የምስራቅና ደቡብ አፍሪካ የጋራ ገበያ

በምስራቅና ደቡባዊአፍሪካ ክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ባለብዙ ምዕራፍ የፕሮግራም አቀራረብ

(P180547)

የመጨረሻ

በፕሮጀክቱ ሥር ለሚቀጠሩሠራተኞች የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት

የተሻሻለ - መስከረም 2019

ይህ ኦፊሴላዊ ያልሆነ ትርጉም ነው። ልዩነት ካለ፣ የእንግሊዝኛው የሰነዱ ቅጂ የበላይነት ይኖረዋል።

Official Use Only

ማውጫ

ማውጫ

ማውጫ *2*

የሰንጠረዦች ዝርዝር *3*

አህጽሮተ ቃላት ..... *Error! Bookmark not defined.*

1 መግቢያ *4*

1.1 አጠቃላይ እይታ 4

1.2 የየሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ዓላማና ግቦች 5

1.3 የፕሮጀክቱ መግለጫ 5

1.3.1 የፕሮጀክቱ የልማት ግብ 5

1.3.2 የፕሮጀክት ልማት ዓላማ ደረጃ አመልካቾች 6

1.3.3 የፕሮጀክቱ ክፍሎች 6

1.3.4 የፕሮጀክቱ ተጠቃሚዎች 7

2 በፕሮጀክቱ ላይ የሠራተኛ አጠቃቀም አጠቃላይ እይታ *7*

2.1 የፕሮጀክት ሠራተኞች ምድብ 7

2.2 የፕሮጀክት ሠራተኞች ብዛት 8

2.2.1 ቀጥተኛ ሠራተኞች 8

2.2.2 በኮንትራት የተቀጠሩ ሠራተኞች 8

3 ዋና ዋና ሊከሰቱ የሚችሉ የሠራተኛ ስጋቶች ግምገማ ..... *Error! Bookmark not defined.*

4 የሠራተኛ ሕግ አጭር አጠቃላይ እይታ፡ ውሎችና ሁኔታዎች ..... *Error! Bookmark not defined.*

4.1 የኮሜሳ የቅጥር ውሎች ..... Error! Bookmark not defined.

4.2 የዓለም ባንክ የአካባቢና ማህበራዊ ደረጃዎች፡ የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2Error! Bookmark not defined.

4.3 የየሀገራቱ ብሔራዊ የሠራተኛ ሕጎች ..... Error! Bookmark not defined.

5 የየሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት አፈጻጸም ኃላፊነት ..... *Error! Bookmark not defined.*

5.1 አጠቃላይ እይታ ..... Error! Bookmark not defined.

6 ፖሊሲዎችና ሥነ ሥርዓቶች ..... *Error! Bookmark not defined.*

6.1 ተጋላጭ/ተጎጂ የህብረተሰብ ክፍሎችን ማግለልና መድልዎ ..... Error! Bookmark not defined.

Official Use Only

6.2 በቅጥር ውሎችና ሁኔታዎች ላይ የሚነሱ የሠራተኛ ግጭቶች ..... Error! Bookmark not defined.

6.3 ፕሮጀክቱ ከሥራ ቦታ ጸታዊ ትንኮሳን ጨምሮ የፕሮጀክት ሠራተኞች የሥራ ቦታ ቅሬታዎቻቸውን በአፋጣኝ እንዲፈቱ ከየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 ድንጋጌዎች ጋር በሚጣጣም መልኩ የቅሬታ አፈታት ዘዴ ይኖረዋል። የግዳጅ ሥራ ..... Error! Bookmark not defined.

6.4 የሙያ ጤናና ደህንነት ..... Error! Bookmark not defined.

6.5 ጸታዊ ብዝበዛና ጥቃት እና ጸታዊ ትንኮሳ ..... Error! Bookmark not defined.

7 የቅጥር ዕድሜ ..... Error! Bookmark not defined.

8 ውሎችና ሁኔታዎች ..... Error! Bookmark not defined.

9 የቅሬታ አፈታት ዘዴ ..... Error! Bookmark not defined.

9.1 ዓላማዎች ..... Error! Bookmark not defined.

9.2 ወሰን ..... Error! Bookmark not defined.

9.3 የዓለም ባንክ የቅሬታ አፈታት አገልግሎት ..... Error! Bookmark not defined.

10 የአማካሪዎች አስተዳደር ..... Error! Bookmark not defined.

11 የማህበረሰብ ሠራተኞች ..... Error! Bookmark not defined.

12 የመጀመሪያ ደረጃ አቅራቢ ሠራተኞች ..... Error! Bookmark not defined.

አባሪዎች ..... Error! Bookmark not defined.

አባሪ 1፡ የግለሰብ የስነ ምግባር ደንብ (የዘላቂና ንጹህ የኃይል ተደራሽነት ለውጥን የማፋጠን ፕሮግራም ባለብዙ ደረጃ ፕሮግራማዊ አቀራረብ ናሙና) ..... Error! Bookmark not defined.

አባሪ 2፡ የክስተት ምርመራ ቅጽ ..... Error! Bookmark not defined.

የሰንጠረዦች ዝርዝር

ሰንጠረዥ 2–1 የሠራተኛ ምድብ፣ መግለጫ፣ የተገመተ ብዛትና ጊዜ 9
ሰንጠረዥ 3–1 ዋና ዋና የሠራተኛ ስጋቶች፣ ምንጮችና መከላከያዎች ..... Error! Bookmark not defined.
ሰንጠረዥ 5–1 የየሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ገጽታዎች አፈጻጸም ኃላፊነት Error! Bookmark not defined.

