በማኅበራዊ መኖሪያ ቤቶች ነዋሪዎች ላይ ወሲባዊ ትንኮሳን እና ትንኮላን መከላከያ ሕጋዊ ደንቦች

እንደ ንዑስ አንቀጽ 7□ለ□ ወሲባዊ ትንኮሳን መከላከያ ሕጋዊ ደንብ፣ 1998

- ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ የሰዎችን ሰብአዊ ክብር፣ ነጻነትን፣ ግላዊ መብቶችን ብሎም ፆታዊ እኩልነትን የሚጎዱ ናቸው፥ እነዚህ ምግባሮች ሕግን የሚተላለፉ በመሆናቸው ለክስ የሚዳርጉም ናቸው።
- ከዚህ በታች በዚህ መተዳደሪያ ደንብ ላይ እንደተገለጸው ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ በድርጅቱ እና በማኅበራዊ መኖሪያ ቤቶችና ደንበኞች መካከል ያለውን ግንኙነት ይጎዳሉ፤ እንደነዚህ ዐይነት ባሕርያት ከማኅበራዊ መኖሪያ ቤቶች መተዳደሪያ ደንብ ጋር የሚቃረን በመሆኑ ድርጅቱ የማይቀበለው ድርጊት ነው።
- መተዳደሪያ ደንቡ የተጻፈበት ዓላማ ለደንበኞች የውስጥ ድንጋጌ በመሆን ወሲባዊ ትንኮሳን ለመከላከልና ለመርዳት ታስቦ ነው።
- የማኅበራዊ መኖሪያ ቤቶች ኩባንያዎች ለወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ትንኮላ ቅሬታ ማቅረብ እንደሚችሉና የደንበኞች መብት እንደይጎዳ ቃል ይገባል፤ ከዚህ በታች እንደተጠቀሰው ከማኅበራዊ መኖሪያ ቤት ድርጅቶች ዘንድ ማንኛውንም ዐይነት አገልግሎት መቀበል፣ የኢኮኖሚ ጥያቄዎችን በተመለከተ አገልግሎት መቀበልና በማኅበራዊ መኖሪያ ቤቶች ድርጅቶች በሚደረጉ ማኅበራዊ እንቅስቃሴዎች ውስጥ ሙሉ ተሳትፎ ማድረግ ያጠቃልላል።
- **ማንኛውም በአነስታይ ፆታ የተጠቀሰው ሁሉ ለተባእታይ ፆታም የሚያመለክት ሲሆን ተገላቢጦሹም እንዲሁ ነው።**

ማውጫ

ክፍል	አንቀጽ		ገጽ
ሀ	1	ትርጉም	3
ለ	2-4	ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ ምንድር ነው?	4
ሐ	5	ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ የሚያስከትሏቸው አሉታዊ ውጤቶቹ	6
መ	6-7	የማኅበራዊ መኖሪያ ቤቶች ሕጋዊ ደንብና ኃላፊነት	7
ሠ	8-10	ወሲባዊ ትንኮሳን መከላከል	8
ረ	11	ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ትንኮላ ከደረሰብዎት ምን ማድረግ ይችላሉ?	10
ሰ	12-17	ለማኅበራዊ መኖሪያ ቤት ድርጅት አቤቱታ የማቅረብ ሂደትና የምግብራ ኃላፊነት	11
ሸ	18	የማኅበራዊ መኖሪያ ቤት ሠራተኞች እና አገልግሎት ሰጪዎች ግዴታዎች	13

<u>**ክፍል ሀ. ትርጉም**</u>

ፍቺዎች፡-

1. በዚህ መተዳደሪያ ደንብ የሚከተሉት ቃላት ትርጉም ተሰጥቶአቸዋል፡-

   "ደንበኛ"/ "ደንበኛዋ"/ "ደንበኞች" - በድርጅቱ መኖሪያ ቤቶች የሚኖሩ ተከራዮች እና/ወይም ዘመዶቻቸው፣ የሕንጻና መሠረተ-ልማት ግንባታ ቢሮ (ሚስራድ ሃቢኑይ እና ሽሃሺኩን) እና/ወይም የኢሚግሬሽን ቢሮ (ሚስራድ ሃዓልያ ሽሃክሊታ) በማኅበራዊ ቤቶች ውስጥ የመከራየት ብቁ የመሆንን መስፈረት ያሟላ፣ ከድርጅቱ ማንኛውንም ዐይነት አገልግሎት የሚቀበል በተለይ በድርጅቱ ቅርንጫፎች ቤት ለመከራየት የገንዘብ ድጋፍ የሚደረግለት እና/ወይም ሌላ ማንኛውም አገልግሎት የሚቀበል ሁሉ ያጠቃልላል።

   "ዘመድ" - የደንበኛው ወላጆች፣ የትዳር ጓደኛ፣ በማኅበሩ ዘንድ አብረው እንደሚኖሩ የታወቁ ፍቅረኛሟች ጭምር ያካትታል፣ እንዲሁም በብሔራዊ ዋስትና መሥሪያ ቤት (የቢቱዋህ ሌኡሚ) ሕግ ንዑስ አንቀጽ 238 መሠረት ልጅ ካለው እና/ወይም ማንኛውም ነገር ሁሉ፣ አብረውት የሚኖሩ እና/ወይም የደንበኛ ሕክምና ተንከባካቢ እና/ወይም በዚህ አንቀጽ ላይ ዘመዱ ተብሎ የተተረጎመው በሙሉ ያጠቃልላል።

   "በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም" / "ሹሟ" - በድርጅቱ ውስጥ ባለሥልጣን ሠራተኛ ስትሆን ሥራዋ ደግሞ ስለ ወሲባዊ ትንኮሳ እና/ወይም ትንኮላ ቅሬታ ለማቅረብ ከሚፈለጉ ደንበኞች የሚቀርቡትን አቤቱታዎች መከታተል እና ማስተናገድ፣ ይኸንን ጉዳይ ለመከታተል እውቅና ከተሰጠው ተቋም ለምሳሌ የወሲብ ትንኮሳ ሰለባዎችን የሚረዳ ማዕከል እና ከሕንጻና መሠረተ-ልማት ግንባታ ቢሮ የዕውቅናን ፈቃድ ያገኘ ማዕከል ውስጥ ሥልጠና የወሰደች ሠራተኛ ናት።

