፍ ውስጥ ከሚሰሩ ሴቶች ውስጥ ለኑሮ በቂ የሆነ ደመወዝ የሚያገኙት ከ10 በመቶ ያነሱት እንደሆኑም የአንድ ጥናት ግኝት ይጠቁማል (Anker Foundation 2024)።

የክፍያ እኩልነት ያለመኖርን በተመለከተ የሠራተኛ ማህበራት ሊወስዷቸው የሚችሉ እርምጃዎች፡-

- ከክፍያ ጋር በተያያዘ የሚፈጸም መድሎ ካለ ለማወቅ እና ያለውን ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነት ለመለየት ኩባንያዎች የክፍያ ግልጽነትን የሚመለከቱ ፖሊሲዎችን ተግባባዊ እንዲያደርጉ ሊጠየቁ ይገባል።
- ሌላኛው አማራጭ በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ሴቶች ለኑሮ በቂ የሆነ ደመወዝ ከማግኘታቸው ጋር በተያያዘ ሥርዓተ-ጾታን መሠረት ያደረገ የክፍያ ልዩነት መኖሩን ለማረጋገጥ ኩባንያዎች መረጃ እንዲሰበስቡ መጠየቅ ነው።
- ኩባንያዎች የክፍያ እኩልነት ያለመኖርን ለመቀነስ ያሏቸውን ዕቅዶች ጨምሮ የክፍያ ግልጽነትን ለማስፈን የሚወሰዱ እርምጃዎችን በሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ክፍተት ዙሪያ የሚቀርቡ ሪፖርቶችን በተመለከተ ከሠራተኛ ማህበራት ጋር ምክክር ሊደረግ ይገባል።
- በክፍያ ግልጽነት ዙሪያ ለሠራተኛ ማህበራት ተጨማሪ መረጃ እና መገልገያዎችን ማግኘት።[3]

ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ጋር በተያያዘ ያለው የጥቃት እና የትንኮሳ ተሞክሮ

ከጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ጋር በተያያዘ ሠራተኞች ያሏቸውን ተጋላጭነቶች (ለምሳሌ ከሌላው በላይ ጥቃት እና ትንኮሳ የሚደርስባቸው በሆኑት በሴቶች፣ የዘር መድሎ በሚደርስባቸው ሠራተኞች እና የአካል ጉዳት ባለባቸው ሰራተኞች ላይ የሚደርሰውን ጥቃት እና ትንኮሳ) ለመገንዘብ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ እይታ አስፈላጊ ነው (ITUC 2024)። በዩናይትድ ኪንግደም የመንግስት ሠራተኞች ማህበር፣ UNISON፣ እ.ኤ.አ. በ2024 በተከናወነ አንድ ጥናት መሠረት በጣም በከፍተኛ ደረጃ ጥቃት እና ትንኮሳ የሚደርሰው በሴቶች፣ በጥቁር እሲያዊ እና የአናሳ የህብረተሰብ ክፍል አባል በሆኑ ሠራተኞች እና የአካል ጉዳት ባለባቸው ሠራተኞች ላይ ነው (ከITUC 2024 ላይ የተወሰደ ማጣቀሻ)። በተመሳሳይ መልኩ በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ በከፍተኛ ሁኔታ የሚደርሰው በሴቶች፣ በሀገር በቀል እና የአካል ጉዳት ባለባቸው ሠራተኞች ላይ መሆኑን እ.ኤ.አ. በ2022 በካናዳ የሠራተኛ ምክር ቤት የተከናወነ አንድ ጥናት ጠቁሟል (ከITUC 2024 የተወሰደ ማጣቀሻ)።

ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን ለማስወገድ የወጣውን የዓለም የሥራ ድርጅት ስምምነት ቁጥር C190ን ተግባራዊ የማድረግ ዓላማ ያላቸው የጋራ እርምጃዎች፣ ቅስቀሳዎች እና ዘመቻዎች ውስጥ ለመሳተፍ በርካታ የሠራተኛ ማህበራት የሴቶች መብት ላይ ከሚሰሩ ድርጅቶች ጋር ጥምረቶችን መስርተዋል (ITUC 2024)። እነዚህ ዘመቻዎች አብዛኛውን ጊዜ የሠራተኛ ማህበራት ውስጥ ባሉ ዘርፈ ብዙ ሴቶች ድምጽ የሚመሩ ናቸው (Pillinger et al., 2022)።

ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን ለማስወገድ የሠራተኛ ማህበራት መውሰድ የሚችሏቸው እርምጃዎች፡-

- በጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ዙሪያ ግንዛቤን ለማሳደግ ለሠራተኞች እና ለሠራተኛ ማህበራት መረጃዎችን እና ስልጠናዎችን መስጠት።
- የዓለም የሥራ ድርጅት የጥቃት እና የትንኮሳ ስምምነትን (C190) ከአሠሪዎች ጋር ለሚደረጉ ድርድሮች እንደ ማዕቀፍ መጠቀም።

- ከሌሎች የሠራተኛ ማህበራት፣ የአካባቢ እና ብሔራዊ የሴቶች ተቋማት፣ ሰብአዊ መብቶች ላይ የሚሰሩ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች እና የቅስቀሳ ተቋማት ጋር በሚከናወኑ ዘመቻዎች እና ጥምረቶች ውስጥ ለሴቶች እና ለሌሎች የተጎዱ የህብረተሰብ ክፍሎች ግንባር ቀደም ቦታ መሰጠቱን ማረጋገጥ።
- ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን ከማስወገድ ጋር በተያያዘ አቅም ለመገንባት/ቅስቀሳ ለማከናወን ሲባል በሠራተኛ ማህበራት እና ለሠራተኛ ማህበራት የተዘጋጁ ምንጮችን በማጣቀሻነት መጠቀም።[4]

ፍትሀዊ ሽግግር፡- ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች

ፍትሀዊ ሽግግር እና ምቹ ሥራን መፍጠር በአየር ንብረት ለውጥ ውስጥ ወሳኝ ቦታ ያላቸው ጉዳዮች መሆናቸው "የአካባቢ ዘላቂነት ወዳለው ኢኮኖሚ እና ማህበረሰብ የሚደረግ ፍትሀዊ ሽግግር ለሁሉም" በተሰኘው የዓለም የሥራ ድርጅት መመሪያ እና እ.ኤ.አ. በ2015 በተደረገው የፓሪሱ የአየር ንብረት ስምምነት ውስጥ የተሰመረበት ጉዳይ ነው። ከካርቦን ነጻ ወደመሆን የሚደረገው ሽግግር ለሁሉም ሰው ፍትሀዊ እና ሚዛናዊ በሆነ መልኩ መከናወን ያለበት መሆኑ በፍትሀዊ ሽግግር ውስጥ እውቅና የተሰጠው ጉዳይ ነው። ይህም ማለት ሥራቸውን ሊያጡ የሚችሉ ሠራተኞች በቂ ማህበራዊ ጥበቃ ሊደረግላቸው እና ሠራተኞች ዝቅተና የካርቦን ልቀት ለሚኖራቸው አዲስ ኢንዱስትሪዎች እና ዘርፎች ተስማሚ የሆኑ የክህሎት ማሳደጊያ እና የክህሎት ማሻሻያ ሊደረግላቸው ይገባል ማለት ነው። በተጨማሪም ከአሠሪዎች ጋር የሚደረግ ማህበራዊ ምክክር እና የህብረት ስምምነቶች ለፍትሀዊ ሽግግር ወሳኝ ናቸው።

በተለይም ደግሞ የአየር ንብረት ለውጥ በጣም ድሀ በሆኑ ሴቶች ላይ አሉታዊ ኢኮኖሚያዊ እና ማህበራዊ ተጽዕኖዎችን የሚፈጥር በመሆኑ አሠሪዎች ለአየር ንብረት ለውጥ ግቦች ምላሽ የሚሰጡበት እና ግቦቹን ተግባራዊ የሚያደርጉበት መንገድ በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ-ብዙ እይታን ተግባራዊ ከማድረግ ጋር በተያያዘ ወሳኝ የሆነ ተጨማሪ ጉዳይ ነው። ይህም ማለት ሴቶች ከአየር ንብረት አደጋዎች ጋር በተያያዘ ለጉዳት ያሏቸውን ተጋላጭነቶች፣ ዝቅተኛ የመጻፍ እና የማንበብ ሁኔታ ወይም ቴክኖሎጂ የማግኘት ዕድል ያላቸው በመሆኑ የተነሳ መረጃ የማግኘት ዕድላቸው ዝቅተኛ መሆኑን እና አደጋ በሚከሰትበት ወቅት ለጉዳት ተጋላጭ የመሆናቸው ስጋት በከፍተኛ ሁኔታ የሚጨምር መሆኑን ከግምት ውስጥ ማስገባት ያስፈልጋል ማለት ነው (UN WOMEN 2023)።

የሠራተኛ ማህበራት ፍትሀዊ ሽግግርን በተመለከተ ግንዛቤ ሊያሳድጉ እና ኩባንያዎች የሚከተሉትን ነገሮች እንዲያደርጉ ሊጠይቁ ይችላሉ፡-

- ከሥርዓተ-ጾታ ጋር የተያያዙ የተለዩ ስጋቶችን እና የጉዳት ተጋላጭነቶችን እንዲለዩ እና በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ እና ትርጉም ባለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ ውስጥ የሴቶች የጋራ ድምጽ፣ አመራር እና ውክልና መካተቱን እንዲያረጋግጡ።
- በፍትሀዊ ሽግግር ዙሪያ ያሏቸውን ፖሊሲዎች እና የሥርዓተ-ጾታ እና የዘርፈ-ብዙ ጉዳዮች እይታን ማካተት ያለማካተታቸውን በተመለከተ ከኩባንያዎች መረጃ መጠየቅ።
- በሽግግር ወቅት ለሠራተኞች የክህሎት ማሳደጊያ እና ማሻሻያ ለማድረግ ከአሠሪዎች ጋር ድርድር ማድረግ።

የዓለም አቀፋ የሠራኛ ማህበራት ኮንፌዴሬሽን የፍትሀዊ ሽግግር ማዕከል ድረገጽ በዚህ ረገድ ጠቃሚ የሆነ መገልገያ ሲሆን ድረገጹ በሠራተኞች እና በሠራተኛ ማህበሮቻቸው፣ በቢዝነሶች እና በመንግስታት እንዲሁም በማህበረሰቦች እና በሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች መካከል ማህበራዊ ምክክር እና የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ እንዲደረግ ቅስቀሳ የሚያደርግ ነው። በዚህ ረገድ የሚቀርበው አንደኛው ቁልፍ ጥያቄ ዝቅተኛ የካርቦን ልቀት ወዳለበት ዓለም ሽግግር ለማድረግ ዕቅድ በሚዘጋጅበት ወቅት ሠራተኞች ሊሳተፉ ይገባል የሚል ነው።5

በሦስተኛ ዓለም ሀገራት ውስጥ ላሉ የሠራተኛ ማህበራት አግባብነት ያላቸው ተጨማሪ ምሳሌዎችን የሚከተለው የዓለም የሥራ ድርጅት ሪፖርት ውስጥ ማግኘት ይቻላል፡- ILO Actrav's (2024) report, Trade Unions Actions Towards Climate Change and a Just Transition.6

---

3. ከምሳሌዎቹ ውስጥ የሚከተሉት ይገኙበታል፡- include IndustriALL/Pillinger Pay Equity Toolkit: https://www.industriall-union.org/5-steps-for-trade-unions-to-close-the-gender-pay-gap; IUF/Pillinger Pay Equity Toolkit https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/06/2023-Pay-Equity-Toolkit.pdf
; Irish Congress of Trade Unions/Pillinger, Gender Pay Gap Reporting: https://www.ictu.ie/publications/guide-gender-pay-gap-audits; EPIC website: https://www.equalpayinternation-alcoalition.org; ILO (2022) Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations: https://www.ilo.org/publications/pay-transparency-legislation-implica-tions-employers-and-workers
4. ጥሩ ተሞክሮዎችን ለማጋራት በሠራተኛ ማህበራት እና በአጋሮቻቸው የተዘጋጀው የዓለም የሥራ ድርጅት ስምምነት ቁጥር C190 ትግበራ ድረገጽ፡- https://www.c190inaction.org በየዓመቱ ዓለም አቀፋ የሠራተኛ ማህበራት ኮንፌዴሬሽን በሠራተኛ ማህበራት የተወሰዱ እርምጃዎች ላይ የዳሰሳ ጥናት ያከናውናል፤ የሚከተለውን እ.ኤ.አ. የ2024 ሪፖርት ይመልከቱ፡- https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en__c190_unions_in_action_to_end_violence_and_harassment_at_work_v3.pdf;
የህብረት ስምምነቶችን የተመለከቱ ተጨማሪ መልካም ተሞክሮዎችን እና ምሳሌዎችን ከሚከተሉት የህትመት ውጤቶች ማግኘት ይቻላል፡- Pillinger/ILO Actrav (2024) Violence and harassment in the world of work-Trade union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of the Convention on Violence and Harassment (No. 190) and its Recommendation (No. 206): https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-world-work-trade-union-initiatives-strategies-and
5. የዓለም አቀፋ የሠራተኛ ማህበራት ኮንፌዴሬሽን የፍትሀዊ ሽግግር ማዕከል፡- https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre
6. https://www.ilo.org/publications/trade-unions-actions-towards-climate-change-and-just-transition-0

ክፍል 3፡- ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ ማካተት

የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ በተጨባጭ ያሉ እና ሊኖሩ የሚችሉ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ አሉታዊ ተጽዕኖዎችን ኩባንያዎች እንዲለዩ፣ እንዲከላከሉ፣ እንዲቀንሱ እና ለዚያ ኃላፊነት እንዲወስዱ የሚያግዝ ቀጣይነት ያለው ሂደት ነው። በሥራ ዓለም ውስጥ ሊፈጠሩ የሚችሉ ስጋቶችን በመገምገም እና በእነሱ ላይ እርምጃ በመውሰድ ጥቃቶችን መከላከል እና መቀነስ በዚህ ረገድ አጽንኦት የሚሰጠው ጉዳይ ነው።

ዓለም አቀፍ ደረጃዎችን መሠረት ያደረገ እና በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ኃላፊነት የተሞላበት የቢዝነስ አሠራር መኖሩን የሚያረጋግጥ ሂደት ነው። በዋነኝነት ትኩረት የሚያደርገው ከሰብአዊ መብት ጥሰቶች ጋር የተያያዙ በተጨባጭ ያሉ ወይም ሊኖሩ የሚችሉ ስጋቶችን በመከላከል እና በመቀነስ ላይ ነው። ይህ ሂደት ትርጉም ያለው ተሳትፎን፣ ለጋራ ኃላፊነት አጽንኦት መስጠትን እና ሠራተኞችን እና የሠራተኛ ማህበራትን ማሳተፍን ያካትታል።

ኩባንያዎች ፖሊሲ ማዘጋጀት፣ የስጋት ግምገማ ማከናወን፣ የስጋት መቀነሻ እርምጃዎችን ማዘጋጀት፣ አፈጻጸም ላይ ክትትል ማድረግ፣ የሚሰሩትን ሥራ ማሳወቅ እና ለጥሰቶች መፍትሔ መስጠት አለባቸው። ይህም ለምሳሌ በሴቶች፣ ለዘር መድሎ ተጋላጭ በሆኑ ሴት ሰራተኞች እና የአካል ጉዳት ባለባቸው ሴት ሰራተኞች ላይ የሚደርስ መድሎን የሚያስወግድ እና ሥርዓተ-ጾታን፣ ዘርን እና የአካል ጉዳትን መሠረት በማድረግ የሚወሰዱ ግምቶችን፣ ፍረጃዎችን እና የተሳሳቱ አመለካከቶችን የሚሞግት መሆን ይኖርበታል።

የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ለመጀመሪያ ጊዜ የተቀመጠው የተባበሩት መንግስታት የቢዝነስ እና የሰብአዊ መብቶች መሪ መርሆዎች ውስጥ የነበረ ሲሆን ከዚያ ወዲህ ዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዞችን እና ማህበራዊ ፖሊሲን በተመለከተ የዓለም የሥራ ድርጅት ባወጣው የሦስትዮሽ ሕግጋት (የዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዞች ሕግጋት)፣ በኢኮኖሚ ትብብር እና ልማት ድርጅት የዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዞች መመሪያ እንዲሁም በአውሮፓ ህብረት የንግድ ድርጅቶች ዘላቂነት ቅድመ-ጥንቃቄ መመሪያ አማካኝነት ይበልጥ ተጠናክሯል።[7]

አባሪ 1 የተባበሩት መንግስታት ድርጅት፣ የኢኮኖሚ ትብብር እና ልማት ድርጅት፣ የዓለም የሥራ ድርጅት፣ የአውሮፓ ህብረት እና ብሔራዊ መንግስታት የዘረጓቸውን የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ደረጃዎች በአጭሩ የሚያስቀምጥ ነው።

የሠራተኛ ማህበራት በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ ሚና መጫወት ያለባቸው ለምንድን ነው?