Official Use Only

1. መግቢያ

1.1. አጠቃላይ እይታ

የምስራቅና ደቡብ አፍሪካ የጋራ ገበያ (ኮሜሳ) በምስራቅና ደቡብ አፍሪካ ክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን የተባለ ፕሮጀክት በባለብዙ ምዕራፍ የፕሮግራም አቀራረብ በመተግበር ላይ ይገኛል። የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠንዘላቂና ንጹህ የኃይል ተደራሽነት ለውጥን የማፋጠን ፕሮግራም ባለብዙ ደረጃ ፕሮግራማዊ አቀራረብ ፕሮጀክት በዓለም ባንክ የሚደገፍ የ5 ቢሊዮን የአሜሪካ ዶላር ፕሮጀክት ሲሆን ለ100 ሚሊዮን ሰዎች የኤሌክትሪክ ኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ለማስገኘት ያለመ ነው። ፕሮጀክቱ በባንኩና በተሳታፊ ሀገራት መካከል የሚተገበሩ ሀገር-ተኮር ንዑስ ፕሮጀክቶች እንዲሁም በኮሜሳና በንግድና ልማት ባንክ የሚተገበሩ ሁለት ክልላዊ ክፍሎች አሉት።

ኮሜሳ ለክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮግራም ተሳታፊ ሀገራት የቴክኒክ ድጋፍ የሚያቀርብ የ55 ሚሊዮን የአሜሪካ ዶላር ክልላዊ የፕሮጀክት ክፍል ይተገብራል። የኮሜሳ ክልላዊ መድረክ የፕሮጀክት ዝግጅትን፣ የእውቀት አስተዳደርን፣ የአቅም ግንባታን፣ የምክር አገልግሎቶችን፣ የአየር ንብረት ፋይናንስ ተግባራትንና ዲጂታል ክትትል መድረክን ጨምሮ ሌሎችንም ይደግፋል። መድረኩ በተጨማሪም ከአረንጓዴ የአየር ንብረት ፈንድ ጋር በመተባበር የተዘጋጀውን ክልላዊ ፕሮግራም ክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮግራም -አረንጓዴ ኃይል ተነሳሽነት-አረንጓዴ ኃይል ተነሳሽነት ያካትታል። የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን--አረንጓዴ ኃይል ተነሳሽነት ፕሮግራም ዘመናዊ የኃይል አቅርቦት የሌላቸውን፣ በተለይም በሩቅ አካባቢዎችና በተጋላጭና በግጭት ሁኔታዎች ውስጥ የሚኖሩትን በምስራቅና ደቡብ አፍሪካ ክልል የሚገኙ ሰዎችን በአየር ንብረት ለውጥ ፊት የበለጠ ጽናት እንዲኖራቸው ለመደገፍ ያለመ ነው። የግል ዘርፍ ኩባንያዎች የተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል ሥርዓቶችን (እንደ የፀሐይ ኃይል የቤት ውስጥ ሥርዓቶች እና ታዳሽ ኃይል ሚኒ-ግሪዶች)፣ ንጹህ የማብሰያ መፍትሄዎችንና ምርታማ የኃይል አጠቃቀም መሣሪያዎችን ተደራሽ እንዲያደርጉ ይደግፋል፤ ይህም በበምስራቅና ደቡብ አፍሪካ ውስጥ 28.8 ሚሊዮን ቀጥተኛ ተጠቃሚዎችንና ለትምህርት ቤቶችና ጤና ጣቢያዎች ካሉ ህዝባዊ ተቋማት ኤሌክትሪክ በማቅረብ በተዘዋዋሪ ተጠቃሚ የሚሆኑ 13.8 ሚሊዮን ሰዎችን ጨምሮ በአጠቃላይ ወደ 42.6 ሚሊዮን ለሚሆኑ ሰዎች ጥቅም ለማድረስ ያለመ ነው።ይህ የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ከክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ጋር በተያያዘ የሠራተኛና የሥራ ሁኔታ ስጋቶችን ለመለየትና ለማስተዳደር ኮሜሳ፡ ከዓለም ባንክ ጋር በመመካከር አዘጋጅቶታል። የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ተፈጻሚነት ካላቸው ሕጎችና ደረጃዎች ጋር በሚጣጣም መልኩ የሠራተኛ መስፈርቶችን ይለያል፤ እንዲሁም ከክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ጋር የተያያዙ የሥራ ሁኔታዎችንና ስጋቶችን ለመፍታት ከዓለም ባንክ የአካባቢና ማህበራዊ ደረጃ 2 (የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2) እና ከጥሩ ዓለም አቀፍ የኢንዱስትሪ ተሞክሮ ጋር በሚጣጣም መልኩ ሥነ ሥርዓቶችን ያስቀምጣል። ክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ከተለያዩ ተሳታፊ ሀገራት ጋር ባለብዙ ፕሮግራም አቀራረብ ነው።

ይህ የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ለክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ዘመን ሁሉ የሚያገለግል ሲሆን በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክቶች ሥር ለሚቀጠሩ የፕሮጀክት ሠራተኞች ተፈጻሚ ይሆናል። ይህ የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ሙሉ ጊዜ፣ ከፊል ጊዜ፣ ጊዜያዊና ወቅታዊ ሠራተኞችን ጨምሮ ለሁሉም የፕሮጀክት ሠራተኞች ተፈጻሚ ይሆናል። የፕሮጀክቱ ወሰን ሕገ-ወጥ ስደተኛ ሠራተኞችን መቅጠርን አያካትትም ወይም አይጠብቅም። ዓለም አቀፍ

[1] የኮሜሳ አባል ሀገራት ቡሩንዲ፣ ኮሞሮስ፣ ኮንጎ፣ ዲሞክራቲክ ሪፐብሊክ ኮንጎ፣ ጅቡቲ፣ ግብጽ፣ ኤርትራ፣ ኢስዋቲኒ፣ ኢትዮጵያ፣ ኬንያ፣ ሊቢያ፣ ማዳጋስካር፣ ማላዊ፣ ሞሪሸስ፣ ሩዋንዳ፣ ሲሸልስ፣ ሱዳን፣ ቱኒዚያ፣ ኡጋንዳ፣ ዛምቢያ እና ዚምባብዌ ናቸው።

Official Use Only

አማካሪዎች የተወሰኑ አገልግሎቶችን ለማቅረብ ሊቀጠሩ ቢችሉም የቅጥር ሁኔታቸው በውሎቻቸውና በተግባር ማብራሪያ ሰነዶቻቸው የተመለከተውን ይከተላል። የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት እንደአስፈላጊነቱ ከኮሜሳና ከዓለም ባንክ መስፈርቶች ጋር በሚጣጣም መልኩ ሊሻሻል ይችላል።

1.2. የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ዓላማና ግቦች

የዚህ የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ዓላማ በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ውስጥ ሊሳተፉ የሚችሉ የተለያዩ የሠራተኛ ዓይነቶችን ለይቶ ለማወቅ የሚያግዝ ሲሆን እነዚህ ሠራተኞች ከየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2፣ ከጥሩ ዓለም አቀፍ የኢንዱስትሪ ተሞክሮ እና ከተሳታፊ ክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ሀገራት የሠራተኛ ሕጎች መስፈርቶች ጋር በሚጣጣም መልኩ እንዴት እንደሚተዳደሩ መንገዶችን ያስቀምጣል።

የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ከዚህ ፕሮጀክት አፈጻጸም ሊመነጩ የሚችሉ ከሠራተኛ ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን፣ ተጽዕኖዎችንና ስጋቶችን ለመፍታት ዘዴያዊና ወጥ የሆነ አካሄድ የሚያቀርብ ሲሆን በፕሮጀክቱ ውስጥ ሊሳተፉ የሚችሉ የተለያዩ የፕሮጀክት ሠራተኞች ዓይነቶችን ለይቶ ለማወቅም ያግዛል።

የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ከፕሮጀክቱ ጋር የተያያዙ ዋና ዋና የሠራተኛ መስፈርቶችንና ስጋቶችን ይለያል፤ እንዲሁም ተበዳሪው የፕሮጀክቱን የሠራተኛ ጉዳዮች ለመፍታት አስፈላጊ የሆኑ ሀብቶችን እንዲወስን ያግዛል። የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት በፕሮጀክት ዝግጅት መጀመሪያ ላይ የሚጀመር ሕያው ሰነድ ሲሆን በፕሮጀክቱ ዕድገትና አፈጻጸም ወቅት ሁሉ ይገመገማልና ይሻሻላል።

ከየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ 2 ጋር በሚጣጣም መልኩ ይህ የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት የሚከተሉትን ለማድረግ ያለመ ነው፡

ሀ) በሥራ ቦታ ደህንነትና ጤናን ማስፋፋት፤

ለ) ለፕሮጀክት ሠራተኞች ፍትሃዊ አያያዝን፣ ከመድልዎ ነፃነትንና እኩል ዕድልን ማስፋፋት፤

ሐ) እንደ ሴቶችና የየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ7 መስፈርቶችን የሚያሟሉ ማህበረሰቦች አባላት ያሉ ተጋላጭ ሠራተኞችን ጨምሮ የፕሮጀክት ሠራተኞችን መጠበቅ፤

መ) ማንኛውንም ዓይነት የግዳጅ ሥራና የህጻናት ጉልበት ብዝበዛ መከላከል፤

ሠ) ከኮሜሳ ደንቦችና ከየሀገራቱ ብሔራዊ ሕጎች ጋር በሚጣጣም መልኩ የፕሮጀክት ሠራተኞችን የመደራጀት ነፃነትና የጋራ ድርድር መርሆዎችን መደገፍ፤ እንዲሁም

ረ) ለፕሮጀክት ሠራተኞች የሥራ ቦታ ስጋቶቻቸውን ለማንሳት ተደራሽ መንገዶችን ማቅረብ።

1.3. የፕሮጀክቱ መግለጫ

1.3.1. የፕሮጀክቱ የልማት ግብ

የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን የፕሮጀክት ልማት ዓላማበበምስራቅና ደቡብ አፍሪካ ክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነትን ማፋጠን ነው። የኮሜሳ ጽሕፈት ቤት መላውን የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠንዘላቂና ንጹህ የኃይል ተደራሽነት ለውጥን የማፋጠን ፕሮግራም ባለብዙ ደረጃ ፕሮግራማዊ አቀራረብ ይደግፋል፤ እንዲሁም ወደ ሁሉም የፕሮግራም የልማት ግቦች የሚደረገውን አፈጻጸም ይከታተላል።

Official Use Only

1.3.2. የፕሮጀክት ልማት ዓላማ ደረጃ አመልካቾች

የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት አፈጻጸም በሚቀጥለው ክፍል የተገለጹ ልዩ ልዩ ክፍሎችን ያካትታል፤ ተዛማጅ አመልካቾችም በውጤት ማዕቀፉ ውስጥ እንደ መካከለኛ አመልካቾች ተዘርዝረዋል፤ ከእነዚህም መካከል፡

ሀ) በኮሜሳ የዲጂታል ክትትል፣ ሪፖርት ማድረግና ማረጋገጫ መድረክ ማቋቋምና ቢያንስ ከ80% የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ተሳታፊ ሀገራት ጋር ማገናኘት፤

ለ) በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን በሚደገፉ ኢንቨስትመንቶች ከሚመነጭ የግሪንሃውስ ጋዝ ቅነሳ ጋር የተያያዘ የካርቦን ፋይናንስ ገቢ (መጠን በአሜሪካ ዶላር)፤

ሐ) በተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል ቴክኖሎጂዎች የቀረበ ተደራሽነት (ቁጥር)፤

መ) ለኃይል አቅርቦት ተደራሽነት የተሰባሰበ ወይም እንዲኖር የተደረገ የግል ካፒታል (መጠን በአሜሪካ ዶላር)፤ሠ) ኤሌክትሪክ አቅርቦት ያገኙ የጤናና የትምህርት ተቋማት (ቁጥር)፤

ረ) ንጹህ የማብሰያ መፍትሄዎችን ያገኙ ሰዎች ብዛት (ቁጥር)፤

ሰ) በፕሮጀክት ዝግጅት ተቋም ድጋፍ የፋይናንስ ማጠናቀቂያ ላይ የደረሱ የግል ኩባንያዎች ብዛት (ቁጥር)፤

ሸ) በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ተሳታፊ ሀገራት የተጠየቁና የተደገፉ ፕሮጀክቶች ብዛት (ቁጥር)፤

ቀ) ድጋፍ የተደረገላቸው አመቻች ሁኔታና የኢንቨስትመንት ድርጅቶች ብዛት (ቁጥር)፤

በ) የተሻሻሉ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ስትራቴጂዎችንና ዕቅዶችን የሚተገብሩ ሀገራት ብዛት (ቁጥር)፤

ተ) የተተገበረ የኮሜሳ የእውቀትና ክህሎት ዕቅድ (ጽሑፍ)፤

ቸ) በኃይል ዘርፍ የተቀጠሩ የሳይንስ፣ ቴክኖሎጂ፣ ምህንድስና እና ሂሳብ ዳራ ያላቸው ሴቶች ቁጥር መጨመር (መቶኛ)፤ በየስድስት ወሩ የተተገበሩ የአቅም ማጎልበቻ ዕቅዶች (አዎ/አይ)፤ እንዲሁምኀ) የዓመታዊ የምክክር ዝግጅቶች ብዛትና በይፋ የተገለጹ የእነዚህ ምክክሮች ማጠቃለያዎች/ቃለ ጉባኤዎች (ቁጥር)