   "በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ተጠባባቂ ረዳት" / "የሹሟ ተጠባባቂ ረዳት" - በድርጅቱ ውስጥ ባለሥልጣን ሠራተኛ ስትሆን ይኸንን ጉዳይ ለመከታተል እውቅና ከተሰጠው ተቋም ለምሳሌ የወሲብ ትንኮሳ ሰለባዎችን የሚረዳ ማዕከል እና ከሕንጻና መሠረተ-ልማት ግንባታ ቢሮ የዕውቅናን ፈቃድ ያገኘ ማዕከል ውስጥ ሥልጠና የወሰደች ሠራተኛ ናት።

   "የድርጅቱ ሠራተኛ" - በድርጅቱ በኩል በቀጥታ ተቀጣሪና በማንኛውም የሥራ ዘርፍ ተማርቶ የሚሠራ ሰው ነው።

   "አገልግሎት ሰጪ" - ለድርጅቱ ደንበኞች ማንኛውም ዐይነት አገልግሎት የሚሰጥ፣ በድርጅቱ ውስጥ የማይሠራ፣ ቁሳቁስ አቅራቢዎች፣ ተቋራጭ የሰው ኃይል ሥራ አስቀጣሪዎች፣ ባለሙያዎችን እና/ወይም ማንኛውም ሰው ወይም ሌሎች በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ አገልግሎት የሚሰጡ ሠራተኞቻቸውንም ጨምሮ ያጠቃልላል።

   "ዋና አገልግሎት ሰጪዎች" - ለድርጅቱ ሕንጻ የጥገና አገልግሎት ከሚሰጡና ከ-15 በላይ ሰዎች የያዙ ትላልቅ ኩባንያዎች፣ ለደንበኞች አገልግሎት የሚሰጡ፣ ከደንበኞች ጋር ቀጥታ የሆነ ግንኙነት ያላቸውን በሙሉ ያጠቃልላል።

ክፍል ለ፡ ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮሳ ምንድር ነው?

2. ወሲባዊ ትንኮሳ ምንድር ነው?

(ሀ) ወሲባዊ ትንኮሳ በወንድ ወይም በሴት በአንድ ወንድ ወይም በአንዲት ሴት ላይ የሚሰነዘር ወሲባዊ ጥቃት ሊፈጸም ይችላል።

(ለ) በሕጉ መሠረት ወሲባዊ ትንኮሳ ክልክል ከሆኑት ስድስት ባሕርያት ውስጥ አንዱ ነው። እነርሱም እነሆ፦

(1) በማስፈራራት ወሲባዊ አዘል ድርጊቶችን እንዲፈጽም ማስገደድ

ለምሳሌ፦ የድርጅቱ ሠራተኛ ወይም አገልግሎት ሰጪ ከእርሱ ጋር የግብረ ሥጋ ግንኙነት ለመፈጸም ፈቃደኛ ያልሆነችን ሴት በግልጽ ሆነ በስውር ሥራዋን ሙሉ በሙሉ እና/ወይም በከፊል እና/ወይም እንደሚገባው እንዳትሠራ በዛቻ ማያስፈራራት

(2) አስነዋሪ ድርጊቶች - ደንበኛዋ ሳትስማማ ያለፈቃዷ ወሲባዊ ስሜትን የማነሣሣት ወይም የማርካት ድርጊቶች መፈጸም

ለምሳሌ፦ የድርጅቱ ሠራተኛ ወይም አገልግሎት ሰጪ ያለ ፈቃዷ ደንበኛዋን የሚነካ፣ የሚያቅፍ ወይም ወሲባዊ ነክ ዳሰሳ የሚዳስሳት ወይም በፊቷ ርቃኑን የሚሆን

(3) ለተናኳሹ ይኸንን ድርጊት እንደማይፈልግ ያሳወቀ ሰው ላይ ወሲባዊ አዘል ባሕርይ ያሉአቸው ጥያቄዎችን በተደጋጋሚ ማቅረብ

ለምሳሌ፦ ከድርጅቱ ሠራተኛ ወይም አገልግሎት ሰጪው ወሲባዊ መልእክት ያለው ሃሳብ ማቅረብ ለምሳሌ የጓደኝነት ጥያቄ ወይም የጠለቀ ትውውቅ፣ በተለይም ለደንበኛዋ በቀጥታ ወይም እርሷን ሊረዳ በሚችል ሰው አማካኝነት በአዎንታዊ መልሷ አማካኝነት አገልግሎት የምትቀበልበትን ጊዜ እንደሚያሳጥር ወይም አግልግሎቱ የበለጠ የተሻለ እንዲሆን ማድርግ

(4) በተደጋጋሚ በወሲብ ላይ የሚያተኩር ባሕርይ ማሳየት

ለምሳሌ፦ የደንበኛን ተክለ-ሰውነት በተመለከተ በተደጋጋሚ በወሲባዊ መልኩ ማንሣት

(5) የግለሰብን ወሲባዊነት ወይም የወሲባዊ ዝንባሌ በተመለከተ አስነዋሪ ወይም አዋራጅ ባሕርይ ማሳየት

ለምሳሌ፦ ጉዳዩ ደንበኛው/ዋ የሚረብሸው ቢሆንም ወይም ባይሆንም የግብረ-ሰዶማዊ ግንኙነት ያላቸው ሆሞሴክሹዋል/ሌስቢያን/ ሌላ ወይም የደንበኛው/ዋን ወሲባዊ ዝንባሌ በተመለከተ ማንቋሸሽና መዝለፍ

(6) የአንድን ሰው ወሲባዊነት በተመለከተ ፎቶ-ግራፍ፣ ፊልም ወይም ቅጂ ይፋ ማድረጉ ሰውየውን የሚያዋርደው ወይም የሚያሳፍረው ከሆነና ይፋ ለማውጣት ፈቃድ ሳያገኙ ማድረግ

ለምሳሌ:- ወሲባዊ ፎቶግራፎች ወይም የደንበኛን ማንኛውም ዐይነት ምስል፣ ፎቶ-ግራፉ በስምምነት ተነሥቶ ቢሆንም እንኳን በኢንተርኔትና በማኅበራዊ መገናኛ መስመሮች ለምሳሌ በዋትስአፕ፣ በፌስቡክ እና በመሳሰሉት አማካኝነት ማስተዋወቅ ወይም ማከፋፈል ወይም ማጋራት