የሠራተኛ ማህበራት ስለሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ መረጃ ሊኖራቸው እና ኩባንያዎች ሠራተኞቻቸውን እና የሠራተኛ ማህበሮቻቸውን ትርጉም ባለው መልኩ ሊያሳትፉ ይገባል። የሠራተኛ ማህበራት ለሠራተኞች ቅርብ በመሆናቸው የተነሳ በሥራ ዓለም ውስጥ የሚፈጸሙ የሰብአዊ መብት ጥሰቶችን በመለየት እና በማጋለጥ ረገድ እገዛ ሊያደርጉ እና ለምሳሌ የተሻሉ ፖሊሲዎች እንዲኖሩ እና የህብረት ስምምነትን የተመለከቱ ድርድሮች እንዲደረጉ በመሟገት የሰብአዊ መብት ጥሰቶችን በመቀነስ ረገድ ያለው አፈጻጸም ላይ ክትትል ማድረግ ይችላሉ።

በተጨማሪም የሠራተኛ ማህበራት ለምሳሌ ሴቶች ያለባቸው ከመጠን በላይ የሆነ የእንክብካቤ ኃላፊነቶች ሸክም የኢኮኖሚ ተሳትፏቸው ላይ ተጽዕኖ እንደሚያሳድር በማሳየት የጾታ እኩልነት ያለመኖሩ በሥራ ላይ በቀጥታ እና በተዘዋዋሪ የሚያሳድራቸውን ተጽዕኖዎች በማጋለጥ ረገድ ሚና ሊጫወቱ ይችላሉ።

የሠራተኛ ማህበራት የሠራተኞችን መብቶች በተመለከተ ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር በማማከር እና በመመዝገብ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ የሰብአዊ መብት ጥሰቶችን ማጋለጥ ይችላሉ።

የሠራተኛ ማህበራት እና የሠራተኞች መብት ላይ የሚሰሩ ተቋማት በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ የሥርዓተ-ጾተ እና የዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ትንተና እንዲከናወን ቅስቀሳ በማድረግ ረገድ ወሳኝ ሚና ሊጫወቱ ይገባል እንዲሁም የሠራተኞች ማህበራዊ ማንነቶች ብዝሀነት እና የኃይል ያለመመጣጠኖች በአቅርቦት ሰንሰለቱ ላይ በመሰረታዊ መብቶች ላይ ለሚፈጸሙ በርካታ ጥሰቶች መንስኤ መሆናቸውን ማሳየት አለባቸው። በተጨማሪም ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ ማካተት ትርጉም ያለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ የሚለውን ወሳኝ የሆነ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ መርህ ለማጠናከር ሊያግዝ ይችላል።

---

7. በንግድ ድርጅት የዘላቂነት ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ እይታን ማካተትን በተመለከተ መረጃ ለማግኘት፡- Action Aid (2024) Towards a gender-responsive transposition of the Corporate Sustainability Directive. https://actionaid.org/publications/2024/towards-gender-responsive-transposition-corporate-sustainability-due-diligence. በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ የሠራተኛ ማህበራት ስላላቸው ሚና መረጃ ለማግኘት የሚከተለውን ይመልከቱ፡- CNVI (2024) How trade unions can engage in Human Rights Due Diligence to safeguard worker's rights. https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/c/f/0/7/cf07e7072bd81be243d5145482a918f6a375bd82/CNVI-0400%20Role%20of%20Trade%20Unions%20in%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20HREDD.pdf; እንዲሁም ደግሞ CNVI (2024) Training Toolkit https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/-training-toolkit

የሠራተኛ ማህበራት ሴቶች እና ሌሎች ለጉዳት ተጋላጭ የሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎች ላይ የሚርሱ የሰብአዊ መብት ጥሰቶችን በተመለከተ በተለይም ደግሞ ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ግንዛቤን በማሳደግ ረገድ ወሳኝ የሆነ ሚና ሊጫወቱ ይገባል። ይህም ወሳኝ የሚሆንበት ምክንያት ሴቶች እና ዘርፈ ብዙ መድሎ የሚደርስባቸው ሌሎች የህብረሰተብ ክፍሎች ያላቸው የሥራ ህይወት አብዛኛውን ጊዜ ችላ የሚባል ወይም የማይታይ በመሆኑ ነው።

- በጾታ እኩልነት መዛባቶች፣ በዘርፈ ብዙ ጉዳዮች፣ በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ እና በስር-ነቀል አቀራረብ አስፈላጊነት ዙሪያ ለሠራተኞች እና ለሠራተኛ ማህበር ተወካዮች ስልጠና እና አመራር መስጠት።
- በሥራ ቦታ የሠራተኛ ማህበር ስብሰባ በማዘጋጀት ይህ አቀራረብ ማለት ምን ማለት እንደሆነ እና እንደ ባለመብት እነሱ ስላላቸው ሚና ለሠራተኞች ማስረዳት።
- ሠራተኞች በውይይቶች እና በምክክሮች ውስጥ በመሳተፍ እና በሥራ ቦታ ስላሉ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ ስጋቶች ያሏቸውን ግንዛቤዎች በማጋራት አቅማቸውን እንዲያሳዩ ማበረታታት።
- በእያንዳንዱ የሠራተኛ ማህበር ሥራ ውስጥ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ እይታን ለማካተት (ጊዜ እና ሀብት) መመደብ።

የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄን ግዴታ የሚያደርግ የአውሮፓ ሕግ

የአውሮፓ ህብረት የንግድ ድርጅቶች ዘላቂነት የቅድመ-ጥንቃቄ መመሪያ (EU CSDDD) ለሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ እንዲሁም ሠራተኛን ላማከለ አቀራረብ፣ ለሠራተኞች መብቶች እና ለሥርዓተ-ጾታዊ እና ለዘርፈ ብዙ አቀራረብ አጽንኦት ይሰጣል። ለሥርዓተ-ጾታ እና ለባህል ምላሽ ከሚሰጥ የቅድመ-ጥንቃቄ አቀራረብ ጋር ተያይዞ ኩባንያዎች እንደ "ጾታ፣ ዕድሜ፣ ዘር፣ ብሔር፣ መደብ፣ የትምህርት ደረጃ፣ የስደተኝነት ሁኔታ፣ የአካል ጉዳት እንዲሁም ማህበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ሁኔታ ያሉ ጉዳዮችን ከግምት ውስጥ ማስገባት ሊኖርባቸው እንደሚችል መመሪያው ይገልጻል። በተጨማሪም እንደሚከተለው ይላል፦

"...ሀገር በቀል ህዝቦችን ጨመሮ በተናጠል ወይም እንደአንዳንድ የህብረተሰብ ክፍሎች ወይም ማህበረሰቦች አባል በመገለላቸው፣ ለጥቃት ተጋላጭ በመሆናቸው ወይም በሌሎች ምክንያቶች የተነሳ በግለሰቦች ላይ ለሚደርሱ የተለዩ አሉታዊ ተጽዕኖዎች ኩባንያዎች ትኩረት ሊሰጡ ይገባል..."

ሥር-ነቀል የሆነ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ አቀራረብ (በክፍል 1 ውስጥ እንደተገለጸው) ማለት ኩባንያዎች የጾታ እኩልነት እንዳይኖር የሚያደርጉ መሰረታዊ/መዋቅራዊ ምክንያቶችን ሥርዓታዊ በሆነ መልኩ ለመፍታት መስፈርቱን ለማሟላት ብቻ ከሚከናወኑ ተግባራት ባለፈ ሥራዎችን መሥራት አለባቸው ማለት ነው። ለምሳሌ በአንድ የጨርቃጨርቅ ፋብሪካ ውስጥ ወሲባዊ ትንኮሳን ለማስወገድ የሚሰጥ ሥር-ነቀል ሥርዓተ-ጾታዊ ምላሽ ኩባንያነው በፋብሪካው ውስጥ ያሉ እኩልነት የጎደላቸው ሥርዓተ-ጾታዊ የኃይል ልዩነቶችን ጨምሮ ለጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ መንስኤ የሆኑ ጉዳዮችን መረዳቱን እና ለይቶ ማስቀመጡን ያረጋግጣል። በተጨማሪም ፋብሪካው ወሲባዊ ትንኮሳን ለመከላከል ማድረግ ያለበትን ነገር በተመለከተ ኩባንያው የተሻለ ግንዛቤ ይኖረዋል።

ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ጋር የተያያዙ የሰብአዊ መብት ስጋቶች ምንድን ናቸው?

ይህ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ አቀራረብ በሥራ ዓለም ውስጥ ያሉ ከሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ-ብዙ የእኩልነት መዛባቶች ጋር የተያያዙ የሰብአዊ መብት ጥሰቶች እንዲታዩ በማድረግ የሚፈጥሩትን ተጽዕኖ መቀነስ የሚቻልበትን እና አፈጻጸም ላይ ክትትል ማድረግ የሚቻልባቸው ውጤታማ መንገዶችን በተመለከተ ምክረ-ሀሳቦችን ለማዘጋጀት ሊያግዝ ይችላል። ይህም ለኑሮ በቂ እንደሆነ ደመወዝ፣ እኩል ዋጋ ላለው ስራ እኩል ክፍያ እንደመክፈል፣ እንደ የሙያ ደህንነት እና ጤና፣ የስነ-ተዋልዶ እና ስነ-ተራክቦ ጤና፣ ከመጠን በላይ የሆኑ የሴቶች የእንክብካቤ ሥራ ድርሻዎች፣ ጾታዊ የሙያ ክፍፍል፣ ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ እና ሴቶች በውሳኔ አሰጣጥ ውስጥ እንደመወከላቸው ያሉ እንዲሁም ሌሎች ጉዳዮችን ጨምሮ በርካታ የተለያዩ ጉዳዮችን የሚመለከት ሊሆን ይችላል።

መረጃ መሰብሰብ

የሠራተኞች መብት ላይ የሚፈጸሙ ጥሰቶችን ለመለየት እና አፈጻጸም ላይ ክትትል እና ሪፖርት ለማድረግ ሥርዓታዊ አቀራረብ ጥቅም ላይ መዋሉን ለማረጋገጥ የሠራተኞችን ህይወት በተመለከተ እውነታውን የሚያሳይ መረጃ ወሳኝ ነው። ሆኖም ግን በሥርዓተ-ጾታ እና በዘርፈ ብዙ ጉዳዮች የተከፋፈለ መረጃ ሁል ጊዜም ላይሰበሰብ ወይም ላይገኝ ይችላል።

የሠራተኛ ማህበራት በመጀመሪያ በሥራ ቦታ እና በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ መረጃ ተከፋፍሎ እንዲሰበሰብ ቅስቀሳ ማድረግ አለባቸው።

በዚህ ረገድ ሊጠየቁ የሚችሉ ጥያቄዎች ምሳሌ፡-

- ሠራተኞች መብቶቻቸውን እና ዕድሎችን መጠየቅ በሚችሉበት ሁኔታ ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድሩ ኃይሎችን እና ልዩ መብቶችን ለመለየት የሚያስችል መረጃ አለ? ምን የመረጃ ክፍተቶች አሉ?
- አንዳንድ የህብረተሰብ ክፍሎች በሥራው ዓለም ውስጥ የአመራር ወይም የውሳኔ አሰጣጥ ቦታዎች ላይ የሉም?
- ክፍያን በተመለከተ ግልጽነት አለ፣ እንዲሁም ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነቱን እና በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለውን የክፍያ እኩልነት መዛባት ለመለየት የሚያስችል የክፍያ መረጃ አለ?
- ማንነትን ሳይገልጹ ከሚቀርቡ ሪፖርቶች ወይም በሠራተኛ ማህበራት ወይም የሰራተኞች መብት ላይ በሚሰሩ ተቋማት ከተሰበሰቡ ሪፖርቶች የተገኘ መረጃን ጨምሮ ወሲባዊ ጥቃት እና ትንኮሳን የተመለከተ መረጃ አለ?
- እያንዳንዷን ሴት ሰራተኛ እንዲሁም በተለይም ደግሞ በጣም የተገለሉ ሴቶችን ሚስጥራዊ በሆነ እና ጥንቃቄ በተሞላበት መልኩ አነጋግራችኋል?

ለሠራኛ ማህበራት የቀረቡ ሀሳቦች

- ምልመላን፣ የሥራ መደብን/ሙያን፣ ክፍያን እና የሥራ ሠዓትን የተመለከቱ መረጃዎች በጾታ ተከፋፍለው እንዲቀርቡ መጠየቅ።
- ኩባንያው የውል ሁኔታቸው እና የሠሩት ሠዓት ብዛት ምንም ይሁን ምን ሁሉንም ሠራተኛ በሚሸፍን መልኩ በየዓመቱ ያለውን ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነት (በሠዓት የሚከፈል አማካይ ክፍያን መሠረት በማድረግ) ለይቶ እንዲያስቀምጥ መጠየቅ።
- ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነቶችን እና የእኩልነት መዛባቶች የሚለዩበትን እና ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነቱ የሚሰላበትን መንገድ ጨምሮ በጾታ የተከፋፈለ መረጃን መረዳት እና መተንተን እንዲችሉ ለሠራተኛ ማህበራት እና ለሠራተኛ ማህበር ተወካዮች ስልጠና መስጠት።
- ከሠራተኞች ጋር መመካከር፣ የሴት ሰራተኞችን ድምጽ እና ውክልና ማስፋፋት እና በጣም የተገለሉ ሠራተኞችን ተሞክሮዎች ለመረዳት ጥንቃቄ የተሞላባቸው ምክክሮች መከናወናቸውን ማረጋገጥ። ከሴት ሠራተኞች ጋር ምክክሮችን ማከናወንን በተመለከተ ተጨማሪ መረጃ ለማግኘት የሚቀጥለው ክፍል ውስጥ ያለውን የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ሂደት ሁለተኛ እርምጃ ይመልከቱ።

ትርጉም ያለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ

በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጠ ማዕከላዊውን ቦታ የሚይዘው ጉዳይ የጾታ እኩልነት መዛባቶች እና ዘርፈ ብዙ መድሎ ተጽዕኖ ያሳደረባቸው ሠራተኞችን ትርጉም ባለው መልኩ በማሳተፍ ውስጥ የሠራተኛ ማህበራት እና የሠራተኞች መብት ላይ የሚሰሩ ተቋማት የራሳቸውን ሚና መጫወታቸውን ማረጋገጥ ነው። የሠራተኛ ማህበራት እርስ በእርስ ግንኙነት ያላቸው በርካታ መድሎዎች ለሚደርሱባቸው ሰራተኞች መረጃ የሚሰጡ፣ እነሱን የሚያነቃንቁ፣ የሚያደራጁ እና የሚያሳትፉ ስትራቴጂዎችን ሊቀርጹ ይችላሉ።

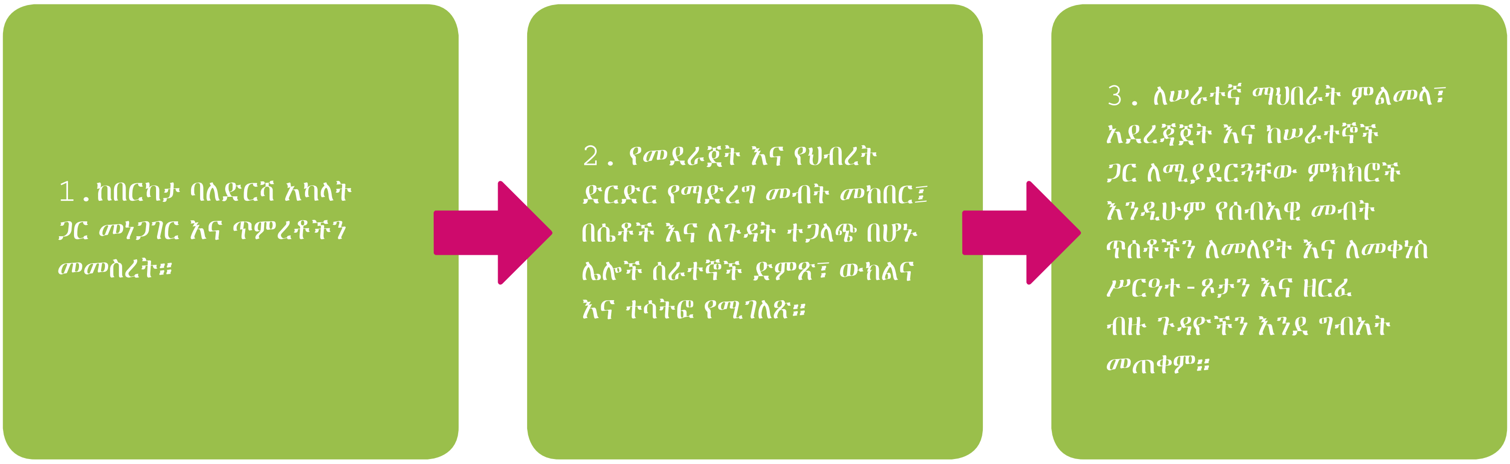
የኢኮኖሚ ትብብር እና ልማት ድርጅት ኃላፊነት የተሞላበት የቢዝነስ አሰራር መመሪያ

የኢኮኖሚ ትብብር እና ልማት ድርጅት የዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዞች ኃላፊነት የተሞላበት የቢዝነስ አሰራር መመሪያ (እ.ኤ.አ. 2023) ኢንተርፕራይዞች ለጉዳት ተጋላጭ የሆኑ ወይም የተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎችን ፍላጎቶች ከግምት ውስጥ በማስገባት ባለድርሻ አካላትን ትርጉም ባለው መልኩ ማሳተፋቸው አስፈላጊ መሆኑን ይገልጻል፡-

"የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ ትርጉም ያለው እና ውጤታማ መሆኑን ለማረጋገጥ ጊዜውን የጠበቀ፣ ተደራሽነት ያለው፣ አግባብነት ያለው እና ለባለድርሻ አካላት ደህንነቱ አስተማማኝ መሆኑን ማረጋገጥ እና ለጥቃት ተጋላጭ የመሆን ወይም የመገለል ሁኔታ ውስጥ ያሉ ባለድርሻ አካላትን ለማሳተፍ እንቅፋት ሊሆኑ የሚችሉ ነገሮችን ማስወገድ አስፈላጊ ነው።" (አንቀጽ 28)

"የሰብአዊ መብት ቅድመ-ጥንቃቄ ማከናወን ከግል ባህሪያት ወይም ለጉዳት ተጋላጭ ከሆኑ ወይም ከተገለሉ የህብረተሰብ ክፍሎች ጋር የተያያዙ ስጋቶችን ጨምሮ የተለዩ እና እርስ በእርስ ግንኙነት ያላቸው ስጋቶችን ከግምት ውስጥ ማስገባትን ሊያካትት ይችላል። ትርጉም ያለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ በዚህ ረገድ አስፈላጊ ነው፤ እነዚህ የህብረተሰብ ክፍሎች የላቀ ዘላቂ ዕድገት ማስመዝገብ የሚችሉባቸውን መንገዶች ማሰብም እንዲሁ ጠቃሚ ሊሆን ይችላል።" (አንቀጽ 50)