1.3.3. የፕሮጀክቱ ክፍሎች

የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ኮሜሳ ክልላዊ መድረክ የሚከተሉትን ክፍሎች ያካትታል፡

ሀ) ***ክፍል ፩፡ ለኃይል አቅርቦት ተደራሽነትና ለአየር ንብረት ፋይናንስ የዲጂታል ክትትል፣ ሪፖርት ማድረግና ማረጋገጫ መድረኮች*** – ፕሮጀክቱ ሀገራት የዲጂታል ክትትል፣ ሪፖርት ማድረግና ማረጋገጫ መድረኮችንና ሌሎች ዲጂታል መሳሪያዎችን እንዲቀበሉ በመደገፍ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ጥረቶቻቸውን የተሻለና ፈጣን እቅድ ማውጣት፣ አፈጻጸም፣ ክትትል፣ ሪፖርት ማድረግና ማረጋገጫ እንዲያደርጉ እንዲሁም በካርቦን ገበያዎች ተሳትፎን ጨምሮ ለአየር ንብረት ፋይናንስ ተደራሽ እንዲሆኑ ያስችላል።

ለ) ***ክፍል ፪፡ የፕሮጀክት ዝግጅት ተቋም*** *(PPF)* – በፕሮጀክት ዝግጅት ተቋም ከክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ወሳኝ ክፍሎች መካከል አንዱ ሲሆን መንግስታትን፣ የግል ዘርፍንና አመቻች ሁኔታ ድርጅቶችን በፍላጎት ላይ በተመሰረተ አካሄድ ለባንክ ብድር ብቁና ለኢንቨስትመንት ዝግጁ የሆኑ ፕሮጀክቶችን እንዲያዘጋጁ ይደግፋል። ይህ ክፍል ሦስት ንዑስ ክፍሎች አሉት፣ እነሱም፡ ንዑስ ክፍል ፪ሀ፡ የብሔራዊ ኤጀንሲዎች ፕሮጀክት፤ ንዑስ ክፍል ፪ለ፡ ድንበር ተሻጋሪ መፍትሄዎች፤ እና ንዑስ ክፍል ፪ሐ፡ የግል ዘርፍ የተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል ኩባንያዎች፣ ባለሃብቶችና አመቻች ሁኔታ ድርጅቶች።

Official Use Only

ሐ) ***ክፍል 3፡ ለመንግስታት በዕቅድ ዝግጅት፣ በፖሊሲ ደንብና በፋይናንስ ማሰባሰብ ላይ የምክር ድጋፍ*** – ይህ ክፍል ተሳታፊ ሀገራት ለኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ያለውን ፖሊሲና ደንብ ሁኔታ እንዲያጠናክሩ ይደግፋል።

መ) ***ክፍል 4፡ የእውቀት ልውውጥ፣ ስብሰባ ማዘጋጀት፣ መረጃ፣ የክህሎት ልማትና የተጠቃሚ ተሳትፎ*** – ይህ ክፍል ተሳታፊ ሀገራት የቴክኒክ እውቀትንና የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ጣልቃ ገብነት ተሞክሮዎችን እንዲለዋወጡ ያስችላል፤ ትልቅ የኃይል አቅርቦት ክፍተት ያለባቸው ሀገራት ለመንግስታት፣ ለግል ዘርፍ፣ ለልማት አጋሮችና ለሌሎችም በሚዘጋጁ ክልላዊና ሁለትዮሽ የእውቀት ልውውጦችና ወርክሾፖች አማካኝነት በክልሉ ውስጥ ፈጣን ኤሌክትሪፊኬሽን ከሚያደርጉ ሀገራት እንዲማሩ ያደርጋል።ከሌሎችም ጋር በክልሉ ውስጥ ያለውን የኃይል መረጃ አቅርቦትና ጥራት ያሻሽላል፣ የኮሜሳን የፆታ አጀንዳ ያጠናክራል፣ ከኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ጋር የተያያዙ የፆታ ልዩነቶችን ማጥበብ ያፋጥናል፣ በተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል ዘርፍ ክህሎቶችን ያዳብራል፤ እንዲሁም ለክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን--አረንጓዴ ኃይል ተነሳሽነት የቅንጅት ዘዴ ያቋቁማል፣ ይተገብራልም።

ሠ) ***ክፍል 5፡ ለ የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል የፕሮጀክት አስተዳደርና የአቅም ግንባታ ድጋፍ*** – ይህ ክፍል በክልላዊ መድረኩ ሥር ያሉ ተግባራትን ለመተግበርና ለመከታተል የኮሜሳ የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል አቅም ግንባታ ልዩ ድጋፍ ያደርጋል፣ ክትትልና ግምገማን እንዲሁም የፕሮጀክቱን የተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል፣ ምርታማ የኃይል አጠቃቀም፣ የአካባቢና ማህበራዊ እና የፆታ ገጽታዎች አስተዳደር መደገፍን ጨምሮ።

1.3.4. የፕሮጀክቱ ተጠቃሚዎች

ዋነኛ የፕሮጀክቱ ተጠቃሚዎች በበምስራቅና ደቡብ አፍሪካ ክልል ተመጣጣኝ ዋጋ ያለው፣ አስተማማኝና ዘላቂ የኤሌክትሪክ እና ንጹህ የማብሰያ አቅርቦት ተደራሽነት የሚያገኙ፣ ከጨመሩ የሥራ ዕድሎች፣ መረጃና ቴክኖሎጂዎችን ከማግኘት፣ የተሻለ ጤናና ለምግብ ማብሰያ የሚውል ጊዜ ከመቀነስ፣ ከኤሌክትሪክ ካገኙ ትምህርት ቤቶችና ጤና ጣቢያዎች የተሻለ አገልግሎት እንዲሁም ከኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ከሚገኙ ሌሎች ጥቅሞች ተጠቃሚ የሚሆኑ ሰዎች ናቸው። ሌሎች ተጠቃሚዎች ድርጅቶችን፣ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት የሚያገኙ ትምህርት ቤቶችንና ጤና ጣቢያዎችን (እና ሠራተኞቻቸውን) ያካትታሉ። በተጨማሪም ተጠቃሚዎች በፕሮጀክቱ የሚደገፉ የኤሌክትሪክ አገልግሎት ሰጪዎችን፣ የግል ዘርፍ የተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል እና ንጹህ ማብሰያ አቅራቢዎችን፣ አመቻች ሁኔታ ድርጅቶችን፣ ባለሃብቶችንና ብሔራዊ ኤጀንሲዎችን፣ እንዲሁም ከክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ክህሎት ልማት ተሳትፎ ተጠቃሚ የሆኑ በተለይም ሴቶችን ጨምሮ በታዳሽ ኃይል/የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ዘርፍ በአዲስ የተፈጠረውን የሰው ኃይል ያካትታሉ።