እዚህ ላይ ግልጽ እንዲሆን የሚፈለገው ነገር ቢኖር በደንበኞቹ እና በማኅበራዊ መኖሪያ ቤት ድርጅት ወይም በድርጅቱ ሠራተኛ በሙሉ እና/ወይም በአገልግሎት አቅራቢ መካከል ጥገኝነት በመኖሩ ምክንያት እንደ መተዳደሪያው ደንብ መሠረት ደንበኛዋ ምግባሩ እንደ ወሲባዊ ትንኮሳ ቢቆጠርም ምግባሩ እንደማይስማማት መናገሩ አስፋላጊ አይደለም።

3. ትንኮላ ምንድር ነው?

(ሀ) እንደ ሕጉ መሠረት ማንኛውም ዐይነት ጥቃት እንደሆነና ምንጩ ከወሲባዊ ትንኮሳ፣ ወይም ወሲባዊ ትንኮሳን በተመለከተ ከተመሠረተ አቤቱታ ወይም ክስ የመነጨ ነው።

ለምሳሌ:- የድርጅቱ ሠራተኛ ወይም አገልግሎት ሰጪ፣ ደንበኛዋ ለቀረበላት ወሲባዊ ጥያቄ አሉታዊ መልስ በመስጠቷ ወይም ቅሬታ በማቅረቧ ወይም ለወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ለደንበኛዋ ወሲባዊ ትንኮሳ በተመለከተ ለቅሬታ አቅራቢው ርዳታ ስላቀረበ ወይም የምስክር ቃል ስለሰጠ ወይም ሌላ ዐይነት ርዳታ በመስጠት ሳቢያ ክስ በመመሥረቷ ምክንያት አገልግሎት እና/ወይም ሥራዋን የሚያግድ ወይም የሚያስተጓጉል

4. "በድርጅቱ እና በደንበኞቹ መካከል ያለው የግንኙነት ማዕቀፍ" ምንድር ነው?

ወሲባዊ ትንኮሳ እና/ወይም ትንኮላ ከ-5ቱ በአንዱ ሁኔታዎች ሊከሰቱ ይችላሉ:-

(1) ደንበኛዋ መኖሪያ ቤት ውስጥ

(2) በድርጅቱ በኩል በማንኛውም ስፍራ የሚከናወኑ ፕሮግራሞች ላይ

ምሳሌዎች:- በድርጅቱ ቅርንጫፎች፣ የድርጅቱ ማኅበራዊ ማዕከሎች ወይም ማንኛውም ስፍራ

(3) አገልግሎት በሚሰጥበት ጊዜ፣ **ለምሳሌ:-** በቅርንጫፉ ቢሮ ወይም የቤቱን ቧንቧ ጥገና አገልግሎት በሚሰጥበት ወቅት

(4) የጥገኝነትን ግንኙነት አጋጣሚ በመጠቀም የግል ጥቅም ማራመድ ￼ለምሳሌ፡ በድርጅቱ ሠራተኛ ቢሮ ወይም በማንኛውም ስፍራ)

(5) በአንዱ የብዙኃኑ መገናኛ መስመር አማካኝነት

ክፍል ሐ፡ ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ የሚያስከትላቸው አሉታዊ ውጤቶች

5. ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ ሕገ ወጥ ድርጊቶች ናቸው።

(ሀ) ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ የሰዎች ሰብአዊ ክብርን፣ ነጻነትን፣ ግላዊ መብቶች ብሎም ፆታዊ እኩልነትን የሚጎዱ ሕገ ወጥ ምግባሮች ናቸው። በድርጅቶች እና በደንበኞች መካከል ባለው ግንኙነት የሚከሰት ወሲባዊ ትንኮሳና ትንኮላ - የተከለከሉ እና ድርጅቶቹ በተቻላቸው መጠን ወሲባዊ ትንኮሳና ትንኮላ እንዳይከሰቱ ለማድረግ እና እንዲህ ዐይነት ክስተቶች በድጋሜ እንዳይፈጸሙ ጥረት ያደርጋሉ።

(ለ) ወሲባዊ ትንኮሳና ትንኮላ እንደ ሕጉ -

(1) ወንጀላዊ ጥቃት ነው፣ ጥቃት አድራሺው ወይም ተተናኳዩ ላይ የእስር ፍርድ ሊያስፈርድበት ወይም የገንዘብ ቅጣት ሊጣልበት ይችላል።

(2) ዜጋዊ በደል ነው፣ በዚህ ድርጊት ሳቢያ የወንጀል ክስ እንዲመሠረት ያደርጋል። እንደነዚህ ዐይነቶቹ የክስ ጥያቄዎች ጥቃት አድራሺው ላይ የገንዘብ ካሣ እና ሌሎች ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቅጣቶችን ብሎም በአንዳንድ አጋጣሚዎች ድርጅቱንም ሊያስቀጡ የሚችሉ ናቸው።

ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ ሥነ-ምግባራዊ ወንጀሎች ናቸው።

ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ በዚህ መተዳደሪያ ደንብ ውስጥ ያላቸው ትርጉም፣ ከዚህ ድርጊት የተነሣ አስገዳጁ ወይም አጥቂው ሥነ-ምግባራዊ ቅጣት ሊያስከትልባቸው የሚችሉ ከባድ ወንጀሎች ናቸው። ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ትንኮላ በተመለከተ በሚቀርበው ማንኛውም ዐይነት አቤቱታ ድርጅቱ ክሱ በተመሠረተበት በድርጅቱ ሠራተኛ እና/ወይም በአገልግሎት አቅራቢው ላይ ፈጣን የሆነ እርምጃን እንደምንወስድ እና ፍትሃዊ መፍትሄ ለማምጣት ቃል ይገባል።

ክፍል መ፡ የማኅበራዊ መኖሪያ ቤቶች ድርጅት መተዳደሪያ ደንብ

6. ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ የድርጅቱን መተዳደሪያ ደንብ የሚቃረን ነው

የወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ የድርጅቱን ከደንበኞቹ ጋር ያለውን ግንኙነት የሚጎዳ እና ከድርጅቱ መተዳደሪያ ደንብ ጋር የሚቃረን ነው። ድርጅቱ ወሲባዊ ትንኮሳንና ትንኮላን በተቻለው መጠንና ባለው ዐቅም በሙሉ ለመከላከል፣ ለማጥፋት እና ለመከታተል እንዲሁም በደንበኞች ላይ የደረሰውን ጉዳት ለማስተካከል ጥረት ያደርጋል።

7. የድርጅቱ ኃላፊነት

የመንግሥት ሠራተኛ ሆኖ በሥራ ላይ የሚገኝ ወይም ከእርሱ ጋር የተያያዘ እና ያለውን ሥልጣን በአሉታዊ ምግባር ተጠቅሞ - ከሌላ የመንግሥት ሠራተኛ ጋር ያለውን ሥልጣን ወይም ጥገኝነት ለጥቅሙ ቢያውል ተጠቂው ግለሰብ ይኸንን ሥነ-ምግባር ጎደል ድርጊቱን የመቃወም ግዴታ የለበትም። ስለዚህም በድርጅቱ እና በደንበኞች መካከል ባለው ግንኙነት ምክንያት በደንበኞቹ ላይ ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ በሚያደርሱ እያንዳንዱ የድርጅቱ ሠራተኛ ወይም አገልግሎት አቅራቢ፣ ይኸን ድርጅቶቹ የሚያየው ሥነ-ምግባር የጎደለው ድርጊት እንደሆነና በመተዳደሪያ ደንቡ ላይ እንደተጠቀሰው ተገቢ የሆነን ርምጃ እንደሚያስወስድ ነው። ሦስት ዐይነት ርምጃዎች፡-

(1) ወሲባዊ ትንኮሳን እና ትንኮላል መከላከል (ክፍል ሰ ላይ እንደተጠቀሰው)፣

(2) ድርጅቶቹ የሚያውቁትን ማንኛውንም የወሲባዊ ትንኮሳ ወይም የትንኮላ ክስተቶችን በአግባቡ መፍትሄ እንዲያገኙ ማድረግ (ክፍል ረ ላይ እንደተጠቀሰው)፣

(3) በወሲባዊ ትንኮሳ ወይም በትንኮላ ወይም አቤቱታ በማቅረብ ወይም በነዚህ ድርጊቶች ሳቢያ ክስ መመሥረት የተነሣ ለአቤቱታው አቅራቢ እና/ወይም ለደንበኛ ጥበቃ ማድረግ፣ የጥቃት ድግግሞሽ እንዳይፈጠር መከላከልና ማስተካከል (ክፍል ረ ላይ እንደተጠቀሰው)።

በድርጅቱ ሕግ መሠረት ውስጥ በድርጅቱ እና ደንበኞቹ መካከል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ በድርጅቱ ሠራተኛ ወይም አገልግሎት አቅራቢ በኩል ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ትንኮላ እንዳይፈጸም ተገቢውን ጥንቃቄ ካለደረገና ርምጃ ካልወሰደ በዚህ አንቀጽ መሠረት በተፈጸመው ጥቃት ተጠያቂ እንደሆነና በዚህ ምክንያትም ድርጅቱ ላይ ክስ መመሥረት ይቻላል።

ክፍል ሠ፡ ወሲባዊ ትንኮሳን መከላከል

8. የመከላከያ ርምጃዎች

(ሀ) ድርጅቱ ከእያንዳንዱ የድርጅቱ ሠራተኛ እና የአገልግሎት ሰጪ በአጠቃላይ በተለይም በድርጅቱ እና በደንበኞች መካከል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ ውስጥ ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ እንዲቆጠቡ እና በተቻላቸው መጠን ከእነዚህ ዐይነት ተግባሮች በሙሉ እንዲርቁ እና ምቹ የሆነን የሥራ ቦታ መፍጠር እንደሚገባቸው ግድ ይላል።

(ለ) ድርጅቱ ከእያንዳንዱ የድርጅቱ ሠራተኛ እና የአገልግሎት ሰጪ በድርጅቱ እና በደንበኞች መካከል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ ውስጥ ጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ ረገድ ንቁ እና ዋና ሚና ተጫዋቾች እንዲሆኑ ግድ ይላል።

(ሐ) የመረጃ እና የሥልጠና እንቅስቃሴዎች፡- የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ተግባራትን አስመልክቶ ድርጅቱ በሚሰጠው የሥልጠናና የመረጃ እንቅስቃሴዎች ውስጥ የሁሉንም ሠራተኞች ተሳትፎ ማድረጋቸውን ያረጋግጣል (ከዚህ በታች "**ሥልጠናዎች**")። ድርጅቱ በየሁለት ዓመቱ የማነቃቂያ ሥልጠናዎች ለድርጅቱ ሠራተኞች እንዲሁም ለዋናዎቹ አገልግሎት ሰጪዎች ተወካዮች የመሳተፍ ግዴታ እንዳለባቸው ወስኖአል። ድርጅቱ የሥልጠናውን ክፍለ ጊዜ መመዝገብ እና ክትትል በማድረግ እንዲሁም በሥልጠናው ያልተሳተፉትን የድርጅቱ ሠራተኞች እና ዋና የአገልግሎት አቅራቢዎች የሥልጠና ትምህርት የሚያገኙበትን የአሠራር ዘዴ ይቆጣጠራል። ሥልጠናው የሚሰጠው በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም እና/ወይም በወሲባዊ ትንኮሳ መስክ በተሰማሩ ልዩ ባለሙያተኞች የሚሰጥ ነው።

(መ) በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም አማካኝነት ለእያንዳንዱ ዐዲስ የድርጅቱ ተቀጣሪዎች እና ዋና የአገልግሎት ሰጭዎች ዐዳዲስ ሠራተኞች ሁሉ ሥራውን እና/ወይም ግንኙነት ከጀመረበት በስድስት ወራት ውስጥ ሥልጠና እንዲሰጠው ያደርጋል።