ምስል 3 ትርጉም ያለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎን ሦስት ክፍሎች የሚያሳይ ሲሆን እነዚህ ክፍሎች የሥርዓተ-ጾታ እና የዘርፈ ብዙ ጉዳዮች እይታን ያካተቱ ናቸው። የሠራተኛ ማህበራት ትርጉም ያለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ ሦስት ክፍሎች እያንዳንዳቸው በኩባንያው የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ሂደት ውስጥ መካተታቸውን ማጣራት አለባቸው። ያልተካተቱ ከሆነ ከኩባንያው ጋር በመነጋገር እና ሰብአዊ መብቶች እና የጾታ እኩልነት ላይ ከሚሰሩ ድርጅቶች ጋር ጥምረቶችን በመመስረት ትርጉም ያለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ እንዲኖር ቅስቀሳ ማድረግ የሚቻልበት ዕቅድ አዘጋጁ።[8]



ምስል 3፡- ትርጉም ያለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ፡- ለሠራተኛ ማህበራት የተዘጋጀ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ አቀራረብ።

ከበርካታ ባለድርሻ አካላት ጋር መነጋገር እና ጥምረቶችን መመስረት፡-

- ከሠራተኞች፣ ሰብአዊ መብቶች እና የጾታ እኩልነት ላይ ከሚሰሩ አካላት፣ ድርጅቶች እና መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች፣ ስደተኛ ሠራተኞች ላይ ከሚሰሩ ድርጅቶች፣ ከሥርዓተ-ጾታ ባለሙያዎች፣ ከንግድ ማህበራት እና የጾታ እኩልነትን ለማምጣት በቁርጠኝነት ከሚሰሩ ሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር ግንኙነት ማድረግ እና ነባር ግንኙነቶችን ማጠናከር።
- ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ትርጉም ባለው የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ ውስጥ ማዕከላዊውን ቦታ የሚይዙ መሆኑን በተመለከተ ግንዛቤን መገንባት እና አሳማኝ መከራከሪያዎችን ማቅረብ።
- ሴቶች እንዲሁም በተለይም ደግሞ በርካታ መድሎዎች የሚደርሱባቸው ሴቶች መካተታቸውን እና ጠንካራ ተሳትፎ ማድረጋቸውን ማረጋገጥ።

8. ለተጨማሪ መረጃ የሚከተለውን ይመልከቱ፡ OECD Guidelines (2023) https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf

2. የመደራጀት ነጻነት መከበር እና የሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ እይታን በህብረት ድርድር ውስጥ ማካተት።

- የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ሂደቶች እና እርምጃዎች በሙሉ የመደራጀት ነጻነትን እና የህብረት ድርድርን ጨምሮ መሠረታዊ የሥራ ላይ መብቶችን እና መርሆዎችን የሚያከብሩ መሆናቸውን ማረጋገጥ።

- ለሴት ሰራተኞች ቅድሚያ የሚሰጣቸው ጉዳዮችን መለየት እና ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ መድሎዎችን ማስወገድ ስለሚቻልባቸው መንገዶች ከሠራተኞች ጋር መመካከር።

- በእነዚህ ጉዳዮች ዙሪያ ከባለድርሻ አካላት (ከላይ የተገለጹት) የሚገኝ ድጋፍን መገንባት።

- ከአሠሪዎች ጋር መደራደር፣ ሴቶች በህብረት ድርድር ቡድኖች ውስጥ መሳተፋቸውን ማረጋገጥ።

3. ለሠራተኛ ማህበር ምልመላ እና አደረጃጀት እንዲሁም ከሠራተኞች ጋር ለሚደረጉ ምክክሮች ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን እንደ ግብአት መጠቀም

- ሴት ሠራተኞች እንዲሁም በተለይም ደግሞ ዘርፈ ብዙ መድሎ እየደረሰባቸው ያሉ ሴት ሠራተኞች የሚደራጁበትን እና የሚወከሉበትን ስትራቴጂ በተመለከተ ስምምነት ላይ መድረስ።

- የሴቶችን የአመራር ክህሎቶች እና ሴቶች በሠራተኛ ማህበር ውሳኔ አሰጣጥ ውስጥ ያላቸውን ተሳትፎ መገንባት።

- የጾታ እኩልነትን በሠራተኛ ማህበር (በውስጥም በውጭም) ቅድሚያ የሚሰጠው ጉዳይ ማድረግ እና ባህልን፣ አስተሳሰብን እና ፍረጃዎችን ለመለወጥ በቁርጠኝነት መሥራት።

መገለል እየደረሰባቸው ካሉ ሴቶች እና ሌሎች የህብረተሰብ ክፍሎች ጋር መመካከር (በሰብአዊ መብት ጥሰቶች ዙሪያ ከሴቶች ጋር መመካከርን በተመለከተ ክፍል 3 ተጨማሪ መረጃ ይሰጣል)።

የሠራተኛ ማህበራት ጥምረቶች እና በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ መረጃ ማጋራት

በተጨማሪም የሠራተኛ ማህበራት በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ሠራተኞችን የሚያደራጁበትን እና የሚወክሉበትን መንገድ ለይተው የማስቀመጥ እንቅስቃሴ ሊያከናውኑ ይችላሉ። በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ያሉ የሠራተኛ ማህበራትን ማነጋገር የምትችሉባቸው መንገዶች አሉ።

- አንዳንድ ዓለም አቀፍ የሠራተኛ ማህበራት በአጠቃይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ በሠራተኛ ማህበራት መካከል የሚደረግ ግንኙነትን ለማሳለጥ የሠራተኛ ማህበራት የዘርፍ ጥምረቶችን እና ኮሚቴዎችን መስርተዋል። በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ከሠራተኞች/ከሠራተኛ ማህበራት ጋር ግንኙነት ማድረግ የምትችሉባቸው መንገዶችን ለማግኘት የሠራተኛ ማህበራችሁን ማነጋገር ትችላላችሁ።

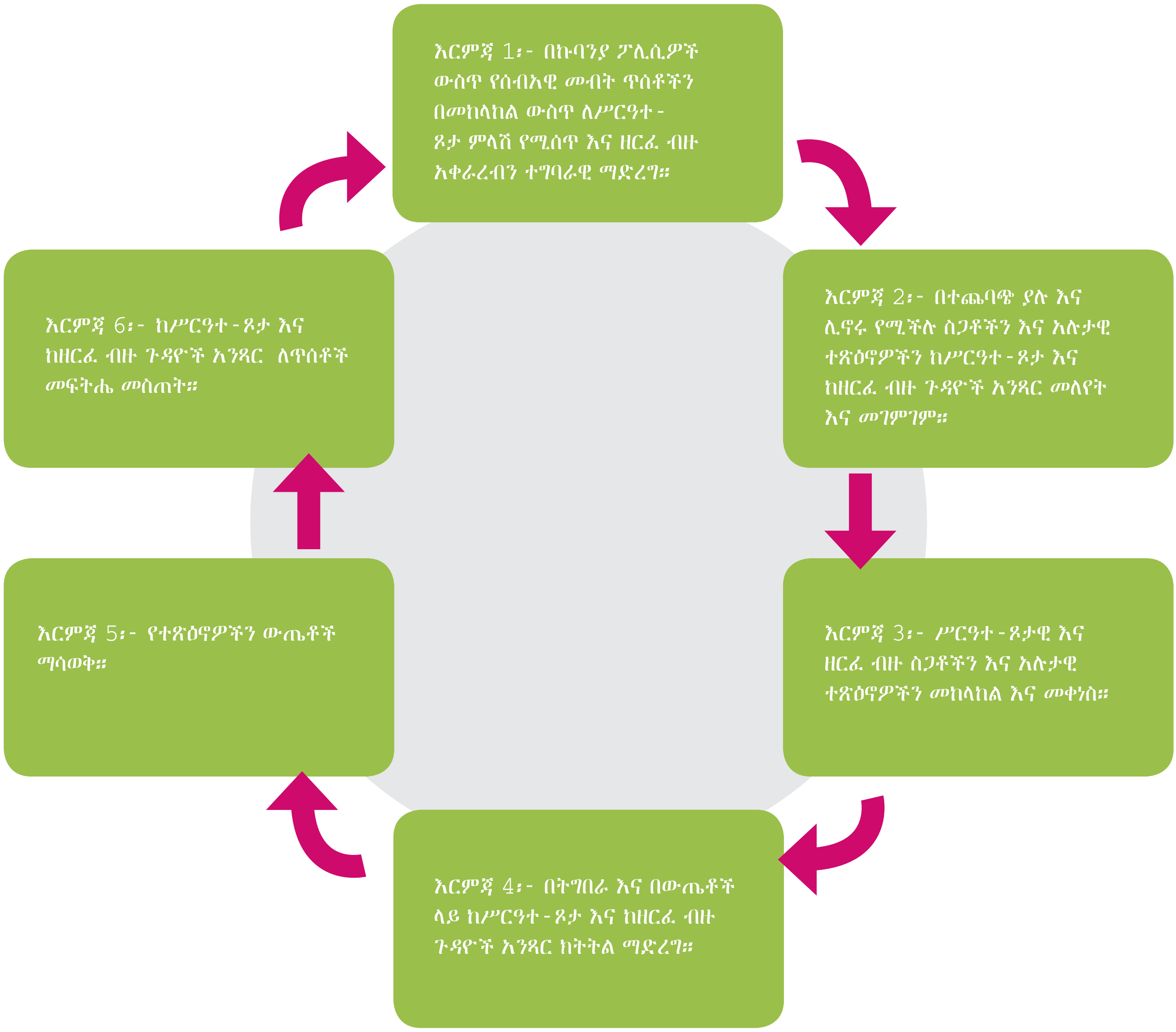
- ከኩባንያዎች እና ከዓለም አቀፍ የሠራተኛ ማህበራት ጋር ዓለም አቀፍ የማዕቀፍ ስምምነቶች የተፈረሙ በሚሆንበት ጊዜ በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ስምምነቱ ባለው አተገባበር ላይ ክትትል ለማድረግ ብሔራዊ የክትትል ኮሚቴዎች አብዛኛውን ጊዜ ይቋቋማሉ። ኩባንያችሁ ስምምነት መፈረሙን እና ኩባንያው በሌሎች ሀገራት ውስጥ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄን ተግባራዊ እያደረገ ያለበትን መንገድ በተመለከተ ከብሔራዊ የክትትል ኮሚቴዎች ጋር ግንኙነት ማድረግ የምትችሉ መሆኑን አጣሩ።

- በአጠቃላይ እሴት ሰንሰለቱ ላይ ያሉ የሠራተኛ ማህበራትን ማነጋገር የሚቻልባቸው ዕድሎች ካሉ የሠራተኛ ማህበራት ውስጥ ጥሩ ውጤት እያመጡ ያሉ ልምዶችን፣ መልካም ተሞክሮዎችን እና ምሳሌዎችን ለአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ለማጋራት በቁርጠኝነት ተንቀሳቀሱ። ይህም የሠራተኛ ማህበራት ትርጉም ካለው የሠራተኞች ውክልና ጋር የተያያዙ ተግዳሮቶችን እና እንቅፋቶችን የፈቱበትን መንገድ፣ የመረጃ ተደራሽነትን እና የሠራተኛ ማህበራት እርምጃዎች፣ ፖሊሲዎች እና አሠራሮች ውስጥ የተካተተ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ እይታ መኖር ያለመኖሩን ሊያካትት ይችላል።

- የመረጃ ልውውጥ ሴቶች እና ሌሎች በበቂ ሁኔታ ያልተወከሉ የህብረተሰብ ክፍሎች በሠራተኛ ማህበር አመራር እና የውሳኔ አሰጣጥ መዋቅሮች ውስጥ መወከላቸውን ማረጋገጥ ስለሚቻልባቸው ውጤታማ መንገዶች ትምህርት ለመቅሰምም እንዲሁ ወሳኝ ሊሆን ይችላል።

ክፍል 4፥- ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች በስድስቱ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ እርምጃዎች ውስጥ

የሠራተኛ ማህበራት በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ካሉ ኩባንያዎች፣ ባለድርሻ አካላት እና አቅራቢዎች ጋር በንቃት ግንኙነት ማድረግ ይችላሉ።9 ይህ ክፍል በምስል 4 ውስጥ የተቀመጡት ስድስቱ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ሂደቶች ውስጥ እያንዳንዳቸው ውስጥ የሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ እይታ መካተት የሚችልበትን መንገድ በተመለከተ አንዳንድ ተጨባጭ መመሪያዎችን የሚሰጥ ነው። ይህ አቀራረብ ስጋቶችን በመለየት እና በመገምገም፣ አሉታዊ የቢዝነስ ተጽዕኖዎችን በመከላከል እና የጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ መሰረታዊ/መዋቅራዊ መንስኤዎችን በመፍታት ረገድ ወሳኝ ነው።



ምስል 4፡- ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች በስድስቱ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ እርምጃዎች ውስጥ

9. ኩባንያዎች ስድስቱን እርምጃዎች ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ በሚሰጥ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ አማካኝነት ተግባራዊ ማድረግ የሚችሉበትን መንገድ በተመለከተ ይበልጥ ዝርዝር የሆነ መረጃ እና መመሪያ ለማግኘት ፕላን ኢንተርናሽናልን ይመልከቱ፥- https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf

እርምጃ 1፦ በኩባንያ ፖሊሲዎች ውስጥ የሰብአዊ መብት ጥሰቶችን በመከላከል ውስጥ ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጥ እና ዘርፈ ብዙ አቀራረብን ተግባራዊ ማድረግ።

በአጭሩ ይህ ማለት . . .

ኩባንያዎች ፖሊሲዎቻቸው እና የሥራ አመራር ሥርዓቶቻቸው የሠራተኞችን ሰብአዊ መብቶች ከማክበር ጎን ለጎን ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ እሳቤዎችን ማካተት አለባቸው ማለት ነው። ሠራተኞች በሥራ ቦታ ከሚፈጸሙ ጥቃቶች ጋር በተያያዘ ሠራተኞች ያሏቸውን ተሞክሮዎች የተመለከቱ ጥልቅ እይታዎችን፣ መረጃዎችን እና ማስረጃዎችን በንቃት መስጠት ይችላሉ። በሠራተኛ ማህበራት እና በአሠሪዎች መካከል የሚደረግ ቀጣይነት ያለው ማህበራዊ ምክክር ፖሊሲዎችን እና የሥራ አመራር ሥርዓቶችን ቅርጽ በማስያዝ ረገድ ወሳኝ ነው።

የሠራተኛ ማህበራት ምን ማድረግ ይችላሉ?	ፖሊሲዎቻቸውን እና የሥራ አመራር ሥርዓቶቻቸውን በተመለከተ የሠራተኛ ማህበራት ለባንያዎች ማቅረብ የሚችሏቸው ጉዳዮች
ኃላፊነት የተሞላበት የቢዝነስ አሠራርን የተመለከቱ የሥነ-ምግባር ደንቦችን እና ፖሊሲዎችን ጨምሮ ኩባንያው በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ የሰብአዊ መብት ጥሰቶችን ከሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ እይታ አንጻር ለመፍታት የሚያስችሉ አግባብነት ያላቸው ፖሊሲዎች እና የሥራ አመራር ሥርዓቶች ያሉት መሆኑን የሠራተኛ ማህበራት ማጣራታቸው በዚህ ረገድ ወሳኝ የሆነ አንድ መነሻ ነጥብ ሊሆን ይችላል።	• ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ሁሉንም አቅራቢዎች ጨምሮ በሁሉም የእሴት ሰንሰለቱ እርከኖች ላይ ተሸፍነዋል? ይህ ጥሬ እቃዎችን እና የንዑስ ውል አገልግሎት ሰጪዎችን ያካትታል? • የሥነ-ምግባር ደንቦችን እና ኃላፊነት የተሞላበት የቢዝነስ አሠራርን የሚመለከቱ ፖሊሲዎችን ጨምሮ በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ያሉ የኩባንያ ፖሊሲዎች የጾታ እኩልነት መዛባትን እና መድሎን ይጠቅሳሉ? • እንደ ስደተኛ ሠራተኞች ወይም ጊዜያዊ ወይም አደገኛ የሥራ ውል ያላቸው ሠራተኞች ያሉ ሠራተኞች በሙሉ ፖሊሲዎች እና የሥራ አመራር ሥርዓቶች ውስጥ ተካተዋል? • ሠራተኞች የመደራጀት እና የህብረት ድርድር የማድረግ መብት እንዳላቸው ፖሊሲዎች ይገልጻሉ? ይህ በተጨባጭ እየተከናወነ ነው? በሠራተኛ ማህበራት ውስጥ ሴቶች እና መድሎ የሚደርስባቸው ሌሎች የህብረተሰብ ክፍሎች የጾታ ሚዛኑን በጠበቀ መልኩ ተወክለዋል? • እንደ የደህንነት ስጋት፣ ተመሳሳይ ዋጋ ላለው ሥራ እኩል ያልሆነ ክፍያ እንደመክፈል እና እንደ ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ካሉ ጉዳዮች ጋር በተያያዘ በሥራ ቦታ ያሉ የእኩልነት መዛባት፣ የመድሎ እና የጭቆና ስጋቶችን ለመካስ እና በዚያ ላይ እርምጃ ለመውሰድ ያለውን ቁርጠኝነት ኩባንያው በግልጽ አስቀምጧል? • ፖሊሲዎች በሥራ ላይ ካሉ ዓለም አቀፍ ስምምነቶች እና የሥራ ደረጃዎች ጋር የተጣጣሙ ናቸው (አባሪ 1ን ይመልከቱ)? – እነዚህ ጉዳዮች በኩባንያዎች ያልተሸፈኑ ከሆነ ኩባንያዎች ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን ማካተት የሚችሉበትን መንገድ በተመለከተ ምክረ-ሀሳብ ስጡ። – በጾታ እኩልነት እና የዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ፖሊሲዎቸ ውስጥ መካተት ያለባቸውን ነገሮች በተመለከተ እርግጠኛ ካልሆናችሁ የዓለም አቀፍ የፋይናንስ ኮርፖሬሽን (IFC)፣ የዓለም አቀፍ የሥራ ድርጅት/የተባበሩት መንግስታት የሴቶች ጉዳይ ተቋም፣ የፕላን ኢንተርናሽናል እና የኢንዱስትሪኦል ዓለም አቀፍ የሠራተኛ ማህበርን የመልካም ተሞክሮ መመሪያዎች እና ሞዴል ፖሊሲዎች ተመልከቱ።[10]