2. በፕሮጀክቱ ላይ የሠራተኛ አጠቃቀም አጠቃላይ እይታ

2.1. የፕሮጀክት ሠራተኞች ምድብ

የፕሮጀክት ሠራተኞች ማለት፣ ከየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 ተፈጻሚነት ጋር በተያያዘ፣ በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን እና በክልላዊ የመሠረተ ልማት የገንዘብ ድጋፍ ተቋምፕሮጀክቶች ሥር ሙሉ ጊዜ፣ ከፊል ጊዜ፣ ጊዜያዊ፣ ወቅታዊ ወይም ስደተኛ ሠራተኛ ሆነው የሚቀጠሩ ወይም የሚሰተፉ ሠራተኞችን ያመለክታል። የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 የፕሮጀክት ሠራተኞችን ወደ አራት ሰፋፊ ምድቦች ይከፍላል፡

ሀ) **ቀጥተኛ ሠራተኞች፡** በተለይ ከፕሮጀክቱ ጋር በተያያዘ ለመስራት በተጠቃሚው (በዚህ ጉዳይ የኮሜሳ ጽሕፈት ቤትየፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍልእና አማካሪዎች) በቀጥታ የተቀጠሩ ወይም የተሰተፉ ሰዎች፤

ለ) **በኮንትራት የተቀጠሩ ሠራተኞች፡** ከቦታ ጋር ግንኙነት ሳይኖራቸው ከፕሮጀክቱ ዋና ተግባራት ጋር የተያያዘ ሥራ ለማከናወን በኮንትራክተሮች (በዚህ ጉዳይ በአማካሪዎች ሠራተኞች) የተቀጠሩ ወይም የተሰተፉ ሰዎች፤

Official Use Only

ሐ) **የመጀመሪያ ደረጃ አቅራቢ ሠራተኞች፡** ለፕሮጀክቱ ዋና ተግባራት ዕቃዎችና ቁሳቁሶች በሚያቀርቡ የፕሮጀክቱ የመጀመሪያ ደረጃ አቅራቢዎች የተቀጠሩ ወይም የተሳተፉ ሰዎች፤ እንዲሁም

መ) **የማህበረሰብ ሠራተኞች**፡ የማህበረሰብ ጉልበት በማቅረብ የተቀጠሩ ወይም የተሳተፉ ሰዎች።የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ቀጥተኛ ሠራተኞችንና በኮንትራት የተቀጠሩ ሠራተኞችን ይጠቀማል፤ ነገር ግን የመጀመሪያ ደረጃ አቅራቢዎችን ወይም የማህበረሰብ ሠራተኞችን አገልግሎት አይጠቀምም።

2.2. የፕሮጀክት ሠራተኞች ብዛት

2.2.1. ቀጥተኛ ሠራተኞች

(i) የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል – ፕሮጀክቱ **ያቋቁማል** በኮሜሳ ጽሕፈት ቤት ውስጥ የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል። የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል **በባለሙያዎች ይሟላል** በሚከተሉት ተግባር ውስጥ፡ የፕሮጀክት አስተባባሪ፣ የፕሮጀክት ኦፊሰር፣ የአስተዳደር ረዳት፣ የቴክኒክ ስራ አስኪያጅ፣ የኃይል አቅርቦት ዲጂታላይዜሽን ባለሙያ፣ የክትትልና ግምገማ ባለሙያ የካርቦን ፋይናንስ/የአየር ንብረት ባለሙያ፣ የተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል ፋይናንስ ባለሙያ፣ የተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል ቴክኒክ ባለሙያ፣ የፖሊሲና ደንብ ባለሙያ፣ የስጦታ ኦፊሰር፣ የፆታና ማህበራዊ ማካተት ባለሙያ፣ የግዥ ባለሙያዎች፣ የፋይናንስ ባለሙያ፣ የውስጥ ኦዲተር፣ የሕግ ባለሙያ፣ የIT ጥገናና ድጋፍ፣ የግንኙነትና ባለድርሻ አካላት ተሳትፎ ባለሙያ፣ የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን--አረንጓዴ ኃይል ተነሳሽነት የቅንጅት ዘዴ ቴክኒክ ኦፊሰር፣ እና የጉዞና ኮንፈረንስ ሎጂስቲክስ ረዳት። የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል እንዲሁም የአካባቢና ማኅበራዊ ባለሙያዎችያስይዛል፣ የአካባቢ ስፔሻሊስት በሥራ ቦታ ጤናና ደህንነት ልምድ እና ማህበራዊ ስፔሻሊስት በጾታዊ ብዝበዛና ጥቃት እንዲሁም በጾታዊ ትንኮሳ ጉዳዮች ልምድ ያለው ጨምሮ። ሁለቱም ባለሙያዎች በሠራተኛና የሥራ ሁኔታ ጉዳዮች፣ በፆታ፣ በክትትልና ግምገማ ፣ በተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል፣ በስትራቴጂና ግንኙነት እንዲሁም ፕሮጀክቱ እየተሻሻለ ሲሄድ ሊታወቁ በሚችሉ ሌሎች ዘርፎች ላይ ብቃትና ልምድ ሊኖራቸው ይገባል። በዚህም መሠረት የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል በሙሉ ጊዜ መሠረት በሀገር ውስጥና በዓለም አቀፍ ደረጃ የሚቀጠሩ በግምት 20-25 ሠራተኞች ይኖሩታል።

(ii) **አማካሪዎች** – የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል በከፊል ጊዜ በሚቀጠሩ ብሔራዊ እና/ወይም ዓለም አቀፍ አማካሪዎች ይደገፋል። አማካሪዎቹ በዋናነት በተለያዩ የፕሮጀክት ክፍሎች ውስጥ የቴክኒክ ተግባራትን/ጥናቶችን በማከናወን ይሳተፋሉ። የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል የተለያየ ብቃት ያላቸውን አማካሪዎች ይቀጥራል፤ የ20 ያህል አማካሪዎችን ዳታቤዝ ይይዛል። ከዚህ ስብስብ በተዘዋዋሪ መልኩ የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ከተለያዩ የፕሮጀክት ተጠቃሚዎች የሚቀርቡ ጥያቄዎችን ያሟላል።