(ሠ) ድርጅቱ በየሁለት ዓመቱ ከደንበኞች ጋር ቀጥታኛ ግንኙነት ላላቸው ሠራተኞዎች ልዩ ሥልጠናዎችን በትምህርት መልክ በደንበኞች መካከል በወሲባዊ ትንኮሳ መከላከያ ሹም ያቀርባል።

(ረ) ዋናው አገልግሎት አቅራቢዎች ሠራተኞቻቸውን እና በእነርሱ በኩል የሚሠሩ ተጓዳኝ አቅራቢዎች ውል በሚፈራረሙበት ወቅት የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሥነ-ምግባራዊ ደንብ ላይ እንዲፈርሙ በደንበኞች መካከል በጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ይከታተላል።

(ሰ) በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም በየዓመቱ "በድርጅቱ ውስጥ ጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ እና ትንኮላ" በሚል ርዕስ ይፋ ያደርጋል። ይኽ ይፋ በሚሆንበት ሲሆን ከእርሷ ጋር መገናኘት የሚቻሉባቸውን መንገዶች እና አቤቱታ መቅረቢያ አማራጭ መንገዶችም አብረው ይዘረዘራሉ።

9. የደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም የሕንጻና መሠረተ-ልማት ግንባታ ቢሮ (ሚስራድ ሃቢኑይ እና ሸሃሺኩን) የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ረገድ ያላት ዕውቀትና ኃላፊነት፡

(ሀ) በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም በሙያው ከመሰማራቷ ጋር ተያይዞ በሙያው ዘርፍ የተካነ እና በሕንጻና መሠረተ-ልማት ግንባታ ቢሮ (ሚስራድ ሃቢኑይ እና ሸሃሺኩን) ዕውቅናን የተቀበለ አካል በኩል ስለ ወሲባዊ ትንኮሳዎች የሙያ ሥልጠና መውሰዷን ማረጋገጥ አለበት።

(ለ) በዚህ የሥራ ዘርፍ ከተሰማራችበት ቀን ጀምሮ ሦስት ወራት ባላለፈ ጊዜ ውስጥ ሥልጠናውን መውሰድ አለባት። ሥልጠናው በድርጅቱ ወጪ የሚከፈልና በተለመደው የሥራ ሰዓት የሚታሰብና ከ-20 ሰዓታት ባላነሰ የሚገመት ይሆናል።

(ሐ) ድርጅቱ ሹሚ ከሥራዋ እና በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ኃላፊነቷ የተነሣ ሊቀርብባት ከሚችለው ግላዊ ክስ ለመጠበቅ ሕጋዊ ከለላ የማድረግ ግዴታ አለበት።

(መ) በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ተጠባባቂ ረዳት እንዲህ ዐይነቱን ሙያዊ ሥልጠና መውሰድ አለባት፣ ይህም ቢያንስ ለ-10 ሰዓታት ያህል የሚገመት ይሆናል።

(ሠ) ድርጅቱ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም እና ተጠባባቂ ረዳት በየሦስት ዓመቱ ትምህርቱ እንዲሰጥ ያደርጋል።

(ረ) የድርጅቱ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ከሕንጻና መሠረተ-ልማት ግንባታ ቢሮ በዚህ ጉዳይ የሥራ ባልደረባዋ ጋር ቀጥተኛ የሆነ የሥራ ግንኙነት ሊኖራት ይገባል፣ እንዲሁም ደግሞ በየግማሽ ዓመቱ ወደ እርሷ የቀረቡትን አቤቱታዎች፣ ጉዳዩ የሚጣራበትን ሂደት እና ጉዳዩ የደረሰበትን ወቅታዊ መረጃ ማሳወቅ አለባት።

(ሰ) የድርጅቱ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ጋር የቀረበው አቤቱታ ተገቢውንና አጥጋቢ የሆነ ክትትል እንደማይደረግለት ጥርጣሬ እና/ወይም ስጋት ካላት ያለ እንዳች ማመናታት ጉዳዩን ለሕንጻና መሠረተ-ልማት ግንባታ ቢሮ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ማሳወቅ አለባት።

10. መረጃ መቀበል

(ሀ) ባለ መብት ደንበኞች -

(1) ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ሰነዶች መቃኘት እና ግልባጭ ወረቀት መውሰድ ይቻላል፦

- ወሲባዊ ትንኮሳ መከላከያ ሕግ - 1998
- ወሲባዊ ትንኮሳ መከላከያ ደንቦች (የአሠሪው ግዴታዎች) – 1998
- በድርጅቱ ድረ-ገጽ ላይ ይፋ እንደሆነው በድርጅቶቹ ደንበኞች ወሲባዊ ትንኮሳና ትንኮላ መከላከያ መተዳደሪያ ደንብ መሠረት

(2) ድርጅቱ ወሲባዊ ትንኮሳን እና ትንኮላን መከላከልና ማስወገድ በተመለከተ ስለሚያደርገው የሥልጠና እና የማስረዳት ተልእኮ መረጃ ለመቀበል

(ለ) ደንበኞች ከድርጅቱ **שקמונה** የደንበኞች የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም፡ **גב' נורית רז**፣ ስልክ ቁጥር፡ **048672504** መረጃ መቀበል ይችላሉ።**nurit@shikmona.co.il**

ክፍል ረ፡ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ትንኮላ ከደረሰብዎት ምን ማድረግ አልብዎት?

11. (ሀ) አንድ ደንበኛ በድርጅቱ እና በደንበኞቹ መካከል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ መሠረት ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም

ትንኮላ እንደተፈጸመባት ካመነች እንደ ሕጉ መሠረት ሦስት አማራጮች አሉአት፡-

(1) **ለድርጅቱ ማቅረብ**፡- ወሲባዊው ትንኮሳው ወይም ትንኮላው የተከሰተው በድርጅቱ እና በደንበኞቹ መካከል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ ውስጥ ከሆነ (ድርጊቱ የተፈጸመው በድርጅቱ ሠራተኛ ወይም በአገልግሎት አቅራቢው አገልግሎት በሚሰጡበት ጊዜ እንዲሁም በኢንተርኔት) ተጎጂዋ ለድርጅቱ ክስ ማቅርብ ትችላለች። **የዚህን ጉዳይ ላይ የአሠራር ሂደት በክፍል ሸ ተዘርዝሮአል።**