10. IFC: https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/gpn-addressinggbvh-july2020.pdf; ILO/UN Women: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf; Plan International: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/01/GAA-Report-GRDD_Summary-ONLINE.pdf?x86757; IndustriALL Global Union: https://www.industriall-union.org/noexcuse

የሠራተኞችን ቅጥር እና የውል ሁኔታ፣ የሥራ ደንቦችን እና ክፍያን በተመለከተ በጾታ የተከፋፈለ መረጃ አለ?	• ኩባንያው በጾታ እና/ወይም መድሎ በሚደርስባቸው ሌሎች ቡድኖች የተከፋፈለ መረጃ ይሰበስባል? • ተለይተው የተቀመጡ ማናቸውም ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነቶች አሉ? እነዚህ ልዩነቶች ለምሳሌ የስደተኛ ሠራተኞችን ደመወዝ በተመለከተ ዘርፈ ብዙ እይታን የሚያንጸባርቁ ናቸው? – ካልሆኑ ኩባንያው በጾታ የተከፋፈለ መረጃ ለመሰብሰብ እና የክፍያ ግልጽነት እንዲኖረው መጠቀም የሚችላቸውን መገልገያዎች በተመለከተ ምክረ-ሀሳቦችን ስጡ።
ዝርዝር የሰብአዊ መብት ጥሰቶች በተለይም ደግሞ የጾታ እኩልነት መዛባት፣ መድሎ እና ዘርፈ ብዙ መድሎ የሚደርስባቸው የህብረተሰብ ክፍሎችን በተመለከተ ተለይተው እውቅና ተሰጥቷቸዋል?	• ኩባንያው በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ እንዲሁም በቀጥታ ከአቅራቢዎች ጋር በተያያዘ ያሉ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ-ብዙ ስጋቶችን መገምገሙን የሚያሳይ ነባር ማስረጃ አለው? – ያለው ከሆነ ግምገማው እንደ ዝቅተኛ ክፍያ፣ ረጅም የሥራ ሠዓት፣ ደህንነታቸው አስተማማኝ ያልሆነ እና ጤናማ ያልሆኑ የሥራ አሠራሮች፣ የወሊድ ፈቃድ ማግኘት፣ ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ እና ጥሰት በሚፈጸምበት ጊዜ መፍትሔ ያለማግኘት ካሉ ጉዳዮች ጋር የተያያዙ ስጋቶችን ጨምሮ ሁሉንም ዓይነት በተጨባጭ ያሉ እና ሊኖሩ የሚችሉ ስጋቶች የሚሸፍን መሆኑን አጣሩ። የሌለው ከሆነ ከሴት ሠራተኞች ጋር መመካከርን ጨምሮ ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን ከግምት ውስጥ ያስገባ ዝርዝር የስጋት ግምገማ እንዲያከናውን ጠንካራ የሆነ ማሳመኛ አቅርቡ።
የህብረት ስምምነቶች እና የሥራ ቦታ ፖሊሲዎች የጾታ እኩልነትን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን ይሸፍናሉ?	• በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ በሥራ ላይ ያሉ የህብረት ስምምነቶችን በመገምገም የህብረት ስምምነቶቹ ውስጥ ያሉት አንቀጾች ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ-ብዙ ጉዳዮችን የሚሸፍኑ መሆኑን ማጣራት። • በሥራ ላይ ያሉ የህብረት ስምምነቶች የሌሉ ከሆነ መድሎን እንዲሁም ጾታዊ ጥቃትን እና ትንኮሳን ፈጽሞ ያለመታገስን የተመለከተ ሁሉንም የሥራ ቦታዎች እና አቅራቢዎች የሚሸፍን ፖሊሲ እንዲወጣ ድርድር ማድረግ። • የህብረት ስምምነቶች እና የሥራ ቦታ ፖሊሲዎች የሚከተሉትን ያካተቱ እንደሆኑ ማረጋገጥ፥- –የጾታ እኩልነት እና መድሎ ያለመፈጸም መርሆዎችን እና ቁርጠኝነትን፤ –በሥራ ቦታ የእኩልነት መዛባትን፣ መድሎን እና ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን ፈጽሞ ያለመታገስ አቀራረብን፤ –ከሥርዓተ-ጾታዊ ወይም ከዘርፈ ብዙ የሰብአዊ መብት ጥሰቶች (ለምሳሌ እኩልነት የጎደለው ክፍያ፣ ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ የሠራተኞች የስነ-ተዋልዶ እና የስነ-ተራክቦ ጤና) ጋር የተያያዙ ቅሬታዎች የሚፈቱባቸው ታማኝ የሆኑ ሥርዓቶችን፤ –የሥርዓተ-ጾታ እና የዘርፈ ብዙ ጉዳዮች የሙያዊ ደህንነት እና ጤና የስጋት ምዘና እና መከላከል ፕሮግራሞች ውስጥ መካተት፤ –ለሥራ አመራሮች እና ለሠራተኞች መረጃ እና ስልጠና መስጠት እና ግንዛቤ መፍጠር፤ ለተበዳዮች/ለተጎጂዎች መፍትሔ እና ድጋፍ መስጠት።

እርምጃ 2፡- በተጨባጭ ያሉ እና ሊኖሩ የሚችሉ ስጋቶችን እና አሉታዊ ተጽዕኖዎችን ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር መለየት እና መገምገም

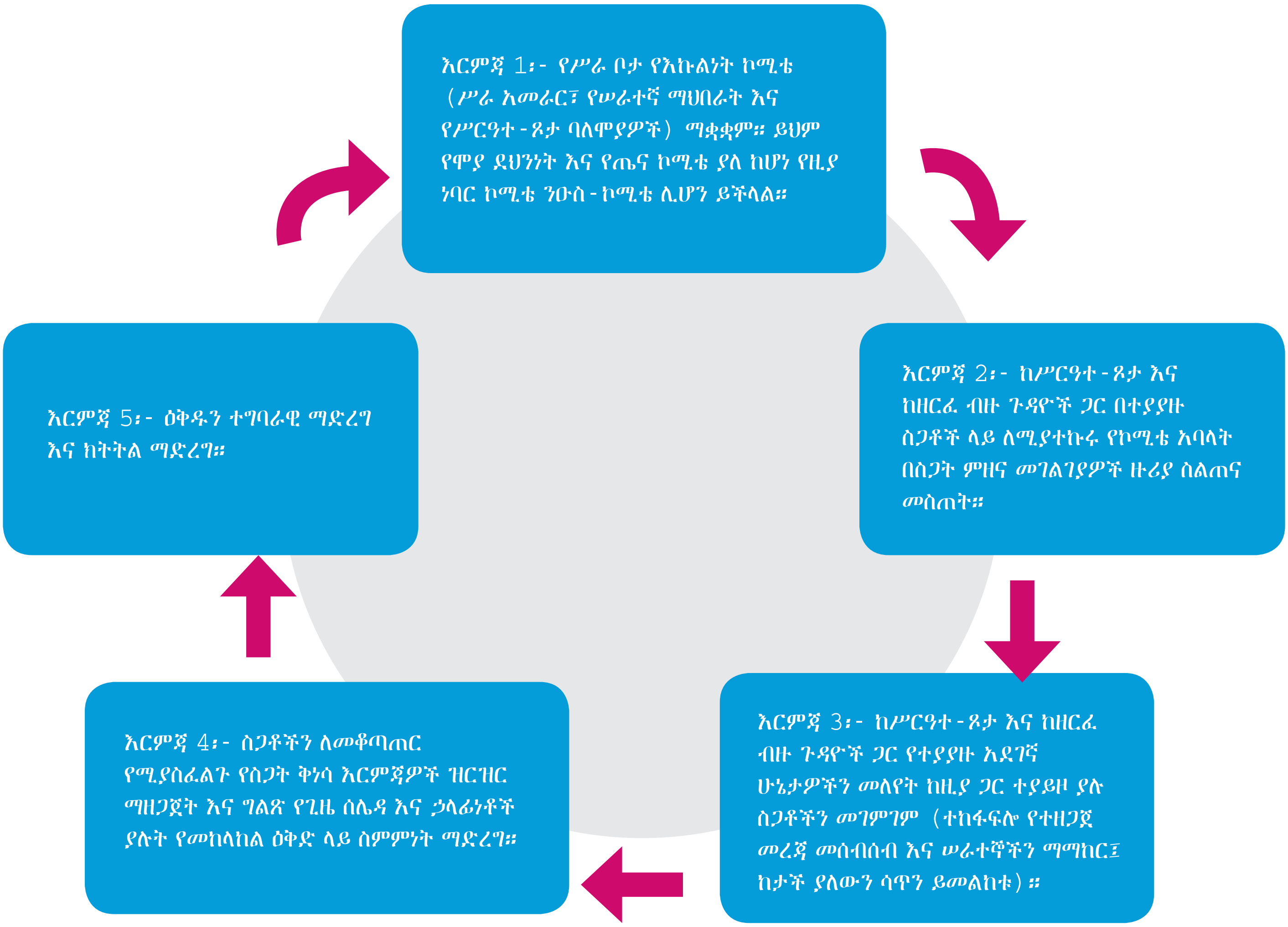
በአጭሩ ይህ ማለት...

ኩባንያዎች በሥራ እንቅስቃሴዎቻቸው እና በአቅርቦት ሰንሰለቶቻቸው ውስጥ በተጨባጭ ያሉ እና ሊኖሩ የሚችሉ ስጋቶችን እና የእኩልነት መዛባት እና መድሎ በሚደርስባቸው ሠራተኞች ላይ የሚያስከትሉትን አሉታዊ ተጽዕኖ መለየት እንዲሁም መገምገም አለባቸው ማለት ነው።

የሠራተኛ ማህበራት ምን ማድረግ ይችላሉ?	በሠራተኛ ማህበራት የሚወሰዱ ተጨባጭ እርምጃዎች
በሁሉም የእሴት ሰንሰለት እርከኖች ላይ በተጨባጭ ያሉ እና ሊኖሩ የሚችሉ ስጋቶችን እና በሰራተኞች ላይ የሚደርሱ አሉታዊ ተጽዕኖዎችን ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ለይቶ ማስቀመጥ።	• አግባብነት ያላቸው መረጃዎችን መሰብሰብ እና የሚያሳስቧቸውን ጉዳዮች እንዲያጋሩ እና ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ ስጋቶችን ለመለየት ከሴቶች/መድሎ ከሚደርስባቸው ሠራተኞች ጋር ምክክሮችን ማድረግ። • በሥራ ቦታ ያሉ ጭንቀትን የሚያስከትሉ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ የስነ-ልቦና ስጋቶችን መለየት፤ ለምሳሌ ከሥራ አደረጃጀት፣ በሥራ ቦታ ካሉ የኃይል ያለመመጣጠኖች፣ ከረጅም የሥራ ሠዓታት፣ ከጭንቀት እና ከሥራ ጫና፣ ከትንኮሳ እና ከወሲባዊ ትንኮሳ፣ ከደካማ የሥራ ቦታ ዲዛይን፣ የሰው ሀብት ፖሊሲዎች ካለመኖራቸው ወይም እምነት የሚጣልባቸው ካለመሆናቸው ወይም ከሥራ አመራሮች እና ለሠራተኞች ስልጠናዎች ካለመሰጠታቸው ጋር የተያያዙ። • ሠራተኞች በሥራ ዓለም ውስጥ የሚያጋጥሟቸውን ስጋቶች ዝርዝር (በጭብጥ ከፋፍሎ) ማዘጋጀት እና ድግግሞሻቸውን እና ክብደታቸውን መገምገም። አሳሳቢ የሆኑትን በተመለከተ ወዲያውኑ ትኩረት እና መፍትሔ ማግኘታቸውን ማረጋገጥ። • ስጋቶቹ ውጫዊ በሚሆኑበት ጊዜ (ለምሳሌ በቤት ውስጥ እኩል የሥራ ድርሻዎች ባለመኖራቸው ወይም ለቤት ውስጥ ጥቃት ተጠቂዎች/ተጎጂዎች የሚሰጡ አገልግሎቶች ባለመኖራቸው የተነሳ) በሥራ ላይ የሚያሳድሩትን ተጽዕኖ መፍታት የሚቻልባቸው መንገዶችን ለማግኘት መሞከር። ለምሳሌ የቤት ውስጥ ጥቃት በሥራ ቦታ ላይ የፈጠረው ተጽዕኖ ካለ የቤት ውስጥ ጥቃት ለደረሰባቸው ሴቶች የደህንነት ዕቅድ ለማዘጋጀት እና ድጋፍ እና ከደመወዝ ጋር የሚሰጥ ፈቃድ ለመስጠት የሚያስችል ፖሊሲ እንዲወጣ ድርድር ማድረግ። • ስጋቶችን ለመለየት እና ለመገምገም የሚያገለግሉ ሥር-ነቀል ሥርዓተ-ጾታዊ አቀራረቦችን በተመለከተ ለሠራተኛ ማህበራት የደህንነት እና የጤና ተወካዮች ስልጠና እና ግንዛቤ ማስጨበጫ መስጠት።
ኩባንያዎች በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ያሉ ስጋቶችን ለመለየት እና ድግግሞሻቸውን እና ክብደታቸውን ለመገምገም የሚያስችሏቸው ውጤታማ ሥርዓቶች ያሏቸው መሆኑን ማረጋገጥ።	• በአግባቡ የሚያገለግል የስጋት ምዘና ሂደት ያልተዘረጋ ከሆነ ሥር-ነቀል የሆነ ሥርዓተ-ጾታዊ የስጋት ምዘና አቀራረብ እንዲኖር ቅስቀሳ እና ዘመቻ ለማድረግ ዕቅድ ማዘጋጀት። • ኩባንያዎች ከሠራተኞች ጋር በተደረጉ ምክክሮች ከተለዩ ሌሎች ተጽዕኖዎች በተጨማሪ መሠረታዊ የሥራ ላይ መብቶችን እና ከመደራጀት መብት፣ ከመድሎ-ነጻ ከመሆን፣ ከሙያ ደህንነት እና ጤና፣ ከጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ፣ ለኑሮ በቂ ከሆነ ደመወዝ እና ከክፍያ እኩልነት መጓደል እንዲሁም ከወሊድ እና ከሌሎች ፈቃዶች ጋር የተያያዙ ዓለም አቀፍ ደረጃዎችን የሚመለከቱ ፖሊሲዎች ባለመኖራቸው የተነሳ ለሚፈጠሩ ስጋቶች ቅድሚያ መስጠት ያለባቸው መሆኑን በአጽንኦት መግለጽ።

ለስጋት ምዘና በመዘጋጀት ውስጥ የሚወሰዱ እርምጃዎች

በስጋት ምዘና ውስጥ ለሚሳተፉ የሠራተኛ ማህበራት አስፈላጊ የሆኑ በርካታ ነጥቦች አሉ። የስጋት ምዘና ሥርዓታዊ በሆነ መልኩ እንዲከናወን በሠራተኛ ማህበራት ከሚመሩ የደህንነት እና የጤና እንዲሁም የጾታ እኩልነት ባለሞያዎች ጋር ምክክሮች ሊደረጉ ይገባል። በአጭሩ የሠራተኛ ማህበራት ምስል 5 ውስጥ በተቀመጡት እርምጃዎች መመራት ይኖርባቸዋል።



ምስል 5፡- በስጋት ምዘና ውስጥ ያሉ እርምጃዎች ጠቅላላ ቅኝት።

ተሞክሮዎቻቸውን በተመለከተ ከሠራተኞች ጋር ምክክር ማድረግ

የሰብአዊ መብት ጥሰቶችን በተመለከተ ሠራተኞች ስላሏቸው ተሞክሮዎች ይበልጥ ማወቅ የስጋት ምዘና ሂደት ውስጥ ወሳኝ የሆነ አንድ እርምጃ ነው። በጣም የከፉ የሚባሉ አንዳንድ ጥሰቶች የሚፈጸሙት ለዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዞች ምርቶችን ወይም ጥሬ ዕቃዎችን የሚያቀርቡ የእሴት ሰንሰለቱ መነሻ ላይ ያሉ ፋብሪካዎች፣ የሥራ ቦታዎች፣ የማዕድን ቁፋሮ ስፍራዎች እና እርሻዎች ውስጥ ነው።

ምንም እንኳን በርካታ ኩባንያዎች መደበኛ የፋብሪካ ኦዲቶችን የሚያከናውኑ ቢሆንም ኦዲቶች በተለይም ደግሞ ጥንቃቄ ከሚጠይቁ ጉዳዮች ጋር በተያያዘ ያሉትን ስጋቶች በሙሉ ላያሳዩ ይችላሉ። በመሆኑም የሠራተኛ ማህበራት የሰብአዊ መብት ጥሰቶችን ለመለየት አማራጭ መንገዶችን ለመጠቀም መሞከር አለባቸው። ከሠራተኞች ጋር የሚደረጉ ምክክሮች ግልጽ ዓላማዎች ሊኖሯቸው፣ ግልጽ ሊሆኑ እና በጣም የተገለሉ ሠራተኞች መሳተፋቸውን የሚያረጋግጡ ሊሆኑ ይችላሉ። አንዳንድ ጊዜ ሴት የሠራተኛ ማህበር አባላት ወይም ዘርፈ ብዙ ማንነቶች ያሏቸው ሠራተኞች ምክክሮቹን ከሥራ ቦታ ውጭ ያለ ሌላ ቦታ ላይ ቢያደርጉ ተመራጭ ሊሆን ይችላል።

ማንነትን እንደማይገልጹ መጠይቆች፣ እንደ የቡድን ውይይቶች፣ ቃለ መጠይቆች እና በአንድ ፋብሪካ፣ እርሻ፣ የማዕድን ስፍራ ወይም የሥራ ቦታ እንደሚደረጉ የደህንነት ጉብኝቶች ያሉ ከሠራተኞች ጋር ምክክር ማድረግ የሚቻልባቸው በርካታ መንገዶች አሉ። ሆኖም ግን እነዚህን ችግሮች ለይቶ ለማስቀመጥ ከኩባንያ ኦዲት ውጭ ያሉ አማራጮችን ማግኘት አስፈላጊ ነው።