2.2.2. በኮንትራት የተቀጠሩ ሠራተኞች

በኮንትራት የተቀጠሩ ሠራተኞች በኮሜሳ በሚተገበረው የባለብዙ ምዕራፍ የፕሮግራም አቀራረብ ፕሮጀክት የቴክኒክ ድጋፍ ገጽታዎች ሥር የሚከናወኑ የቴክኒክ ጥናቶችን ለማከናወን በሚገዙ የአማካሪ ድርጅቶች በሀገር ውስጥና በዓለም አቀፍ ደረጃ የተቀጠሩ ሠራተኞችን ያካትታሉ። እንደአስፈላጊነቱ እያንዳንዱ ንዑስ ፕሮጀክት በጊዜያዊነት በ3-10 የአካባቢ በኮንትራት የተቀጠሩ ሠራተኞችን እንደሚጠቀም ይገመታል። በኮንትራት የተቀጠሩ ሠራተኞች በፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ውስጥ እንደ ጽሕፈት ቤት ጥገናና እድሳት ያሉ ጥቃቅን የግንባታ ስራዎችን ለማከናወን የተቀጠሩ የድርጅቶች ሠራተኞችንም ያካትታሉ

Official Use Only

ሰንጠረዥ 2-1 የሠራተኛ ምድብ፣ መግለጫ፣ የተገመተ ብዛትና ጊዜ

ምድብ	መግለጫ	ቁጥር	የተሳትፎ ዓይነት	ጊዜ
ቀጥተኛ ሠራተኞች	የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍልሠራተኞች	ከ20 በላይ ኦፊሰሮች፡ የፕሮጀክት አስተባባሪ፣ የፕሮጀክት ኦፊሰር፣ የአስተዳደር ረዳት፣ የቴክኒክ ስራ አስኪያጅ፣ የኃይል አቅርቦት ዲጂታላይዜሽን ባለሙያ፣ የክትትልና ግምገማ ባለሙያ፣ የካርቦን ፋይናንስ/የአየር ንብረት ባለሙያ፣ የተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል ፋይናንስ ባለሙያ፣ የተከፋፈለ ታዳሽ ኃይል ቴክኒክ ባለሙያ፣ የፖሊሲና ደንብ ባለሙያ፣ የድጎማ አስተዳደር ኃላፊ፣ የሥርዓተ ፆታ እና ማኅበራዊ አካታችነት ባለሙያ ፣ የአካባቢ ባለሙያ፣ የማህበራዊ ጥበቃ ባለሙያ፣ የግዥ ባለሙያ፣ የፋይናንስ ባለሙያ፣ የውስጥ ኦዲተር፣ የሕግ ባለሙያ፣ የኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ ጥገናና ድጋፍ፣ የግንኙነትና ባለድርሻ አካላት ተሳትፎ ባለሙያ፣ የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን-- አረንጓዴ ኃይል ተነሳሽነት የቅንጅት ዘዴ ቴክኒክ ኦፊሰር፣ እና የጉዞና ኮንፈረንስ ሎጂስቲክስ ረዳት።	ሙሉ ጊዜ	ሁሉም የፕሮጀክት ደረጃዎች
	አማካሪዎች	የተለያዩ የቴክኒክ ጥናቶችን ለማከናወን ከ20 በላይ አማካሪዎች ስብስብ።	ከፊል ጊዜ	የአሰራር ደረጃ
በኮንትራት የተቀጠሩ ሠራተኞች	የአካባቢ ሠራተኞች	ለእያንዳንዱ ንዑስ ፕሮጀክት አማካሪዎችን በቴክኒክ ጥናቶችና በፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ውስጥ ጽሕፈት ቤት ጥገናና እድሳት በሚያካትቱ ጥቃቅን የግንባታ ስራዎች የሚደግፉ 3-10 በኮንትራት የተቀጠሩ ሠራተኞች	ጊዜያዊ	የአሰራር ደረጃ

3. የሠራተኞችን የሚመለከቱ ዋና ዋና አደጋዎችና ስጋቶች ግምገማ

ይህ ክፍል የፕሮጀክቱን ዋና ዋና ሊሆኑ የሚችሉ የጉልበት ስጋቶች እና የመቀነሻ ዘዴዎቻቸውን ይገልጻል።

ሠንጠረዥ 3-1 ቁልፍ የሠራተኛ ስጋቶች፣ የስጋት ምንጮቻቸው እና የመከላከያ/የመቀነሻ እርምጃዎች

Official Use Only

ዋና የጉልበት ስጋት	የስጋቱ ምንጭ	ማቅለያ እርምጃ
ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ	በተለይ ጥናቶቹ በመስክ የመረጃ አሰባሰብ ወቅት ረዥም ጊዜ የሚፈጁ ከሆኑ በቴክኒካል እርዳታ (ቴክኒክ ድጋፍ) ጥናት ሠራተኞች የማህበረሰብ አባላት ወሲባዊ ብዝበዛና ጥቃት ሊደርስባቸው ይችላል፤ እንዲሁም በቴክኒክ ድጋፍ ሠራተኞች መካከል ወሲባዊ ትንኮሳ ሊፈጠር ይችላል።	• የፕሮጀክቱን ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ስጋቶች ለመገምገምና ለማስተዳደር ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ የተግባር ዕቅድ ማዘጋጀትና መተግበር። • ለፕሮጀክት ሠራተኞችና ለፕሮጀክቱ ተጎጂ ባለድርሻ አካላት ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ግንዛቤ ማስጨበጫ ማካሄድ፣ በፕሮጀክቱ ውስጥ ለስራ ቅጥርና ወደ ስራ ከመግባታቸው በፊት ሠራተኞች በወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ላይ ዋና ዋና ክልከላዎችን የያዘ የስነምግባር ደንብ እንዲፈርሙ ማድረግ። • የአካባቢና ማህበራዊ ሠራተኞች ስልጠና ይሰጣቸዋል፣ የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል አመራርም ከቴክኒክ ድጋፍ ተግባራት ጋር በተያያዘ ስለ ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ስጋቶች ግንዛቤ ይኖረዋል፤ ይህም ለታቀዱት ጥናቶችና ሌሎች ቴክኒክ ድጋፍ ተግባራት የሚያዘጋጇቸው የስራ ውል ማብራሪያዎች ከእንደዚህ ዓይነት ጥናቶችና ተግባራት ሊከሰቱ ለሚችሉ ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ስጋቶች መከላከያና ምላሽ ድንጋጌዎችን እንዲይዙ ለማረጋገጥ ያስችላቸዋል። • ለሁሉም ባለድርሻ አካላት በቀላሉ ተደራሽ የሆኑ ደህንነታቸው የተጠበቀና ሚስጥራዊ የቅሬታ ማቅረቢያ መስመሮች ይዘጋጃሉ፤ ይህም ሁሉም የፕሮጀክቱ ባለድርሻ አካላት የወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ክስተቶችን ሪፖርት እንዲያደርጉ ያስችላቸዋል። • የቴክኒክ ድጋፍ ሠራተኞችና አማካሪዎች በአስገዳጅ ወይም በህጻናት ጉልበት ብዝበዛ ውስጥ ያልተሳተፉ መሆናቸውን በጽሁፍ ያረጋግጣሉ።
የሙያ ጤናና ደህንነት	ከሜሳ ደህንነቱ የተጠበቀ የስራ አካባቢ ለማቅረብ ተያያዥነት ያላቸውን ብሔራዊ መስፈርቶችና ደረጃዎች አለማክበሩ።	• ለፕሮጀክቱ የሙያ ጤናና ደህንነት ዕቅዶች ማዘጋጀትና መተግበር። • የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 መስፈርቶችን በማክበር ለሁሉም ሠራተኞች ደህንነቱ የተጠበቀ የስራ አካባቢ ማረጋገጥ።