(2) **ለፖሊስ ማመልከት - ወንጀላዊ ክስ፡** ተጎጂዋ በፖሊስ ጣቢያ ክስ መመሥረት ትችላለች።

(3) **ለፍርድ ቤት ማመልከት - ዜጋዊ ክስ፡** ተጎጂዋ በሰባት ዓመት ውስጥ ከዚህ በታች የተዘረዘሩት ላይ በፍርድ ቤት ክስ መመሥረት ትችላለች፡-

- ጥቃት አድራሽ ወይም ተተናኳሽ
- ድርጅቱን፣ ለደረሰባት በደል ተጠያቂው ድርጅቱ ነው ብላ ካሰበች (የደርጅቱን ኃላፊነት በተመለከተ ከዚህ በላይ በተጠቀሰው አንቀጽ 7 መመልከት ይቻላል)

(ለ) ከዚህ በላይ በተጠቀሱት የሕግ ሂደቶች መካከል ያለው ግንኙነት፡-

(1) የወሲባዊ ትንኮሳ ወይም የትንኮላ ተጠቂ ሴት ከዚህ በላይ ከተጠቀሱት አንድ ወይም ከዚያ በላይ የሆኑ የሕግ ሂደቶችን ልትመርጥ ትችላለች።

(2) የወሲባዊ ትንኮሳ ወይም የትንኮላ ተጠቂ ሴት በፖሊስ ጣቢያ (ወንጀላዊ ክስ) መመሥረትን መርጣ ከሆነ የድርጅቱ ጸረ-ወሲባዊ ትንኮላ ሹም የወንጀሉ ክስ እስኪጣራ ድረስ በተጠርጣሪው ላይ የሥነ-ምግባር ርምጃው እንደሚታገድ ለተጎጂዋን ሴት ማሳወቅ አለበት።

ክፍል ሰ፡ ለማኅበራዊ መኖሪያ ቤት ድርጅት አቤቱታ የማቅረብ ሂደትና የምግብራ ኃላፊነት

12. አቤቱታ ማቅረብ የሚችለው ማን ነው? በምን ዐይነት ምክንያቶች?

ክሱ ከዚህ በታች በተጠቀሱት በአንዱ በኩል ሊመሠረት ይችላል፡-

(ሀ) በድርጅቱ እና በደንበኞቹ መካከል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ መሠረት በድርጅቱ ሠራተኛ ወይም በአገልግሎት ሰጪ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ትንኮላ እንደተፈጸመባት በምትከስ ደንበኛ

(ለ) በድርጅቱ እና በደንበኞቹ መካከል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ መሠረት በድርጅቱ ሠራተኛ ወይም በአገልግሎት ሰጪ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ትንኮላ እንደተፈጸመባት በሚከስ/በምትከስ የደንበኛ ዘመድ

(ሐ) የግለሰቡ ወገን የሆነ በአንቀጽ (ሀ) ወይም (ለ) እንዲሁም ዓሙታ ወይም ዕርዳታ ሰጪ ድርጅት ወይም ሌላ አካል ግለሰቡ ክስ እንዲመሠረት ስምምነቱን በጽሑፍ ካቀረበ ብቻ ነው።

13. አቤቱታ የሚቀርበው ለማነው?

(ሀ) ቅሬታ አቅራቢዋ ከሚከተሉት አማራጮች ሁሉንም ወይም ከፊሉን ልትመርጥ ትችላለች፡-

(1) በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም (ዝርዝር ሃሳቡን በተመለከተ ከዚህ በላይ በተጠቀሰው አንቀጽ 10(ለ) መመልከት ይቻላል)። ሹሚ ከጉዳዩ ወይም ከተከሳሾች ጋር ቀረቤታ ካላት ጉዳዩን ለተጠባባቂው ረዳት ማቅርብ ያስፈልጋል።

(2) አቤቱታውን በድርጅቱ ድረ ገጽ **shikmona-haifa.co.il** ወይም በድርጅቱ መተግበሪያ (አፕልሌሽን) ማቅርብ ይቻላል።

(3) ለወሲባዊ ጥቃት ሰለባ ለሆኑ ድጋፍ መስጫ ማዕከል በስልክ ቁጥር፡ 1202 - ለሴቶች፣ 1203 - ለወንዶች በመደወል ማመልከት

(4) ለፖሊስ ማመልከት (የወንጀል ክስ)

(5) ለፍርድ ቤት ማመልከት - ለገንዘብ ካሣ ለፍርድ ቤት ዜጋዊ ክስ ማቅረብ

14. የክሱ ይዘት

ክሱ በተቻለ መጠን የጉዳዩን ዝርዝር እንዲሁም በጉዳዩ ውስጥ የተሳተፉትን ሰዎች ማንነት፣ ምስክሮች ካሉ እና የተፈጸመበትን ቦታ በዝርዝር መረጃ ያዘለ መሆን አለበት። **ክሱን ስም የለሽ በሆነ መልኩ ማቅርብ ይቻላል።**

15. የክሱ የአቀራረብ ሁኔታ

(ሀ) **ክሱን በቀጥታ ወይም ስም የለሽ በሆነ መልኩ ማቅረብ ይቻላል** - ክሱ በተቻለ መጠን ዝርዝር ያለ መሆን አለበት።

(ለ) ክሱን በቃል ወይም በጽሑፍ ማቅረብ ይቻላል።

(ሐ) በቃል የቀረበ ክስ፡-

(1) በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም የክሱን ይዘት ትጻፈው።

(2) አቤቱታ አቅራቢዋ ወይም በስሟ ክሱን ያቀረበው ወገን ሹሟ የጻፈችበት የክስ ወረቀት ላይ ይፈርሙበት ይኸም በተጻፈው ሃሳብ መስማማታቸውን ለማረጋገጥ ብቻ ነው። አቤቱታ አቅራቢዋ ለመፈረም ፈቃደኛ ካልሆነች ይኸን ሹሟ ተመዘገበዋለች።

(3) በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም የጻፈችውን የክስ ሰነድ ግልባጭ የምትሰጠው ለአቤቱታ አቅራቢዋ ብቻ ነው።

16. የክስ ምርመራ

(ሀ) ክሱን ከተቀበሉ በኋላ በደንበኞች ዘንድ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም እንደሚከተለው ሥራ ትጀምራለች፦