በሥራ ቦታ ለጉዳት ተጋላጭ የሚያደርጓቸው ሁኔታዎች ካሉባቸው ሠራተኞች ጋር ምክክር ማድረግ የሚቻልባቸው ጥንቃቄ የተሞላባቸው እና ሚስጥራዊ መንገዶችን ማግኘት ቁልፍ ጉዳይ ነው (እንደ የኩባንያ ኦዲት ያሉ ነባር ሥርዓቶች አብዛኛውን ጊዜ እነዚህን ጉዳዮች ማካተት አይችሉም)። ጥንቃቄ የሚጠይቁ ጥያቄዎችን ለመመለስ ምቾት እንዲሰማቸው ለሠራተኞች እገዛ ማድረግ። ሠራተኞች ከጥቃት እና ከትንኮሳ ጋር ግንኙነት ያላቸው የተለያዩ ተግባራት የተፈጸሙባቸው፣ ሲፈጸሙ ያስተዋሉ ወይም የሰሙ ከሆነ እንዲናገሩ የሚያስችል ውይይት ማዘጋጀት።

ሠራተኞች በተለይም ደግሞ የዝምታ፣ የማግለል እና ተጎጂን የመውቀስ ባህል ካለባቸው እና ጥንቃቄ ከሚሹ ጉዳዮች ጋር በተያያዘ ስለሚጋጥሟቸው ስጋቶች እንዲወያዩ አስተማማኝ የሆኑ ሁኔታዎችን መፍጠር።

ስጋቶች የሚከሰቱበትን ቦታ ለማወቅ የደህንነት ኦዲት ወይም የሴቶች የደህንነት ጉብኝት ማከናወን

ከተወሰኑ ሴቶች ጋር የደህንነት ጉብኝት ማከናወን እና ከጤና፣ ከደህንነት፣ ከጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ወይም ከሌሎች የሙያ ደህንነት እና ጤና ስጋቶች አንጻር አሳሳቢ ናቸው ስለሚሏቸው ጉዳዮች እንዲወያዩ መጠየቅ በፋብሪካ አውድ ውስጥ ውጤታማ የሆነ አንድ ተጨባጭ አማራጭ ነው። በፋብሪካው ውስጥ በእግር ወዲህ ወዲያ እያሉ የተለያዩ ቦታዎች ላይ ቆም በማለት ሊፈጠሩ የሚችሉ ወይም የሚታዩ የስጋት መንስኤዎችን ለመለየት ከተሳታፊዎች ጋር ውይይት ይደረጋል። ከዚያም እነዚህ ስጋቶች የሥራ ቦታ ካርታው ላይ ይመዘገባሉ።

ሁለተኛው አማራጭ ደግሞ የሥራ ቦታውን ካርታ መሳል እና ሴቶች ደህንነታቸው አስተማማኝ ነው ብለው የሚያስቧቸው ቦታዎች ላይ የX ምልክት እንዲያደርጉ መጠየቅ ነው። ይህም የሥራ ቦታው ላይ ወይም ከሥራ ቦታው ውጭ የስልጠና ፕሮግራም ወይም የቡድን ውይይት አካል ተደርጎ ሊከናወን ይችላል።

የቡድን ውይይቶችን ማከናወን

የቡድን ውይይት በአንድ አወያይ እየተመራ ከ6-12 በሚደርሱ ሰዎች መካከል የሚደረግ ውይይት ነው። በቡድን ውይይቱ ወቅት የውይይቱ ተሳታፊዎች አስቀድሞ በተወሰነ ርዕሰ-ጉዳይ ዙሪያ በነጻነት ያወራሉ። የቡድን ውይይቱ ከአንድ ሠዓት እስከ አንድ ሠዓት ተኩል ርዝመት ሊኖረው ይችላል። የጥያቄ እና መልስ ይዘት ባለው መስተጋብር የተገደበ አይደለም። ዓላማው የቡድን ውይይቱ ተሳታፊዎች በአወያዩ እየተመሩ እርስ በእርሳቸው ስለ ርዕሰ-ጉዳዩ እንዲወያዩ ነው።

- ውይይቱ የሚያተኩርበትን ርዕሰ ጉዳይ መወሰን እና የሚደረጉት ውይይቶች በሙሉ በሚስጥር የሚያዙ መሆኑን ለተሳታፊዎች ማሳወቅ
- መጠየቅ የምትፈልጓቸውን ዋና ዋና ጥያቄዎች ለይታችሁ ማስቀመጥ (ከ4 ወይም ከ5 ጥያቄዎች ያልበለጠ)
- ጥያቄዎችን ያልተወሳሰቡ እና ለመረዳት የሚቀሉ ማድረግ እና ግላዊ ጥያቄዎችን ከመጠየቅ መቆጠብ
- ተለይተው ለተቀመጡ ስጋቶች መፍትሔዎችን የማግኘት እና ያንን የመከላከል ዓላማ ባላቸው ጥያቄዎች ላይ ማተኮር
- ቢቻል ከሥራ ቦታ ውጭ የሆነ ምቹ አቀማመጥ ያለው (ክብ ሰርተው ወንበር ላይ የሚቀመጡበት) አስተማማኝ ቦታ እንዲዘጋጅ ማድረግ
- አወያዮች የስብሰባው መጨረሻ ላይ የተወሰነ ሠዓት በማጠቃለል እና ስምምነት ላይ መደረሱን በማረጋገጥ ማሳለፍ አለባቸው
- የቡድን ውይይቱን በተመለከተ ሪፖርት ማዘጋጀት

በሥራ ቦታ የሚከሰቱ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ የሰብአዊ መብት ስጋቶች ምሳሌዎች እና ስጋቶቹን መቀነስ የሚቻልባቸው መንገዶች

በዋና ኩባንያዎች የሚወሰዱ እርምጃዎች

በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ሠራኞች ላይ ያሉ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ-ብዙ የሰብአዊ መብት ስጋቶች	በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ሠራኞች ላይ ያሉ ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ-ብዙ የሰብአዊ መብት ስጋቶች
የኩባንያው የሥነ-ምግባር ደንብ ወይም ኃላፊነት የተሞላበት ቢዝነስ አሠራር ፖሊሲ ሥርዓተ-ጾታዊ ወይም ዘርፈ ብዙ የእኩልነት መዛባቶችን አይጠቅስም።	የኩባንያው የሥነ-ምግባር ደንብ ወይም ኃላፊነት የተሞላበት ቢዝነስ አሠራር ፖሊሲ ሥርዓተ-ጾታዊ ወይም ዘርፈ ብዙ የእኩልነት መዛባቶችን አይጠቅስም።
የሥነ-ምግባር ደንቡ ወይም ኃላፊነት የተሞላበት ቢዝነስ አሠራር ፖሊሲው በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ላሉ አቅራቢዎች እና ሠራተኞች አልተገለጸም።	የሥነ-ምግባር ደንቡ ወይም ኃላፊነት የተሞላበት ቢዝነስ አሠራር ፖሊሲው በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ላሉ አቅራቢዎች እና ሠራተኞች አልተገለጸም።
በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ከሠራተኞች ጋር በመመካከር የሰብአዊ መብት ጥሰቶች ላይ ቁጥጥር ለማድረግ የሚያስችሉ ውጤታማ ሥርዓቶች የሉም (እና የኩባንያ ኦዲቶች እነዚህ ጥሰቶች ላይ ቁጥጥር ለማድረግ ውጤታማ አይደሉም)።	በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ከሠራተኞች ጋር በመመካከር የሰብአዊ መብት ጥሰቶች ላይ ቁጥጥር ለማድረግ የሚያስችሉ ውጤታማ ሥርዓቶች የሉም (እና የኩባንያ ኦዲቶች እነዚህ ጥሰቶች ላይ ቁጥጥር ለማድረግ ውጤታማ አይደሉም)።
ለኑሮ በቂ ከሆነ ደመወዝ፣ እኩል ዋጋ ላለው ሥራ እኩል ክፍያ ከመክፈል፣ ከወሊድ ነክ መብቶች እና ከሥራ ላይ ደህንነት እና ጤና ጋር የተያያዙ ሥርዓተ-ጾታዊ ክፍተቶች መኖራቸውን ለማጣራት የሚያስችሉ ሥርዓቶች አልተዘረጉም።	ለኑሮ በቂ ከሆነ ደመወዝ፣ እኩል ዋጋ ላለው ሥራ እኩል ክፍያ ከመክፈል፣ ከወሊድ ነክ መብቶች እና ከሥራ ላይ ደህንነት እና ጤና ጋር የተያያዙ ሥርዓተ-ጾታዊ ክፍተቶች መኖራቸውን ለማጣራት የሚያስችሉ ሥርዓቶች አልተዘረጉም።
ከአቅራቢዎች ጋር የሚደረጉ ውሎች የጾታ እኩልነትን እና መድሎ ያለመፈጸምን እንዲሁም የሠራተኛ ማህበራትን ውክልና የተመለከቱ ፖሊሲዎችን፣ ሥነ-ሥርዓቶችን እና ድንጋጌዎችን ማካተት አለባቸው የሚል መስፈርት የለም።	ከአቅራቢዎች ጋር የሚደረጉ ውሎች የጾታ እኩልነትን እና መድሎ ያለመፈጸምን እንዲሁም የሠራተኛ ማህበራትን ውክልና የተመለከቱ ፖሊሲዎችን፣ ሥነ-ሥርዓቶችን እና ድንጋጌዎችን ማካተት አለባቸው የሚል መስፈርት የለም።

በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ባሉ አቅራቢዎች የሚወሰዱ እርምጃዎች

በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ያሉ ሠራተኞች ያሉባቸው ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ የሰብአዊ መብት ስጋቶች	ስጋቶቹን ለመቀነስ ከሠራተኛ ማህበራት ጋር በመመካከር መወሰድ የሚችሉ እርምጃዎች
አቅራቢዎች ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ እይታዎችን የተመለከተ ፖሊሲ የሌላቸው መሆኑ።	መሰረታዊ የሠራተኛ ማህበራት ከፖሊሲ ጋር በተያያዘ ያሉ ምርጥ ተሞክሮዎችን የተመለከቱ ስልጠናዎችን እና መመሪያን ወይም ፈጽሞ ያለመታገስ ፖሊሲ አብነቶችን ጨምሮ ከአቅራቢዎች ጋር ፖሊሲዎችን በተመለከተ ድርድር እንዲያደርጉ ይበረታታሉ።
አቅራቢዎች ጾታዊ ጥቃትን እና ትንኮሳን ጨምሮ በሞያዊ ደህንነት እና ጤና ውስጥ ያሉ ከሰብአዊ መብቶች ጋር የተያያዙ ስጋቶችን ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ተመልክተው ያለመፍታታቸው።	የስጋት ምዘና መመሪያዎችን ማዘጋጀት እና ለሠራተኛ ማህበር ተወካዮች ስልጠናዎችን መስጠት።
አቅራቢዎች የቅሬታ አቀራረብ ዘዴዎችን ተግባራዊ ያለማድረጋቸው ወይም በሥራ ላይ ያሉ የቅሬታ አቀራረብ ዘዴዎች በቂ ያለመሆናቸው እና በሁሉም ሠራተኛ የማይታመኑ መሆናቸው።	የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓቶች ሚስጥራዊነቱ የተጠበቀ የቅሬታ አቀራረብ ዘዴ ያላቸው እና ቅሬታዎችን ውጤታማ በሆነ መልኩ የሚያስተናግዱ መሆኑን ለማረጋገጥ ከሠራተኛ ማህበራት ጋር ምክክሮችን ማከናወን። የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓቱ ላይ እምነት በማይኖርበት ጊዜ ሠራተኞች ጥቃቶችን ሪፖርት እንዲያደርጉ ለማስቻል የሠራተኛ ማህበራት ከሥራ አመራር ጋር በመነጋገር ሚስጥራዊ እና ማንነትን የማይገልጹ ሥርዓቶችን መዘርጋትን እንደ አማራጭ መጠቀም ይኖርባቸዋል።

ከሠራተኛ ማህበራት የውስጥ ፖሊሲዎች ጋር በተያያዘ የሚወሰዱ እርምጃዎች

በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ያሉ ሠራተኞች ያሉባቸው ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ የሰብአዊ መብት ስጋቶች	ስጋቶቹን ለመቀነስ ከሠራተኛ ማህበራት ጋር በመመካከር መወሰድ የሚችሉ እርምጃዎች
በሠራተኛ ማህበራት የአመራር ኃላፊነት ቦታዎች እና የውሳኔ አሰጣጥ መዋቅሮች፣ በሥራ ቦታ ምክክሮች እና የህብረት ድርድሮች ውስጥ ሴቶች እና ዘርፈ ብዙ መድሎ የሚደርስባቸው ሠራተኞች ያለመወከላቸው።	የሠራተኛ ማህበራት የሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ስትራቴጂ በማዘጋጀት፡- ሀ) ሴቶች እና መድሎ የሚደርስባቸው ሌሎች የህብረተሰብ ክፍሎች በሠራተኛ ማህበር የውሳኔ አሰጣጥ መዋቅሮች ውስጥ ያላቸውን ውክልና ለማሻሻል ግቦችን ጨምሮ አዳዲስ ፖሊሲዎችን ማውጣት፤ ለ) በህብረት ድርድር ቡድኖች ውስጥ በንቃት መሳተፋቸውን ማረጋገጥ፤ ሐ) ለሴቶች እና መድሎ ለሚደርስባቸው ሌሎች የህብረተሰብ ክፍሎች አመራር እና ስልጠና መስጠት።

እርምጃ 3፡- ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ ስጋቶችን እና አሉታዊ ተጽዕኖዎችን መከላከል እና መቀነስ

በአጭሩ ይህ ማለት ኩባንያዎች...

ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ጋር የተያያዙ ስጋቶችን ለማቆም፣ ለመከላከል እና ለመቀነስ የሚያስችሉ እርምጃዎችን መለየት እና በፖሊሲዎቻቸው፣ በሥራ እንቅስቃሴዎቻቸው እና በበጀቶቻቸው ውስጥ ተግባራዊ ማድረግ አለባቸው ማለት ነው። በዋነኝነት ትኩረት የሚደረግበት ጉዳይ መከላከል ነው። ይህም የሚከናወነው ከሠራተኞች እና ከሠራተኛ ማህበራት ጋር በመመካከር ነው።

በሠራተኛ ማህበራት የሚወሰዱ እርምጃዎች	በሠራተኛ ማህበራት የሚከናወኑ ተጨባጭ ተግባራት
የጥሰቱ ምንጭ የሆነውን አካል ማጣራት፤ ለምሳሌ ዋናው ኩባንያ/ዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዝ፣ አቅራቢው ወይም ሌሎች የንግድ አገልግሎቶች።	• የጥሰቱ ምንጭ የሆነው አካል ከተለየ በኋላ የሠራተኛ ማህበራት ስጋቶቹን እና አሉታዊ ተጽዕኖዎቹን መቀነስ የሚቻልባቸው ተጨባጭ መንገዶችን ሊጠቁሙ ይችላሉ። • ለምሳሌ ጥሰቱ በአቅራቢው ፋብሪካ ውስጥ ካለ ከሥርዓተ-ጾታ ጋር ግንኙነት ያለው የሙያ ደህንነት እና ጤና ስጋት ጋር የተያያዘ ከሆነ ስትራቴጂዎችን መጠቆም እና አግባብነት ያላቸው ፖሊሲዎችን እና ዝርዝር ተግባራትን ማጣቀስ።11
ተለይተው የተቀመጡትን ስጋቶች እና አሉታዊ ተጽዕኖዎች ለማቆም፣ ለመከላከል እና ለመቀነስ የሚያስችል የመከላከል ዕቅድ ወይም የድጊርት መርሀ-ግብር ማዘጋጀት።	• በአንድ የመከላከል ዕቅድ ውስጥ መካተት የሚችሉ ነገሮችን በተመለከተ ባሏቸው አስተያየቶች ዙሪያ ከሠራተኞች ጋር መመካከር። • በኩባንያው የተዘጋጀው የመከላከል ዕቅድ በተጨባጭ ያለውን ሁኔታ ያገናዘበ የጊዜ ሰሌዳ ያለው እና የሠራተኛ ማህበርን የሚያሳትፍ ክትትልን ያካተተ መሆኑን ማጣራት።
የጾታ እኩልነትን፣ መድሎ ያለመፈጸምን እና ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን የተመለከቱ የህብረት ስምምነቶች እና የሥራ ፖሊሲዎች እንዲወጡ ከአሠሪዎች ጋር ድርድር ማድረግ።	• ለሴቶች እና ዘርፈ ብዙ መድሎ ተጽዕኖ ላሳደረባቸው ሠራተኞች ቅድሚያ በመስጠት በህብረት ድርድር ዙሪያ ለሠራተኞች የድርድር ክህሎት ስልጠናዎችን መስጠት። • በህብረት ድርድር ሂደት ውስጥ ያሉ ሁሉንም ደረጃዎች በተመለከተ ለሠራተኞች አመራር እና ድጋፍ መስጠት። • የሠራተኞች መብት ላይ ከሚሰሩ ተቋማት፣ ከዓለም አቀፍ የሠራተኛ ማህበራት እና ከብሔራዊ የሠራተኛ ማህበራት የሚገኙ የስልጠና እና ሌሎች መገልገያዎችን መጠቀም። 12
መደበኛ የሆነ የመረጃ ልውውጥ፣ ምክክር እና ለህብረት ስምምነቶች እና ለፖሊሲዎች የሚደረጉ ድርድሮች መኖራቸውን ለማረጋገጥ ከኩባንያው ጋር ማህበራዊ ምክክርን ማዳበር።	• ከአሠሪዎች ጋር የሚደረግ ማህበራዊ ምክክርን ተግባራዊ ማድረግ እና/ወይም ማጠናከር አስፈላጊ መሆኑን አሳማኝ በሆነ መልኩ ማስረዳት። • ማህበራዊ ምክክርን እና የህብረት ድርድርን በተመለከተ በሠራተኞች ዘንድ የሚደረጉ ዘመቻዎችን ተግባራዊ ማድረግ እና ከንግድ ማህበራት፣ ከሠራተኛ ማህበራት ኮንፌዴሬሽኖች እና ከማህበረሰብ ተቋማት ሰፊ ድጋፍ ማግኘት። • ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ ስጋቶችን የሚመለከቱ ጥያቄዎችን ማስቀመጥ፤ ለምሳሌ ሥራን-ህይወትን አመጣጥኖ ማስኬድ እና ለወላጆች እና ለእንክብካቤ ሰጪዎች ድጋፍ ማድረግ መቻል፤ ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ እኩልነት መጓደሎችን እና ከወሊድ ጋር የተያያዘ መድሎን ለመቀነስ የሚወሰዱ እርምጃዎች፤ ሁሉንም ዓይነት ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ የመከላከል እና የመፍታት ዓላማ ያላቸው ፖሊሲዎች፤ እና ሴቶች፣ ወጣት እና በእድሜ ተለቅ ያሉ ሠራተኞች፣ የአካል ጉዳት ያለባቸው ሠራተኞች እና ለዘርፈ-ብዙ መድሎ ተጋላጭ የሆኑ ሰራተኞች ላይ ከምልመላ፣ ከስልጠና እና ከሙያ ማዳበሪያ ጋር በተያያዘ መድሎ ያለመፈጸም ፖሊሲዎች።