Official Use Only

ዋና የጉልበት ስጋት	የስጋቱ ምንጭ	ማቅለያ እርምጃ
		• ደህንነቱ የተጠበቀ የስራ አካባቢ እንዲኖራቸው ለሠራተኞች ስለ ስራ ቦታ አደጋዎች መደበኛ ስልጠና መስጠት።
የደህንነት ስጋቶች	በአንዳንድ የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል ተደራሽነት ለውጥን የማፋጠን ፕሮግራም ባለብዙ ደረጃ ፕሮግራማዊ አቀራረብ አገራት ደህንነት አሁንም ፈታኝ ሆኖ በእነዚህ አገራት ውስጥ ለፕሮጀክት ሠራተኞች ጠለፋ፣ ታግቶ መያዝ ወይም በተኩስ ልውውጥ መካከል መገኘት ስጋት ሊፈጥር ይችላል።	• የፕሮጀክቱ ሠራተኞች (ቀጥተኛና በውል የተቀጠሩ) ደህንነት ለማረጋገጥ ወደ ደህንነት ችግር ወዳለባቸው አገራት/አካባቢዎች ቴክኒክ ድጋፍ ሠራተኞችን ከማሰማራት በፊት መደበኛ የደህንነት ስጋት ግምገማ ማካሄድ። • ፕሮጀክቱ ቀጥተኛ ወይም በውል በተቀጠሩ ሠራተኞች ደህንነትን በማስጠበቅ ረገድ ማንኛውንም ኃይል መጠቀም አይፈቅድም፤ ከስጋቱ ባህሪና መጠን ጋር በተመጣጠነ መልኩ ለመከላከያና ለራስን ለመከላከል ዓላማ ካልሆነ በስተቀር። የተቀጠረው የደህንነት ድርጅት፡- (i) ከዚህ በፊት በደረሱ ጥቃቶች ያልተሳተፈ፣ (ii) በኃይል አጠቃቀም (እና አግባብነት ካለው በጦር መሳሪያ አጠቃቀም) እና ለሠራተኞችና ተጎጂ ማህበረሰቦች ተገቢ ምግባር በበቂ የሰለጠነ (ወይም በአግባቡ የሰለጠነ መሆኑን ማረጋገጥ)፣ እና (iii) ተፈጻሚ ከሆነው ህግ እና በ የአካባቢና ማኅበራዊ ቁርጠኝነት ዕቅድ እና በዓለም ባንክ የደህንነት ሰራተኞች አጠቃቀም ስጋቶችን ስለመገምገምና ማስተዳደር መልካም ተሞክሮ ማስታወሻ (ጥቅምት 2018) ጋር ተጣጣሚ መሆኑን ለማረጋገጥ አግባብነት ያለው ጥንቃቄ ይደረጋል።
አድልዎ	በፕሮጀክት ሠራተኞች ቅጥርና ስራ ላይ ያለው አድልዎ ሊኖር ይችላል። እንዲህ ዓይነት አድልዎ በወሲባዊ ማንነት/ዝንባሌ፣ ጾታ፣ ዕድሜ፣ አካል ጉዳተኝነት፣ ብሔር ወይም ሃይማኖት ምክንያት ለፕሮጀክት ሠራተኞች ተገቢ ያልሆነ አያያዝ ወይም ትንኮሳ ማድረስን ሊያካትት ይችላል፤ ከውስጣዊ የስራ መስፈርቶች ጋር ግንኙነት በሌላቸው የግል ባህሪያት ላይ በተመሠረተ ቅጥር፣ ቅጥር ማድረግ፣ ስራ ማቋረጥ፣ የስራ ሁኔታ ወይም የቅጥር ውል ላይ ልዩነት ወይም	በዚህ ፕሮጀክት ውስጥ በኮሜሳ ደንቦችና ከየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 መስፈርት ጋር በሚጣጣም መልኩ ማንኛውም ዓይነት አድልዎ ተቀባይነት የለውም፤ ይህም «*የጉልበት አስተዳደር ሂደቶች ትንኮሳን፣ ማስፈራራትንና/ወይም ብዝበዛን ለመከላከልና ለመቅረፍ እርምጃዎችን ያስቀምጣሉ*» ይላል። ፕሮጀክቱ ለሴቶች፣ ለወንዶችና ለአካል ጉዳተኞች እኩል ዕድል ይደግፋል፤ ለምርጫ፣ ለክፍያና ለዕድገት እኩል መስፈርቶችን በማተኮርና እነዚህን መስፈርቶች በእኩልነት በመተግበር። የፕሮጀክት ሠራተኞችን ቅጥር ወይም አያያዝ የሚመለከቱ ውሳኔዎች ከውስጣዊ የስራ መስፈርቶች ጋር ግንኙነት በሌላቸው የግል ባህሪያት ላይ አይመሠረቱም። የፕሮጀክት ሠራተኞች ቅጥር በእኩል ዕድልና ፍትሐዊ አያያዝ