(1) ክሱ ከቀረበ በኋላ ሹሟ ከአቤቱታ አቅራቢዋ ወይም ጉዳዩን ካሳወቀው ሰው ጋር በአስቸኳይ ትገናኛለች (እንደሁኔታው ግንኙነቱን ከድርጅቱ ውጭ ማድረግ ይቻላል)።

(2) አቤቱታ አቅራቢዋ ከርሷ ወገን የሆነ ሰው አብሮ እንዲገኝ ካልፈለገች በስተቀር የማጣራቱ ቀጠሮ የሚደረገው በሹሟና በአቤቱታ አቅራቢዋ ብቻ ነው።

(3) በቀጠሮው ላይ ሹሟ ለአቤቱታ አቅራቢዋ ከዚህ በፊት በአንቀጽ 11 ላይ የተጠቀሱትን የአሠራር ዘዴዎች ታስረዳታለች። እንዲሁም ጉዳዩን የማጣራት ሂደቱ ግዴታ እንደሆነና የሂደቱን ደረጃዎች፣ መርሐ-ግብሮችና የአቤቱታ አቅራቢዋ መብቶቹን ጭምር ታብራራለች።

(4) ሹሟ የአቤቱታ አቅራቢዋን ቃል ሰነድ ከያዘች በኋላ የሰጠችው ቃሏን መሆኑን የሚያረጋግጥ ፎርም ላይ ትፈርማለች።

(5) በመቀጠል፣ ሹሟ ክሱን የማጣራት ሥራ ትሠራለች፣ ለዚህ ጉዳይ ደግሞ ተከሳሹንና ምስክሮችን (ካሉ) ቃላቸውን ትሰማለች እንዲሁም ክሱን በተመለከተ የሚደርሳትን ማንኛውም ዐይነት መረጃ ታጣራለች።

(6) የምስክር ቃሎች እና ተያያዥ ሰነዶች በምስጢር የሚጠበቁ እና ሹሟ ብቻ ልትደርስባቸው በሚችሉበት ቦታ ይጠበቃሉ።

(7) በአቤቱታ ክስ ውስጥ የተካተቱት ሰዎች የዕብራይስጥ ቋንቋ መናገር ካልቻሉ (በአቤቱታ አቅራቢዋ ስምምነት) ሹሟ በአስተርጓሚው በኩል ልትታገዝ ትችላለች።

(8) ተከሳሹ የድርጅቱ ሠራተኛ ካልሆነ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ጉዳዩን ታጣራለች። ለዚህ ጉዳይም ሹሟ ስለ ወሲባዊ ትንኮሳ ቅሬታዎች በመመርመር ቢያንስ ለአምስት ዓመታት ልምድ ያለው የምርመራ ኩባንያ አገልግሎት ልትጠቀም ትችላለች።

(ሀ) የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ከክሱ ጋር ግላዊ እና/ወይም በጉዳዩ ላይ ተሳታፊ ግለሰቦች ጋር ንክኪ ካላት ክሱን ልትከታተል አትችልም።

(ለ) የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ከክሱ ጋር ግላዊ ንክኪ ካላት ክሱን የመከታተል ጉዳይ ለዚህ ሥራ ሥልጠና የወሰደችና በድርጅቱ በኩል ለተሾመች ለተጠባባቂዋ ረዳት፣ እርሷ ከሌለች ደግሞ ለድርጅቱ ሥራ አስኪያጅ ማስተላለፍ አለባት።

(ሐ) በድርጅቱ የደንበኞች ጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም እንዲሁም የሹሟ ተጠባባቂ ረዳት በተጨማሪም የድርጅቱ ሥራ አስኪያጅ በሆነ ምክንያት ጉዳዩን መከታተል ባይችሉ ክሱ በቀጥታ የሕንጻና መሠረተ-ልማት ግንባታ ቢሮ ሹም ይዘዋወራል። ወ/ሮ ሓንአን ናጃአራ

የኢሜል አድራሻ hanann@moch.gov.il

(መ) የአቤቱታ ምርመራው ከ-14 የሥራ ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ በአስቸኳይ እና ሳይዘገይ ይከናወናል።

(ሠ) የአቤቱታ ምርመራ ሂደት የሚከናወነው ከፍተኛ የሰውን ክብርና የከሳሿን፣ የተከሳሹንና የሌሎች ምስክሮች ግላዊ መብታቸውን በመጠበቅ የሚጣራ ሲሆን በተጨማሪም -

(1) ሹሟ ክሱን በምትመረምርበት ጊዜ የምታገኛቸውን መረጃዎች ለምርመራው ዓላማ ወይም እንደማንኛውም ሕግ መሠረት ካልሆነ በስተቀር በምስጢር መጠበቅ አለባት።

(2) ሹሟ ከተከሳሹ ጋር በተገናኘ ጉዳይ ካልሆነ በቀር ስለ ከሳሿ ወሲባዊ ዳራ መጠየቅ፣ በመረጃውንም መጠቀም አትችልም። ሹሟ ይኽን ጥያቄ አለመጠየቋ በተከሳሹ ላይ ሊታረም የማይችል በደል ሊያደርስበት እንደሚችል ወይም እውነተኛ ምርምራ ለማድረግ የሚያዳግት መስሎ ከታያት በዚህ አንቀጽ የተጠቀሰው እገዳ አይተገበርም።

(ረ) ክሱ በሚጣራበት ጊዜ ክስ በመመሥረቷ ምክንያት ከድርጅቱ ጋር በሚኖራት ግንኙነት እና/ወይም ከድርጅቱ ሠራተኞች በኩል ከሳሿ እንዳትጎዳ ወይም ክሱን ለማስተጓጎል ከሚደረግ ማንኛውም ዐይነት ጉዳት ድርጅቱ ሊከላከልላት ይገባል፣ በተጨማሪም የደንበኞች የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም በተቻለ መጠንና በወቅቱ አስፈላጊ መስሎ እንደታያት፣ ተከሳሹም ከከሳሿ ለማራቅ ወይም ከድርጅቱ ሥራውን እንዲያቆም የማድረግ ሥራ ትሠራለች።