11. ለተጨማሪ መረጃ የሚከተለውን ይመልከቱ፡- ILO (2020) Safe and healthy working environments free from violence and harassment (2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf; IUF (2019) Making Women Visible in Occupational Safety and Health. https://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGLISH.pdf; TUC. Gender in occupational safety and health report and checklist https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health

12. ከምሳሌዎች ውስጥ የሚከተሉት ተጠቃሽ ናቸው፡- Include IndustriALL Global Union training materials on ending gender-based violence and harassment https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/final_clean_industriall_gbvh_training_modules_1_2_3_09.12.2022100_0.pdf; Global Unions toolkit on LGBTQI+ workers: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/lgbtqi_facilitator_guide_en_web.pdf; Global Unions Toolkit on C190: https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit

በኩባንያዎች እና በሠራተኛ ማህበራት የተወሰዱ እርምጃዎች ምሳሌዎች

አንድ ኩባንያ በሥራ ቦታ የክፍያ እኩልነት ካለመኖር ጋር በተያያዘ ስላሉ ስጋቶች ይበልጥ ለማወቅ ምርመራ አከናውኖ ነበር። ይህን ተከትሎም የክፍያ ግልጽነትን ተግባራዊ የማድረግ እና በእያንዳንዱ አቅራቢ ዘንድ ያለውን ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነት የመለየት ፕሮግራም ሊዘጋጅ ችሏል። ከሠራተኛ ማህበራት ጋር በመመካከርም ከሠራተኞች ጋር የሚደረጉ ውይይቶች፣ እኩል ዋጋ ላለው ሥራ እኩል ክፍያ መክፈልን የተመለከተ የመረጃ ዘመቻ እንዲሁም ለሠራተኞች እና ለሥራ አመራሮች የሚሰጡ ስልጠናዎች ተግባራዊ ተደርገዋል። ከክፍያ ግልጽነት ጋር የተያያዙ ችግሮችን፣ ሥርዓተ-ጾታዊ የሙያ ክፍፍልን እና በዋነኝነት በሴቶች ለሚሰሩ ሥራዎች ዝቅተኛ ዋጋ መስጠትን በመቅረፍ ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነቶችን ለመቀነስ ዕቅድ ተዘጋጅቷል።13

የሠራተኛ ማህበራት በማዕድን፣ በኤሌክትሮኒክስ፣ በአልባሳት እና ጨርቃጨርቅ ዘርፎች ውስጥ ካሉ ሠራተኞች ጋር ያደረጓቸው ምክክሮች ሠራተኞቹ ያሉባቸውን ከፍተኛ እና ተደጋጋሚ የጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ስጋት የጠቆሙ ነበሩ። ይህን ተከትሎም በእነዚህ ዘርፎች ውስጥ ያሉ ሠራተኞችን የሚወክሉ የሠራተኛ ማህበራት በሥራ ላይ የሚፈጸም ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን ፈጽሞ ያለመታገስን የተመለከተ ሞዴል ፖሊሲ አዘጋጅተዋል። ይህን ፖሊሲ ተከትሎም የህብረት ስምምነቶቹ ውስጥ ባሉ አንቀጾች ላይ ድርድር በማድረግ ሴቶች በህብረት ድርድር ቡድኖች ውስጥ ያላቸውን ውክልና ለማሻሻል ተችሏል (IndustriALL 2023)። ፈጽሞ ያለመታገስ ፖሊሲው ከጥቃት፣ ከማስፈራራት እና ከወሲባዊ ትንኮሳ ነጻ የሆነ ደህንነቱ አስተማማኝ እና ጤናማ የሥራ ሁኔታን የመፍጠር ዓላማ ያለው ነው። አሠሪዎች እና የሠራተኛ ማህበራት የሚከተሉትን ነገሮች እንዲያደርጉ ግዴታ የሚያስገባ ነው፦

- ችግሩን ለመከላከል እና ለመፍታት በጋራ ግንዛቤን እንዲያሳድጉ እና ስልጠና እንዲሰጡ፤
- ወሲባዊ ጥቃት እና ትንኮሳን ለማስወገድ የጋራ ኮሚቴ እንዲያቋቁሙ፤
- እንደ መግቢያዎች፣ የሥራ ቦታዎች፣ የእረፍት ስፍራዎች፣ መጸዳጃ ቤቶች፣ የልብስ መቀየሪያ ክፍሎች እና የሠራተኛ ክበቦች ባሉ ስትራቴጂያዊ ስፍራዎች ፈጽሞ ያለመታገስ ፖሊሲውን የተመለከቱ መረጃዎችን ይፋ እንዲያደርጉ እና እንዲሰጡ፤
- ቅሬታዎችን ሪፖርት ማድረግን ለሠራተኞች ተደራሽ እና አስተማማኝ ለማድረግ እና ቅሬታዎች ውጤታማ በሆነ መልኩ መስተናገዳቸውን ለማረጋገጥ የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓቶችን እንዲዘረጉ፤
- እንደ ምስክርም ሆነ እንደ ተጎጂ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳን ሪፖርት ለሚያደርጉ ሰዎች በሙሉ ሙሉ ጥበቃ እንዲያደርጉ፤
- አግባብነት ባላቸው ሕጎች እና ደንቦች ድንጋጌዎች መሰረት አጥፊዎችን ተጠያቂ ለማድረግ የሚያስችሉ እርምጃዎችን እና የስነ-ምግባር እርምጃዎችን ተግባራዊ እንዲያደርጉ።

እርምጃ 4፦ በትግበራ እና በውጤቶች ላይ ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ክትትል ማድረግ።

በአጭሩ ይህ ማለት...
ኩባንያዎች ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ጋር የተያያዙ የሰብአዊ መብት ስጋቶችን እና አሉታዊ ተጽዕኖዎችን በተመለከተ ቁጥጥር፣ ግምገማ እና ክትትል የሚያደርጉባቸው እና ከአፈጻጸም እና ከውጤቶች ትምህርት መቅሰም የሚችሉባቸው ሥርዓቶች እንዲሁም ለወደፊቱ እንዲያካትቷቸው የሚያስችሉ ፖሊሲዎች፣ አሠራሮች እና ሰነዶች ሊኖሯቸው ይገባል ማለት ነው።

13. See Anker Foundation (2024) Gender Pay Gaps in Global Supply Chains: Findings from Workplaces in Bangladesh,Colombia, Morocco, Thailand, and Turkey. https://www.ankerresearchinstitute.org/working-papers/gender-pay-gaps-feb24

የሠራተኛ ማህበራት ምን ማድረግ ይችላሉ?

የሚወሰዱ እርምጃዎች	እርምጃዎቹን ተግባራዊ ለማድረግ በሠራተኛ ማህበራት የሚከናወኑ ተጨባጭ ተግባራት
የመከላከል/የድርጊት መርሀ-ግብሩን ተግባራዊ ከማድረግ ጋር በተያያዘ ያለው አፈጻጸም ላይ ክትትል እንዲያደርግ በኩባንያው ላይ ጫና ማድረግ።	የሚከተሉትን ነገሮች ለማድረግ ከሥራ አመራር ጋር ስብሰባ ለማድረግ ጥያቄ ማቅረብ፦ ሀ) መደበኛ በሆነ መልኩ ስብሰባዎችን ለማድረግ የጊዜ ሰሌዳ ያለው የጋራ ኮሚቴ በሥራ ቦታው ለማቋቋም፤ ለ) አፈጻጸም ላይ ክትትል እና ሪፖርት የሚደረግበትን እና ግልጽነት የሚረጋገጥበትን የጊዜ ሰሌዳ ጨምሮ በመከላከል ዕቅዱ ላይ ውይይት ለማድረግ፤ ሐ) ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ሪፖርት የተደረጉ ጥሰቶችን መገምገም እና ትምህርት መቅሰም እንዲሁም ለወደፊቱ እንዚህን ጥሰቶች መከላከል የሚቻልባቸው መንገዶችን መጠቆም።
ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ያለውን አፈጻጸም የሚያሳይ ተከፋፍሎ የተዘጋጀ መረጃ ተደራሽ መሆኑን ማረጋገጥ።	ተከፋፍሎ የተዘጋጀ መረጃ ለምሳሌ ለሚከተሉት ነገሮች አስፈላጊ መሆኑን ለሥራ አመራር አሳማኝ በሆነ መልኩ ማስረዳት፡- ሀ) ለክፍያ ግልጽነት / ከመድሎ ነጻ ለሆኑ የክፍያ ሥርዓቶች፤ ለ) የሴት ሠራተኞችን ሙያ ለሚያሳድጉ ሥርዓቶች፤ ሐ) ሥራን እና ህይወትን አመጣጥኖ የማስኬድ ፖሊሲዎችን ለሠራተኞች ተደራሽ ለማድረግ/ ኩባንያው ለወላጆች እና ለእንክብካቤ ሰጪዎች ድጋፍ እንዲያደርግ።
ፖሊሲዎችን እና ተግባራዊ መደረጋቸውን ለመገንዘብ በተጨባጭ ሰራተኞች ያሏቸው ተሞክሮዎች ወሳኝ በመሆናቸው የሠራተኞችን ጥልቅ ግንዛቤዎች እና ድምጽ መስማት የሚቻልበትን ሁነኛ መንገድ በተመለከተ ከአሠሪዎች ጋር ድርድር ማድረግ።	ሥራዬ ብላችሁ ለእኩልነት መጓደል እና ለመድሎ ተጋላጭ ከሆኑ ሠራተኞች ጋር እንደሚደረጉ ሚስጥራዊ እና ማንነትን የማይገልጹ ጥናቶች፣ ቃለ መጠይቆች እና የቡድን ውይይቶች ስላሉ የተለያዩ መገልገያዎች መረጃ ማገኘት። ለምሳሌ የሠራተኞች መብቶች ላይ ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ክትትል ለማድረግ ለሠራተኞች ግልጽ የሆነ ቋንቋን የሚጠቀሙ መደበኛ በሆነ መልኩ የሚከናወኑ ማንነትን የማይገልጹ የኢንተርኔት ላይ ጥናቶችን ማከናወን።

እርምጃ 5፡- ውጤቶችን እና ተጽዕኖዎችን ማሳወቅ

በአጭሩ ይህ ማለት...

ኩባንያዎች ወደ ጾታ እኩልነት እና ከመድሎ ነጻ ወደመሆን በሚያደርጉት ጉዞ ውስጥ ዕቅዶቻቸውን፣ እንቅስቃሴዎቻቸውን፣ ውጤቶቻቸውን እና ያሉባቸውን ተግዳሮቶች በተመለከተ መረጃ መስጠት አለባቸው ማለት ነው።

በሠራተኛ ማህበራት የሚወሰዱ ተጨባጭ እርምጃዎች

- ከሁሉም ዓይነት ሠራተኞች ጋር ስብሰባዎችን በማዘጋጀት እና በመምራት የሰብአዊ መብት ተጽዕኖዎችን ለመቀነስ ኩባንያው ያሉትን ፖሊሲዎች፣ አፈጻጸም እና ዕቅድ ማሳወቅ።
- ለሥርዓተ-ጾታ እኩልነት መዛባቶች እና ለዘርፈ ብዙ መድሎዎች ተጋላጭ የሆኑ ሠራተኞችን ጨምሮ ሁሉንም ሠራተኛ ማዳረስ እና መረጃ መስጠት። ይህን ማድረግ የሚቻልበት አንደኛው መንገድ ስብሰባዎች በሚታቀዱበት ወቅት የሥርዓተ-ጾታዊ ተጽዕኖ ግምገማ በማከናወን እና ሁሉም ሠራተኛ መካተቱን በማረጋገጥ ነው።
- የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ የሪፖርት አቀራረብ መስፈርቶችን እና ሪፖርት የሚደረገውን ነገር በተመለከተ መደበኛ በሆነ መልኩ ግብዓት እና መረጃ መስጠት።
- ሁሉም ሠራተኛ መረጃን በቀላሉ ማግኘት እንዲችል የመረጃ ግልጽነትን እና ተደራሽነትን አስፈላጊነት በአጽንኦት መግለጽ።
- ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን የተመለከቱ መረጃዎችን እና መስተጋብርን በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ ባሉ የምልመላ እና የአደረጃጀት ስትራቴጂዎች፣ ዘመቻዎች እና የሠራተኛ ማህበር የስልጠና/ትምህርት የመቅሰም ፕሮግራሞች ውስጥ ማካተት።
- ከኩባንያዎች ጋር ድርድር ማድረግን የተመለከቱ መረጃዎችን የእሴት ሰንሰለቱ ላይ የተለያዩ እርከኖች ላይ ላሉ የሠራተኛ ማህበራት ማጋራት እና በህብረት ስምምነቶች ውስጥ ባሉ አንቀጾች ዙሪያ ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ድርድር ከማድረግ ጋር የተያያዙ መልካም ተሞክሮዎችን ማጋራት።

እርምጃ 6፡- ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ለጥሰቶች መፍትሔ መስጠት

በአጭሩ ይህ ማለት...

ኩባንያዎች የንግድ እንቅስቃሴዎቻቸው ውስጥ ጉዳት የደረሰ መሆኑን የሚጠቁሙ ማስረጃዎች በሚኖሩበት ወቅት ከሥርዓተ-ጾታ እና ከዘርፈ ብዙ ጉዳዮች አንጻር ጉዳዩን ለመፍታት ውጤታማ የሆኑ የመፍትሔ አሰጣጥ ዘዴዎችን ተግባራዊ ማድረግ አለባቸው ማለት ነው። ለጉዳት እና ለአሉታዊ ተጽዕኖዎች መፍትሔ ለመስጠት ወዲያውኑ ዕቅዶችን ማዘጋጀት አለባቸው።

በሠራተኛ ማህበራት የሚወሰዱ ተጨባጭ እርምጃዎች

- የኩባንያው የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓት ለሁሉም ሠራተኛ ተደራሽ የሆነ ሚዛናዊ እና የሚታመን የቅሬታ አቀራረብ ዘዴ ያለው መሆኑን ማረጋገጥ። አንዳንድ ምድቦች ውስጥ የሚመደቡ ሠራተኞች በጾታ እኩልነት መዛባቶች እና በዘርፈ ብዙ መድሎ የተነሳ በዚህ ረገድ ተግዳሮቶች ሊያጋጥሟቸው እንደሚችሉ መገንዘብ።
- ሠራተኞች ለኩባንያው ሪፖርት በሚያደርጓቸው የሰብአዊ መብት ጥሰቶች እና ቅሬታዎች እንዲሁም በቅሬታዎቹ ውጤቶች ላይ ክትትል ለማድረግ የሠራተኛ ማህበራት ሥርዓቶችን (የኢንተርኔት ላይ ወይም በአካል) ሊዘረጉ ይችላሉ።
- እያንዳንዱ ፋብሪካ/የሥራ ቦታ ሠራተኞች፣ የሠራተኛ ማህበራት እና የሥርዓተ-ጾታ ባለሞያዎች የተወከሉበት ውስጣዊ የቅሬታ/ጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ኮሚቴ ያለው መሆኑን ማረጋገጥ፤ ይህም ቅሬታዎችን ለማስተናገድ እና ለመመርመር የሚያስችል ውጤታማ ዘዴ ሊሆን ይችላል። የኮሚቴው አባላት ስልጠና ሊሰጣቸው እና ሥርዓተ-ጾታዊ እና ዘርፈ ብዙ መድሎ በሚከሰትበት ወቅት መስጠት ስላለበት መፍትሔ ግንዛቤ ያላቸው ሊሆኑ ይገባል።
- እያንዳንዱ ሠራተኛ በሠራተኛ ማህበር፣ በጠበቃ ወይም በሥራ ባልደረባቸው ወይም በጓደኛቸው ለመወከል ባላቸው መብት ዙሪያ ድርድር ማድረግ እና ስምምነት ላይ መድረስ።
- ሠራተኞች ቅሬታ ካቀረቡ የበቀል እርምጃ እንዳይወሰድባቸው የሚከላከሉ ጥበቃዎች መዘርጋታቸውን እና እያንዳንዱ ቅሬታ በጥንቃቄ እና አግባብነት ባለው ጊዜ ውስጥ የሚስተናገድ መሆኑን ማረጋገጥ።
- ሠራተኞች ቅሬታዎች በተስተናገዱበት መንገድ ደስተኛ እንደሆኑ እና ሥርዓቱ ሥራውን በአግባቡ መሥራት የሚችል መሆኑን ማጣራት።
- በቀጥታ በአንድ ብራንድ ወይም ኩባንያ፣ ባለብዙ ባለድርሻ አካል ኢኒሼቲቭ፣ በዓለም አቀፉ የአልባሳት እና ጨርቃጨርቅ ዘርፍ ጥምረት (በአሁኑ ወቅት በባንግላዴሽ እና በፓኪስታን ያለው) ወይም በአንድ ዓለም አቀፍ የሠራተኛ ማህበር አማኝነት (ለምሳሌ በአንድ የዓለም አቀፍ የማዕቀፍ ስምምነት ተቆጣጣሪ ኮሚቴ ስር በተቋቋመ የዓለም አቀፍ የማዕቀፍ ስምምነት ተቆጣጣሪ ኮሚቴ አማካኝነት) እንደሚቀርቡ ሥርዓቶች ባሉ ዓለም አቀፍ የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓቶች ውስጥ ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጥ እና ዘርፈ-ብዙ የሆነ አቀራረብ የተካተተ መሆኑን ማጣራት።