በማንኛውም ሁኔታ አቤቱታ አቅራቢዋ ቅሬታ በማቅረቧ ምክንያት ደግሞም ቅሬታዋ ባይቀጥልም እንደማትጎዳ ልናረጋግጥ እንወዳለን። በማንኛውም አጋጣሚ ድርጅቱ ለአቤቱታ አቅራቢዋ ሙሉ የጥበቃ ዋስትና ይሰጣል።

(ሰ) የክሱ ምርመራ በሚጠናቀቅበት ጊዜ የድርጅቱ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም በ-14 የሥራ ቀናት ውስጥ የአቤቱታውን ማጠቃለያ እና ለቀጣዩ ሥራ ዝርዝር አስተያየቶቿን ያዘለ ሰነድ ለድርጅቱ ሥራ አስኪያጅ እና ለሕንጻና መሠረተ-ልማት ግንባታ ቢሮ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ማቅረብ አለባት።

(ሸ) በድርጅቱና በደንበኞች መካከል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ ውስጥ ድርጅቱ ወይም የድርጅቱ ሠራተኛ ወይም አገልግሎት ሰጪ ስለ ወሲባዊ ትንኮሳ ድርጊት ቢሰማና ክስ ካልተመሠረተ ወይም ከሳሿ ክሱን አሻፈረኝ ብትል፣ እያንዳንዱ ሰው ጉዳዩ እንዲጣራ ለድርጅቱ ጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ማሳወቅ አለበት። በዚህ ሁኔታ ሹሟ በተቻላት መጠን ጉዳዩን ለማጣራትና ከሳሿ ክሱን አሻፈረኝ ካለች፣ እንቢ ያለችበትን ምክንያት ለማጣራት ትሞክራለች።

17. ድርጅቱ በወሲባዊ ትንኮሳ ወይም በትንኮላ ወቅት ክትትል

(ሀ) የድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ በንዑስ አንቀጽ 16(ሸ) መሠረት በድርጅቱ የጸረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም የማጠቃለያ የውሳኔ ሃሳቦች ከተቀበለ በኋላ በሰባት የሥራ ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ያለውን ሥልጣን በመጠቀም በሚከተሉት እያንዳንዱ ነገር ይወስናል፡-

(1) ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ትንኮላ በድጋሚ እንዳይከሰት፣ ወይም ከሳሿ ላይ በትንኮሳና በትንኮላ የደረሰባትን ጉዳት ለማስተካከል ሲባል የድርጅቱ ሠራተኛ እና/ወይም

የአገልግሎት ሰጪ እና/ወይም የዋና አገልግሎት ሰጪዎች እና/ወይም የነርሱ ወኪል በዚህ ድርጊት ከተሳተፉ በድርጅቱ እና በደንበኛ መካካል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ የተገቢ ሥነ-ምግባር መመሪያ መሠረት ተከሳሹን ከከሳሿ የማራቅ፣ እንዲሁም በድርጅቱና በደንበኞች መካከል ባለው የግንኙነት ማዕቀፍ ርምጃዎችን መወሰድና ትዕዛዝ መስጠት

(2) ድርጊቱ ላይ በተሳተፉት ሰዎች ላይ የሥነ-ምግባራዊ ቅጣት ሂደት ፋይል መክፈት

(3) የድርጅቱን ሠራተኛ ከሥራ ማገድ እና/ወይም ከአገልግሎት ሰጪና ከዋና አገልግሎት ሰጪዎች ጋር ያለውን ግንኙነት ማቆም

(4) ምንም ዐይነት ርምጃ አለመውሰድ

(ለ)ዋና ሥራ አስኪያጅ በንዑስ አንቀጽ (ሀ) መሠረት ውሳኔውን ለመተግበር አፋጣኝ ርምጃ ይወስዳል፣ እንዲሁም ወሳኔውን በተብራር ሁኔታ በጽሑፍ ለአቤቱታ አቅራቢዋ፣ ለተከሳሽና ለጾረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ይሰጣቸዋል፣ በተጨማሪም ለአቤቱታ አቅራቢዋና ለተከሳሽ የጾረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም የጻፈችውን ማጠቃለያ እንዲቃኙት ዕድል ይሰጣል።

(ሐ) የድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ በሁኔታዎች ለውጥ ምክንያት በትንሽ ንዑስ አንቀጽ (ሀ) መሠረት ውሳኔውን መለወጥ ወይም ድርጊቱን ማዘግየት ይችላል ይኸንንም ጉዳይ በተብራር ሁኔታ በጽሑፍ ለአቤቱታ አቅራቢዋ ለተከሳሽና ለጾረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ማሳወቅ አለበት።

(መ) በዚህ አንቀጽ ላይ ቢጠቀስም እንኳን የድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ ጉዳዩ ከተነሣበት ሃሳብ ጋር በተያያዙ የሥነ-ምግባር ወይም የፍርድ ሂደት ምክንያት ወሳኔውን አለመቀበል፣ ድርጊቱን ማዘግየት ወይም መለወጥ ይችላል። የድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ ይኸንን ያደርጋል፡-

(1) ጉዳይ በተብራር ሁኔታ በጽሑፍ ለአቤቱታ አቅራቢዋ፣ ለተከሳሽና ለጾረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም ማሳወቅ

(2) ሂደቱ እስካልተፈጸመ ድረስ የድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ እንደንዑስ አንቀጽ 16(ሰ) መሠረት ሥራውን ይቀጥል።

(3) ከሂደቱ መጨረሻ ላይ የድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ እንደ ትንሹ ንዑስ አንቀጽ (ሀ) መሠረት ውሳኔን ይወስን

(ሠ) የተሳሹ የድርጅቱ ተቀጣሪ ሠራተኛ ካልሆነ የድርጅቱ የጾረ-ወሲባዊ ትንኮሳ ሹም እና ዋና ሥራ አስኪያጅ በንዑስ አንቀጽ 17(ሀ) መሠረት የምርመራውን ውጤት በማየት ወሳኔ ይሰጣሉ። የድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ ለአገልግሎት ሰጪው ወይም ለዋና አገልግሎት ሰጪዎች ስለ ውሳኔው ያሳውቃቸዋል በተጨማሪም ውሳኔው መፈጸሙንም ይከታተላል።