መሰረታዊ የሠራተኛ ማህበራት እርምጃዎችን እንዲወስዱ የሚያነሳሱ ዓለም አቀፍ ፕሮግራሞች ምሳሌዎች

ኤች ኤንድ ኤም (H&M) ለኑሮ በቂ የሆነ ሚዛናዊ ደመወዝ ስትራቴጂውን በይፋ ተግባራዊ ማድረግ የጀመረው እ.ኤ.አ. በ2023 ነበር።14 በደመወዝ ጭማሪ እና በሌሎች የሥራ ሁኔታዎች ዙሪያ ምክክሮች እና ድርድሮች እንዲደረጉ የሚያመቻች የማህበራዊ ምክክር ኢኒሼቲቭ ነበር። ለኑሮ በቂ የሆነ ደመወዝ የሚለው ከሴት ሠራተኞች ክህሎቶች፣ የትምህርት ደረጃ እና የኃላፊነት ደረጃ ጋር ተመጣጣኝ የሆነ ክፍያ በመክፈል ለሴት ሠራተኞች ዝቅተኛ ዋጋ የመስጠት ችግር ያለ መሆኑን ከግምት ውስጥ የሚያስገባ ነው። ኤች ኤንድ ኤም እና ኢንዱስትሪኦል ዓለም አቀፍ የሠራተኛ ማህበር (Indus-triALL Global Union) ዓለም አቀፍ የማዕቀፍ ስምምነታቸውን እ.ኤ.አ. በ2024 ያደሱ ሲሆን ይህም መድሎ ያለመፈጸምን የተመለከቱ አዲስ ድንጋጌዎች ያሉት እና ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን በተመለከተ ከዓለም የሥራ ድርጅት ስምምነት ቁጥር 190 ጋር የተጣጣመ ነው።15 ዓለም አቀፍ የማዕቀፍ ስምምነቱ በኤች ኤንድ ኤም አጠቃላይ የእሴት ሰንሰለት ላይ ጾታዊ ጥቃትን እና ትንኮሳን ለመከላከል እና ለመፍታት በጋራ የተዘጋጀውን የጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ መመሪያ ያጣቅሳል። የጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ መመሪያው ከስጋት ምዘና፣ ከውጤታማ የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓቶች፣ ከሠራተኞች ጋር ምክክር ከማድረግ እና ለሠራተኞች ድጋፍ ከመስጠት እና ተጎጂውን ያማከለ አቀራረብን ከመከተል ጋር በተያያዘ የሚጠበቁትን ነገሮች የሚያስቀምጥ ነው። መመሪያውን ከማዘጋጀት ጋር ተያይዞ የኤች ኤንድ ኤም ሥራ አስኪያጆች እና የሀገር ውስጥ ቡድኖች፣ የአቅራቢ ሀገራት የሠራተኛ ማህበራት እና የዓለም አቀፍ የማዕቀፍ ስምምረቱ ተቆጣጣሪ ኮሚቴዎች የስጋት ምዘና ሥነ-ሥርዓቶችን መዘርጋትን ጨምሮ ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን በተመለከቱ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች ውስጥ ተሳትፈዋል።

እ.ኤ.አ. በኖቬምበር ወር 2023 ኢንዱስትሪኦል ዓለም አቀፍ የሠራተኛ ማህበር # ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን፣ ሴት ጠልነትን እና ጾተኝነትን (sex-ism) በተመለከተ ሰበብ ያለመቀበል የተሰኘ የውስጥ ዓለም አቀፍ ፖሊሲ አጽድቋል።16 ፖሊሲው የሠራተኛ ማህበራት በምን መልኩ የሥራ ቦታ ደህንነትን ማሻሻል፣ የሪፖርት አቀራረብ ዘዴዎችን ማሻሻል እና ለተጎጂዎች ድጋፍ ማድረግ አለባቸው የሚለውን የተመለከቱ ምክረ-ሀሳቦችን ያካተተ ነው። በተጨማሪም በአጋር አካላት ውስጥ የሚሠሩ ሠራተኞች ለቅሬታዎች መፍትሔዎችን እንዲያገኙ የሚያስችሉ መገልገያዎች የማይኖሩባቸው ሁኔታዎችን ጨምሮ ቅሬታዎችን ለማስተናገድ የሚያገለግሉ የቅሬታ አቀራረብ ዘዴዎችን የያዘ ነው። በሠራተኛ ማህበራት እና በሥራ ቦታዎች ውስጥ ጥቅም ላይ መዋል የሚችሉ ተጨምቀው የቀረቡ ምክረ-ሀሳቦችን የሚያሳይ እነዚህን ምክረ-ሀሳቦች የያዘ ፖስተርም አለ።17 ፖሊሲውን እና ተግባራዊ የሚደረግበትን መንገድ በተመለከተ ለእያንዳንዱ የኢንዱስትሪኦል ሠራተኛ እና አመራር ስልጠና ተሰጥቷል።

እ.ኤ.አ. በ2023 የዓለም አቀፍ የምግብ ህብረት (IUF) ዓለም አቀፍ የሠራተኛ ማህበር እና ሊፕተን ቲ ኤንድ ኢንፊዩዥንስ (LIPTON Tea and Infusions) በሻይ ዘርፍ ውስጥ ወሲባዊ ትንኮሳን ለማስወገድ በቁርጠኝነት ለመሥራት የጋራ ስምምነት አድርገዋል። ስምምነቱ18 በሊፕተን የሥራ ቦታዎች እና በመሠረታዊ ማህበራት መካከል ለሚደረጉ ድርድሮች የሚያገለግል ማዕቀፍ እና ዝርዝር መመሪያዎችን የሚያስቀምጥ ነው። ወሲባዊ ትንኮሳን እና ተያያዥ ስነ-ልቦናዊ እና ማህበራዊ ስጋቶችን የሥራ ቦታ ደህንነትን እና ጤናን በማስተዳደር ውስጥ አስፈላጊ መሆኑ እና ስጋቶችን ለመከላከል እና ለመቆጣጠር የስጋት ምዘና አስፈላጊ መሆኑ በስምምነቱ ውስጥ ዕውቅና የተሰጣቸው ጉዳዮች ናቸው። በተጨማሪም ሊፕተን በአቅርቦት ሰንሰለቱ ላይ ወሲባዊ ትንኮሳ የማይከሰት መሆኑን ከማረጋገጥ ጋር በተያያዘ ያሉበትን የቅድመ-ጥንቃቄ ግዴታዎች ይገነዘባል።

14. https://flagship-report.theglobaldeal.com/case-study/promoting-living-wages-in-hm-group
15. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2024/SWEDEN/gfa_final_signed_240826.pdf
16. https://www.industriall-union.org/driving-change-to-end-workplace-violence-against-women
17. https://www.industriall-union.org/noexcuse
18. https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2024/10/2024-IUF-LIPTON-Teas-and-Infusions-Joint-Commitment-on-Preventing-Sexual-Harassment-signed-e.pdf

ክፍል 5፡- ማጠቃለያ

ሲጠቃለልም የሠራተኛ ማህበራት በሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ውስጥ እንዲሁም በእያንዳንዱ ሠራተኛ ላይ የሚደርሰውን ጥቃት እንዲጋለጥ በማገዝ ረገድ ቁልፍ ሚና ይጫወታሉ። ይህ እንዲሆን አንደኛው ወሳኝ ቅድመ-ሁኔታ የሠራተኛ ማህበራት የውስጥ መዋቅራቸው እና ፖሊሲዎቻቸው አካታች እና ሥር-ነቀል ሥርዓተ-ጾታዊ ለውጥ የሚያመጡ መሆናቸውን ለማረጋገጥ ፍተሻ ማከናወናቸው ነው።

የሠራተኛ ማህበራት አካታች የሠራተኛ ማህበር ፖሊሲዎችን እና መዋቅሮችን ለማስፋፋት ምን ማድረግ ይችላሉ፡-

- የጾታ እኩልነትን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን በተመለከተ ያለውን ግንዛቤ ለማስፋት በቁርጠኝነት በመሥራት እና በሠራተኛ ማህበር ፖሊሲዎች እና እርምጃዎች ውስጥ ሥር-ነቀል ሥርዓተ-ጾታዊ አቀራረብን ቅድሚያ የሚሰጠው ጉዳይ በማድረግ አካታች ማህበራትን ማስፋፋት።
- በሠራተኛ ማህበራት የውሳኔ አሰጣጥ ቦታዎች ላይ ያሉ ሴቶችን ማበረታታት፣ አቅማቸውን ማጎልበት እና ማሰልጠን። ለዚህ ዓላማ ተለይተው የተዘጋጁ የስልጠና ፕሮግራሞች እና የሠራተኛ ማህበር ፖሊሲዎች የሴቶችን የአመራር ክህሎቶች እና ስለ ሠራተኛ ማህበራት አሠራር ያላቸውን ዕውቀት ሊያዳብሩ ይችላሉ።
- አስፈላጊ ከሆነ የሠራተኛ ማህበር ደንቦችን በመቀየር ሴቶች የውሳኔ አሰጣጥ ቦታዎች ላይ እንዲቀመጡ ኮታዎችን ወይም ግቦችን ማስቀመጥን እንደ አንድ አማራጭ መጠቀም።
- ሴት ሰራኞችን በተለይም ደግሞ የሠራተኛ ማህበራት ሴቶችን በማይወክሉባቸው እና ሴቶች ለመድሎ ተጋላጭ በሚሆኑባቸው የሥራ ቦታዎች እና ዘርፎች ውስጥ ለማደራጀት እና ለመወከል ስትራቴጂዎችን እና ሀብት ማዘጋጀት።
- ወንድን የበላይ የሚያደርግ አመለካከትን፣ ሴት ጠልነትን፣ የተሳሳተ ጾታዊ አመለካከትን፣ መድሎን ወይም አግባብ ያልሆነ የሠራተኞች አያያዝን የሚያጠናክር ባህልን፣ አስተሳሰብን እና ፍረጃዎችን መቀየር።

ሠራተኛ ማህበራትን የሚመለከቱ አንዳንድ ቁልፍ ነጥቦች እንደሚከተለው በአጭሩ ቀርበዋል፡-

- እኩልነትን፣ መድሎ ያለመፈጸምን፣ የሙያ ደህንነት እና ጤናን፣ ኃላፊነት የተሞላበት የቢዝነስ አሠራርን እና ሰብአዊ መብቶችን ጨምሮ ኩባንያዎች በአጠቃላይ የአቅርቦት ሰንሰለቱ ላይ ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን የተመለከቱ ፖሊሲዎችን እንዲያወጡ ከኩባንያዎች ጋር መደራደር።
- በሴት ሠራተኞች እና አደገኛ ሥራዎችን እንደሚሰሩ ስደተኛ ሴት ሰራተኞች ባሉ እርስ በእርስ ግንኙነት ላላቸው በርካታ ዓይነት መድሎዎች ተጋላጭ የሆኑ ሠራተኞች ላይ የሚደርሱ አሉታዊ ተጽዕኖዎችን መመዝገብ።
- ፖሊሲዎች፣ የግዢ አሠራሮች፣ በአቅራቢዎች ላይ የተቀመጡ የውል መስፈርቶች፣ ወዘተ ካለመኖራቸው የሚመነጩ ስጋቶችን የሚያባብሱ የእሴት ሰንሰለት እንቅስቃሴዎቻቸውን በተመለከተ ኩባንያዎችን ተጠያቂ ለማድረግ የሚያስችሉ ማስረጃዎችን መስጠት።
- በሁሉም ሠራተኞች ዘንድ ያለውን ግንዛቤ ማሳደግ እና ሥርዓተ-ጾታ እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች የኩባንያ እና የሠራተኛ ማህበር የአመራር ስትራቴጂዎች ውስጥ ማዕከላዊውን ቦታ መያዛቸውን ማረጋገጥ።
- ከሴት ሠራተኞች እና ለመድሎ ተጋላጭ ከሆኑ ሠራተኞች ጋር ከሚደረጉ ምክክሮች ማስረጃ ለመሰብሰብ የሚያስችሉ ጥንቃቄ የተሞላባቸው እና ውጤታማ መንገዶችን ማግኘት። መድሎ እና ጥቃት መፈጸሙን የሚያሳዩ ማስረጃዎችን መሰብሰብ እና መዝግቦ ማስቀመጥ እንዲሁም በሥርዓተ-ጾታ እና በዘርፈ ብዙ ጉዳዮች የተከፋፈለ መረጃ እንዲያቀርቡ ኩባንያዎች ላይ ጫና ማሳደር።
- እያንዳንዱ ሂደት ተጎጂውን ያማከለ መሆኑን እና የተጎጂዎች ፍላጎቶች፣ የሚያስፈልጓቸው ድጋፎች እና የግላዊነት መብታቸው መከበሩን ማረጋገጥ።
- እንደ የመደራጀት መብት፣ የህብረት ድርድር፣ የጾታ እኩልነት እና መድሎ ያለመፈጸም፣ ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ እንዲሁም የሙያ ደህንነት እና ጤና ያሉ ዓለም አቀፍ የሥራ ደረጃዎች እና መሠረታዊ የሥራ ላይ መብቶች አስፈላጊ መሆናቸውን ማሳየት እና ለዚያ መሟገት።
- ለእኩልነት መዛባት እና ለዘርፈ ብዙ መድሎ ተጋላጭ የሆኑ ሠራተኞችን ለመወከል እና ለማደራጀት ስትራቴጂዎችን መገንባት እና የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄን፣ ሥርዓተ-ጾታን እና ዘርፈ ብዙ ጉዳዮችን በተመለከተ ለሠራተኞች መረጃዎችን እና ስልጠናዎችን መስጠት።
- የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ለማከናወን እና ስድስቱን እርምጃዎች ለመከተል የጋራ ኢኒሼቲቮችን ማዘጋጀት እና በዚያ ዙሪያ ድርድር ማድረግ።
- እንደ የሴቶች ተቋማት፣ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች፣ የሰብአዊ መብት አካላት፣ ባለብዙ ባለድርሻ አካላት ኢኒሼቲቮች፣ የንግድ ማህበራት፣ ወዘተ ካሉ ሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር አጋርነት መመስረት እና በአጠቃላይ የእሴት ሰንሰለቱ ላይ ያሉ የሠራተኛ ማህበራት እና የሠራተኞች መብቶች ላይ የሚሰሩ ተቋማት ውስጥ ካሉ ሠራተኞች ጋር ግንኙነት ማድረግ።

አባሪ 1፥- የህብረት ስምምነት አንቀጽ ናሙናዎች

ዝቅተኛ ደመወዝ እና ተመሳሳይ ዋጋ ላለው ስራ እኩል ክፍያ መክፈል

የስምምነቱ ፈራሚ ወገኖች፥-

- ተመሳሳይ ዋጋ ላለው ስራ እኩል ክፍያ መክፈል የሚለውን መርህ ያስፋፋሉ፤ ለምሳሌ በዋነኝነት በሴቶች የሚከናወኑ ሥራዎች በዋነኝነት በወንዶች ከሚከናወኑ ሥራዎች አንጻር ያላቸውን ዋጋ ለመለካት የሚያስችሉ ዘዴዎችን በመጠቀም።
- ሴቶች ያሏቸው እና አብዛኛውን ጊዜ ቦታ የማይሰጣቸው ክህሎቶችን የሚለኩ ተጨባጭ መስፈርቶችን በመጠቀም ከተሳሳተ ጾታዊ አመለካከት ነጻ የሆነ የሥራ ምዘና መከናወኑን ያረጋግጣሉ።
- በዓለም አቀፉ የሥራ ድርጅት ስምምነት ቁጥር 100 ውስጥ ለክፍያ በተሰጠው ትርጓሜ መሰረት ክፍያ የሚለው መሰረታዊ ወይም ዝቅተኛ ደመወዝን እና በገንዘብም ሆነ በዓይነት በቀጥታ በአሠሪው የሚከፈሉ ማናቸውንም ተጨማሪ ጥቅማ ጥቅሞች ወይም ቦነሶች የሚያካትት መሆኑን ያረጋግጣሉ።
- በክፍያ እና በደረጃ አሰጣጥ/የሥራ አመዳደብ ውስጥ ያለ መድሎን ያስወግዳሉ።
- የክፍያ ግልጽነትን ያስፋፋሉ እንዲሁም ያለውን ሥርዓተ-ጾታዊ የክፍያ ልዩነት ለማስላት እና በክፍያ አሠራር ውስጥ ያለውን መድሎ ለማስወገድ ሲባል በአንድ ፋብሪካ ውስጥ ደመወዝን በተመለከተ ያለውን መረጃ ለሠራተኛ ማህበራት ተደራሽ ያደርጋሉ።
- ኢ-መደበኛ ሠራተኞችን ጨምሮ ለሴት ሠራተኞች የሚከፈለው ዝቅተኛ ደመወዝ ላይ ጭማሪ እንዲደረግ ዝቅተኛ የደመወዝ ወለሉን ከፍ ለማድረግ ድርድር ያደርጋሉ።

ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ

የስምምነቱ ፈራሚ ወገኖች፥-

- ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጡ የስጋት ምዘናዎችን ጨምሮ የጾታዊ ጥቃት ችግርን የሚፈቱ የመከላከል እርምጃዎችን ያከናውናሉ (የሙያ ደህንነት እና ጤናን በተመለከተ ከዚህ በታች ያለውን ይመልከቱ)።
- እንደ ረጅም የሥራ ሠዓት፣ የምርት ጫናዎች፣ ምክንያታዊ የሆኑ የማስረከቢያ ጊዜዎች እና የፋብሪካው የሥራ ባህል ያሉ ወሲባዊ ትንኮሳን የሚያስከትሉ መሰረታዊ መንስኤዎችን ይፈታሉ።
- የስራ ቦታ የወሲባዊ ትንኮሳ ኮሚቴ ይመሰርታሉ፣ ቅሬታዎች የሚፈቱበት መደበኛ እና ኢ-መደበኛ ሥርዓት ይዘረጋሉ።
- ለሴት ሰራተኞች በተለይም ደግሞ በምሽት ፈረቃዎች ወቅት ደህንነቱ አስተማማኝ የሆነ መጓጓዣ ያመቻቻሉ።
- ለሴት ሰራተኞች የተለዩ መጸዳጃ ቤቶች እና ደህንነታቸው አስተማማኝ የሆኑ መጸዳጃ ቤቶች እንዲሁም የእረፍት ስፍራዎች መዘጋጀታቸውን ያረጋግጣሉ።
- የሥራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና ከጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳ ጋር በተያያዘ ቅሬታ ማቅረብ የሚችሉበትን መንገድ በተመለከተ ለሠራተኞች መረጃ ይሰጣሉ እንዲሁም ጾታዊ ጥቃት እና ትንኮሳን እና ማንኛውም ሠራተኛ ላይ እንዳይደርስ መከላከል የሚቻልበትን መንገድ በተመለከተ ስልጠና ይሰጣሉ እንዲሁም ለሥራ አስኪያጆች እና ለተቆጣጣሪዎች ስልጠና ይሰጣሉ።
- ለወሲባዊ ትንኮሳ ተጎጂዎች ድጋፍ ይሰጣሉ።
- ጥምር የሠራተኛ ማህበር-አሠሪ ኮሚቴ በስምምነቱ ትግበራ ላይ መደበኛ በሆነ መልኩ ግምገማ ያከናውናል።

ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጥ የሙያ ደህንነት እና ጤና

የስምምነቱ ፈራሚ ወገኖች፥-

- ለሥርዓተ-ጾታ ምላሽ የሚሰጥ አቀራረብን ለሙያ ደህንነት እና ጤና በመጠቀም ዙሪያ ስልጠና ይሰጣሉ እንዲሁም በስጋት ምዘናዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤናን በሚመለከቱ ኮሚቴዎች ሥራ ውስጥ በሴቶች አካላዊ ደህንነት፣ ስነ-ልቦናዊ ደህንነት እና ኢኮኖሚያዊ ደህንነት ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድሩ ጉዳዮች መዳሰሳቸውን ያረጋግጣሉ።

- እርጉዝ እና በማጥባት ላይ ያሉ ሴቶችን ጨምሮ ከሴቶች የስነ-ተዋልዶ እና የስነ-ተራክቦ ጤና ጋር የተያያዙ ስጋቶችን በስጋት ምዘናዎች ውስጥ ያካትታሉ።

- ወሲባዊ ትንኮሳ በሥራ ቦታ የሚፈጠር አደገኛ ሁኔታ መሆኑን እና ስራ ከሚደራጅበት መንገድ፣ ወደሥራ ከመምጣት እና ከሥራ ወደቤት ከመመለስ፣ ከሥራ ሠዓት፣ ከትርፍ ሠዓት ሥራ እና በምሽት ከሚሠራ ሥራ እንዲሁም ከሌሎች ነገሮች የሚመነጩ ስጋቶችን ከግምት ውስጥ ባስገባ መልኩ የስጋት ምዘና በማከናወን መከላከል የሚቻል መሆኑን ይገነዘባሉ።

- ከሥርዓተ-ጾታ ጋር የተያያዙ ስጋቶችን ለመፍታት የመከላከያ እርምጃዎችን ይቀርጻሉ እንዲሁም በትግበራቸው ላይ ክትትል ያደርጋሉ።

ለወላጆች ድጋፍ ማድረግ፥- ከወሊድ ጋር ተያይዞ የሚደረግ ጥበቃ፣ የሥራ ሠዓት፣ ለወላጅ የሚሰጥ ፈቃድ እና የህጻናት እንክብካቤ

የዚህ ስምምነት ፈራሚ ወገኖች የሚከተሉትን ነገሮች ለማሟላት ተስማምተዋል፥-

- ከወሊድ ጥበቃ እና ፈቃድ ጋር በተያያዘ በዓለም የሥራ ድርጅት ምክረ-ሀሳብ ቁጥር 191 መሠረት ቢያንስ የ18 ሳምንታት ፈቃድ ከክፍያ ጋር መስጠት፤ ይህም ከእርግዝና አንስቶ እስከ ወሊድ እና ድህረ-ወሊድ ድረስ ለአንዲት ሴት ሰራተኛ በእረፍት የምታሳልፈው ጊዜ እንዲኖራት መብት የሚሰጥ ነው፤

- ህጻኑ ከተወለደ በኋላ በግድ የሚሰጥ የስድስት ሳምንታት ፈቃድ፤ በዚህም ወቅት እናትየው ሥራ መሥራት ሊፈቀድላት አይገባም እንዲሁም በቶሎ ወደ ሥራ እንድትመለስ ልትገደድ አይገባም፤

- ሠራተኛዋ ራሷን እና ልጇን አግባብነት ያለው የጤና ሁኔታ ውስጥ እና ተስማሚ የሆነ የኑሮ ደረጃ ውስጥ ማቆየት የምትችል መሆኑን ለማረጋገጥ የሚያስችል የወሊድ ክፍያ መስጠትን ጨምሮ የገንዘብ እና የህክምና ጥቅማ ጥቅሞችን መስጠት (ይህም ሠራተኛዋ ከእርግዝና፣ ከወሊድ እና ከድህረ-ወሊድ እንክብካቤ ጋር በተያያዘ ለወሊድ እና ለጤና እንክብካቤ ከሥራ ለቀረችበት ጊዜ ታገኝ ከነበረው ክፍያ ከሁለት-ሦስተኛው ያነሰ መሆን የለበትም)፤

- በእርግዝና ወቅት በሥራ ቦታ ለሠራተኛዋ እና ሆዷ ውስጥ ላለው ልጅ እንዲሁም ጡት በምታጠባበት ወቅት የጤና ጥበቃ ማድረግ፤

- የሠራተኛዋን የሥራ ዋስትና እና ከወሊድ ፈቃዷ በኋላ ወደዚያው ሥራ ወይም ተመሳሳይ ክፍያ ወዳለው ተመጣጣኝ ሥራ ለመመለስ ያላትን መብት የሚያረጋግጥ የሥራ ጥበቃ ማድረግ እና መድሎ ያለማድረግ፤

- ሴት ሠራተኞች በሥራ ቦታ ጡት እንዲያጠቡ ወይም ወተት እንዲያልቡ የሚያግዙ ጡት ከማጥባት ጋር የተያያዙ ሁኔታዎችን ማመቻቸት።

- ልጅ ያላቸው ሠራተኞች መደበኛ የሥራ ሠዓታት ላይ መስራትን መምረጥ ይችላሉ እንዲሁም ማለቅ ያለባቸው ትእዛዞች ካሉ የትርፍ ሠዓት ሥራ እንዲሰሩ መገደድ የለባቸውም።

- የትርፍ ሠዓት ሥራ ግዴታ አይሆንም፤ ነገር ግን በቂ ጊዜ አስቀድሞ በሚሰጥ ማሳወቂያ አማካኝነት ሠራተኞች የትርፍ ሠዓት ሥራ መስራትን በነጻነት ሊመርጡ ይችላሉ።

- ሠራተኞች የራሳቸውን እና የቤተሰቦቻቸውን ኑሮ ለመደጎም ሲሉ ረጅም ሠዓት ለመሥራት እንዳይገደዱ መደበኛ የሥራ ሠዓታት የሠራ ሰራተኛ በቂ ክፍያ ይከፈለዋል።

ምንጭ፥- የጾታ እኩልነትን እና የህብረት ድርድርን በተመለከተ ጄን ፒሊንገር (Jane Pillinger) ካዘጋጁት የሲ.ኤን.ቪ.አይ. (በቀጣይ የሚወጣ) መመሪያ ላይ ማስተካከያ ተደርጎበት የተወሰደ።

አባሪ 2፡- የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ የሕግ እና የፖሊሲ ማዕቀፍ

የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ በፈቃደኝነት ላይ በተመሰረቱት የተባበሩት መንግስታት መሪ መርሆዎች እና በኢኮኖሚ ትብብር እና ልማት ድርጅት የዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዞች መመሪያ ውስጥ ተካቷል። በርካታ ሀገራት ውስጥ ያሉ ብሔራዊ ሕጎች እና አዲሱ የአውሮፓ ህብረት መመሪያም በዚህ ረገድ የራሳቸው የሕግ ማዕቀፍ አላቸው። አስገዳጅ የሆነው አቀራረብ (የአውሮፓ ህብረት መመሪያ እና ብሔራዊ ሕጎች) ለሥርዓተ-ፆታ ምላሽ የሚሰጥ እና ዘርፈ ብዙ የሆነ አቀራረብን ትግበራ በማጠናከር እና ዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዞችን ተጠያቂ በማድረግ ረገድ የሠራተኛ ማህበራት እና የሠራተኞች መብት ላይ የሚሰሩ ተቋማት በንቃት ሚና እንዲጫወቱ የሚያስችል ነው።

በፈቃደኝነት ላይ የተመሰረተ አቀራረብ

- የተባበሩት መንግስታት የቢዝነስ እና የሰብአዊ መብቶች መሪ መርሆዎች (እ.ኤ.አ. 2011)
  https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

- ዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዞችን እና ማህበራዊ ፖሊሲን የተመለከተ የሦስትዮሽ መርሆዎች ሕግጋት (እ.ኤ.አ. 1977)
  https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=%E2%80%A2+Tripartite+Declaration+of+Principles+Concerning+Multinational+Enterprises+and+Social+Policy%2C+1977&ie=UTF-8&oe=UTF-8

- የኢኮኖሚ ትብብር እና ልማት ድርጅት (እ.ኤ.አ. 2023) የኢኮኖሚ ትብብር እና ልማት ድርጅት ኃላፊነት የተሞላበት የቢዝነስ አሠራር የዓለም አቀፍ ኢንተርፕራይዞች መመሪያ
  https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf

- ኢኮኖሚ ትብብር እና ልማት ድርጅት OECD (እ.ኤ.አ. 2018) ኃላፊነት የተሞላበት የቢዝነስ አሠራር የቅድመ-ጥንቃቄ መመሪያ
  https://mneguidelines.oecd.org//OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf

አስገዳጅ አቀራረብ

- የንግድ ድርጅት ዘላቂነት የቅድመ-ጥንቃቄ መመሪያን በተመለከተ የአውሮፓ ህብረት ያወጣው መመሪያ (እ.ኤ.አ. 2024)
  https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.html

- የአውሮፓ ኩባንያዎችን/እናት ኩባንያዎችን ይሸፍናል (በዓለም አቀፍ ደረጃ ከ1000 በላይ ሠራተኞች እና ከ450 ሚሊዮን ዩሮ በላይ ገቢ ያላቸው)።

- ተያያዥ በሆነው የንግድ ድርጅት ዘላቂነት ሪፖርት አቀራረብ መመሪያ መሠረት (እ.ኤ.አ. 2024) ኩባንያዎች ዓመታዊ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ማከናወን አለባቸው።

- የፈረንሳዩ ጥንቃቄ የማድረግ ግዴታ ሕግ፣ የንግድ ድርጅቶች የአቅርቦት ሰንሰለት ላይ ቅድመ-ጥንቃቄ እንዲያደርጉ የሚያስገድደው የጀርመኑ ሕግ፣ የኖርዌዩ የግልጽነት ሕግ እና የዩኬው የዘመናዊ ባርነት ሕግ ከብሔራዊ የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ-ጥንቃቄ ሕጎች ውስጥ ተጠቃሽ ናቸው።

ለሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ - ጥንቃቄ አስፈላጊ የሆኑ ዓለም አቀፍ ስምምነቶች እና የሰብአዊ መብት ሰነዶች፥ -

- የዓለም የሥራ ድርጅት መሠረታዊ የሥራ መርሆዎች እና መብቶች (የመደራጀት መብት/የህብረት ድርድር ለማድረግ መብት ውጤታማ በሆነ መልኩ ዕውቅና መስጠት፤ አስገድዶ ማሰራትን ማስወገድ፤ የህጻናት ጉልበት ብዝበዛን ማስወገድ፤ በቅጥር ላይ መድሎ ያለመፈጸም፤ እና ደህንነቱ አስተማማኝ እና ጤናማ የሆነ የሥራ ከባቢ ሁኔታ)

- የዓለም የሥራ ድርጅት የክፍያ እኩልነት ስምምነት፣ እ.ኤ.አ. 1951 (ቁ. 100)

- የዓለም የሥራ ድርጅት የመድሎ (የቅጥር እና የሙያ) ስምምነት፣ እ.ኤ.አ. 1958 (ቁ. 111)

- የዓለም የሥራ ድርጅት የቤተሰብ ኃላፊነቶች ያሉባቸው ሠራተኞች ስምምነት፣ እ.ኤ.አ. 1975 (ቁ. 156)

- የዓለም የሥራ ድርጅት ከወሊድ ጋር የተያያዘ ጥበቃ ስምምነት፣ እ.ኤ.አ. 2000 (ቁ. 183)

- የተባበሩት መንግስታት ድርጅት በሴቶች ላይ የሚፈጸሙ መድሎዎችን በሙሉ የማስወገድ ስምምነት

- የዓለም የሥራ ድርጅት በሥራ ዓለም ውስጥ የሚፈጸም ጥቃት እና ትንኮሳ፣ እ.ኤ.አ. 2019 (ስምምነት 190 እና ምክረ-ሀሳብ 206)

የሰብአዊ መብት እና የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ - ጥንቃቄን የተመለከቱ ማጣቀሻዎች እና ተጨማሪ ንባቦች

የመመሪያ ጽሁፉ ውስጥ የተጠቀሱ ማጣቀሻዎች

Anker Foundation (2024) Gender pay gaps in global supply chains.
https://www.ankerresearchinstitute.org/working-papers/gender-pay-gaps-feb24#download

Fawcett Society (2024) Equal Pay Day 2024: Time to close the gender pay gap.
https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=6fa8d32a-d251-4b34-a39f-f61b3aa276af

Handl. et al. (2022) Gender and Intersectionality in Business and Human Rights Scholarship. Business and Human Rights Journal (2022), 7, 201-225.

ILO (2019a) Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? ILO ACTRAV Policy Brief.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf

ILO (2019b) Global Wage Report 2018/19 (2019).
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm

ILO (2020) Safe and healthy working environments free from violence and harassment (2020).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

ILO (2024a) The impact of care responsibilities on women's labour market participation.
https://www.ilo.org/publications/impact-care-responsibilities-women%25s-labour-force-participation

ILO (2024b) Migrant workers in the care economy.
https://www.ilo.org/publications/migrant-workers-care-economy

ILO/UN Women (2019) Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work.
https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work

IndustriALL (2023) Pay Equity Toolkit.
https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/englishpayequity.pdf

ITUC (2024) Unions in action to end violence and harassment in the world of work. Results of 2024 ITUC survey on ILO Convention 190.
https://www.ituc-csi.org/Unions-in-action-to-end-violence-and-harassment-in-the-world-of-work

IUF (2019) Making Women Visible in Occupational Safety and Health.
https://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGLISH.pdf

IUF (2023) Pay Equity Toolkit.
https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/06/2023-Pay-Equity-Toolkit.pdf

Pillinger J, Runge R & King C (2022) Stopping Gender-based Violence and Harassment at Work: The Campaign for an ILO Convention. Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing.

TUC. Gender in occupational safety and health report and checklist.
https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health

UN Women and UNPRPD (2022) Intersectionality Resource Guide and Toolkit. An Intersectional Approach to Leave No One Behind.
https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf

UN Women's (2023) Feminist climate justice. A framework for action.
https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/11/feminist-climate-justice-a-framework-for-action

https://www.iuf.org/news/council-of-global-unions-new-training-materials-on-ilo-c190-focused-on-lgbti-workers/

የአካባቢ ጥበቃ ቅድመ - ጥንቃቄን የተመለከቱ ተጨማሪ መገልገያዎች

Action Aid (2024) Towards a gender-responsive transposition of the Corporate Sustainability Directive.
https://actionaid.org/publications/2024/towards-gender-responsive-transposition-corporate-sustainability-due-diligence

CNVI (2024) How trade unions can engage in Human Rights Due Diligence to safeguard worker's rights.
https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/c/f/0/7/cf07e7072bd81be243d5145482a918f6a375bd82/CNVI-0400%20Role%20of%20Trade%20Unions%20in%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20HREDD.pdf

CNVI (2024) Training Toolkit.
https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/-training-toolkit

Girls Advocacy Alliance/Plan International (2024) A Gender Responsive HREDD Toolkit.
https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf?x86757

Social and Labour Convergence (SLCP) (2023) Human Rights Due Diligence Toolkit.
https://static1.squarespace.com/static/5f5bffb630536e3e5586bb4a/t/6450ca04eb21b40121fd6d56/1683016203722/SLCP+Human+Rights+Due+Diligence+Toolkit.pdf

STITCH Meaningful Stakeholder Engagement (MSE) Framework.
https://www.stitchpartnership.org/mse-framework

Pillinger J / IndustriALL (2024) Preventing gender-based violence and harassment in the battery supply chain.
https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Women/Battery-Supply-Chain/industriall_battery_toolkit_gbvh_final.pdf

የጾታ እኩልነትን እና የህብረት ድርድርን የተመለከቱ መገልገያዎች

Pillinger, Jane & Nora Wintour (2019). 'Collective bargaining and gender equality' Agenda Publishing. Available open access download at:
https://www.agendapub.com/page/detail/collective-bargaining-and-gender-equality/?k=9781788210768

ILO/OECD (2019) The contribution of social dialogue to gender equality. Global Deal.
https://www.theglobaldeal.com/resources/Gender%20Brief_EN_Final_Web.pdf

Pillinger, J, Schmidt V & Wintour N (2016) Negotiating for Gender Equality. ILO Issue Brief No. 4.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_528947.pdf

አርማ

የቅጂ መብት © እ.ኤ.አ. 2025 ሞንዲያል ኤፍኤንቪ

የሥራው ባለቤት፥- ሞንዲያል ኤፍኤንቪ ከዶ/ር ጄን ፒሊንገር ጋር በመተባበር

የታተመበት ዓመት፥- እ.ኤ.አ. 2025 ንድፍ፥- ካምፔይን ቢሮ ሜዩት

Mondiaal FNV