Official Use Only

ዋና የጉልበት ስጋት	የስጋቱ ምንጭ	ማቅለያ እርምጃ
	ምርጫ ማድረግን ሊያካትት ይችላል፤ በስልጠናና በልማት አቅርቦት ላይም ተመሳሳይ ሊሆን ይችላል።	መርህ ላይ የተመሠረተ ይሆናል፤ እንደ ቅጥርና ምልመላ፣ ክፍያ (ደመወዝና ጥቅማጥቅሞችን ጨምሮ)፣ የስራ ሁኔታና የቅጥር ውል፣ ስልጠና ማግኘት፣ የስራ ምደባ፣ ዕድገት፣ ስራ ማቋረጥ ወይም ጡረታ፣ ወይም የዲሲፕሊን እርምጃዎችን በመሳሰሉ የቅጥር ግንኙነት ገፅታዎች ላይ ምንም ዓይነት አድልዎ አይኖርም። ብሔራዊ ህግ ከዚህ አንቀጽ ጋር የማይጣጣም ከሆነ፣ ፕሮጀክቱ በተቻለ መጠን ከዚህ አንቀጽ መስፈርቶች ጋር በሚጣጣም መልኩ የፕሮጀክት ተግባራትን ለማከናወን ይጥራል። በዛምቢያ ህግና በየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 መካከል አለመጣጣም ካለ፣ ለሠራተኛው የበለጠ ጥበቃ የሚሰጠው መስፈርት ተፈጻሚ ይሆናል።
የሠራተኞች መብት ጥሰት	ከየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 ጋር በሚጣጣም መልኩ፣ ከሚከተሉት ጋር በተያያዘ የሠራተኞች መብት ጥሰት ሊፈጠር ይችላል፡- ለፕሮጀክቱ ተፈጻሚ የሚሆኑ የተለያዩ የፕሮጀክት ሠራተኞች ምድቦች በኮሜሳና በአማካሪዎቹ እንዴት እንደሚተዳደሩ የሚያስቀምጡ የጉልበት አስተዳደር ሂደቶች ካልተዘጋጁ፤ የፕሮጀክት ሠራተኞች ስለ ቅጥር ውላቸው ውሎችና ሁኔታዎች፣ ተፈጻሚ ስምምነቶችን ጨምሮ በብሔራዊ የጉልበትና የቅጥር ህግ ስር ያላቸውን መብቶች (ተፈጻሚ የጋራ ስምምነቶችን ጨምሮ)፣ የስራ ሰዓት፣ ደመወዝ፣ ትርፍ ሰዓት፣ ክፍያና ጥቅማጥቅሞችን በተመለከተ ያላቸውን መብቶች ጨምሮ ግልጽና ለመረዳት የሚያስችል መረጃና ሰነድ ካልቀረበላቸው፤ ስለ ፕሮጀክት ሠራተኞች መብቶች የሚገልጽ መረጃና ሰነድ በጊዜው ካልቀረበ፣ ለምሳሌ በስራ ግንኙነት	በቅድመ-ውል ጥንቃቄ አማካኝነት፣ ፕሮጀክቱ የሁሉም የፕሮጀክት ሠራተኞችና በውል የተቀጠሩ ተቋራጮች ሠራተኞች የስራ ሁኔታና መብቶች ከኮሜሳ ደንቦችና ከየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 ጋር የተጣጣሙ መሆናቸውን ያረጋግጣል። በተፈጻሚ የኮሜሳ አባል አገር የጉልበት ህግና በየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 መካከል አለመጣጣም ካለ፣ ለሠራተኛው የበለጠ ጥበቃ የሚሰጠው መስፈርት ተፈጻሚ ይሆናል።

Official Use Only

ዋና የጉልበት ስጋት	የስጋቱ ምንጭ	ማቅለያ እርምጃ
	መጀመሪያ ላይ እና በቅጥር ውሎችና ሁኔታዎች ላይ ማንኛውም ጉልህ ለውጥ ሲኖር፤ ብሔራዊ ህግና የጉልበት አስተዳደር ሂደቶች በሚጠይቁት መሠረት የፕሮጀክት ሠራተኞች በመደበኛነት ካልተከፈላቸው ወይም እንደ የህመም፣ የወሊድ ወይም የቤተሰብ ፈቃድ ያሉ ሌሎች መብቶቻቸው ከተከለከሉ፤ የፕሮጀክት ሠራተኞች የስራ ማቋረጫ የጽሁፍ ማስታወቂያና የስንብት ክፍያ ዝርዝሮች በጊዜው ካልተሰጣቸው፣ እና ከስራ ግንኙነት ማቋረጥ በፊት ሁሉም የስንብት ክፍያዎች ለሠራተኛው ካልተከፈሉ፤ ብሔራዊ ህግ የሠራተኞችን ድርጅቶች የመመስረት ወይም የመቀላቀል መብት እውቅና በሚሰጥባቸው አገራት ውስጥ ፕሮጀክቱ በሚተገበርበት ወቅት ሠራተኞች ያለ ምንም ጣልቃገብነት የመረጡትን የሠራተኞች ድርጅት የመመስረትና የመቀላቀል፣ በጋራ የመደራደር መብት ከተከለከሉ፤ የአገሪቱ ህግ የሠራተኞችን ድርጅቶች በሚገድብባቸው አገራት ውስጥ የፕሮጀክት ሠራተኞች ቅሬታቸውን ለመግለጽና ከስራ ሁኔታና ከቅጥር ውል ጋር በተያያዘ መብቶቻቸውን ለመጠበቅ አማራጭ ዘዴዎችን ከማዘጋጀት ከተገደቡ።	

4. የሥራ ህግ አጭር አጠቃላይ እይታ፡- የቅጥር ውሎችና ሁኔታዎች

በዚህ ፕሮጀክት ስር የሚቀጠሩ ሠራተኞች የቅጥር ውሎችና የሥራ ሁኔታዎች በሚከተሉት ሕጎችና ደንቦች የሚተዳደሩ ይሆናሉ፡-

Official Use Only

1. የኮሜሳ የቅጥር ውሎች፤

2. የዓለም ባንክ የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2፤ እና

3. የሚመለከተው ሀገር ብሔራዊ ህግ።

4.1. የኮሜሳየቅጥርውሎች

የአማካሪዎች፣ የፕሮጀክትና የጊዜያዊ ሠራተኞች ውሎች በኮሜሳና በባንኩ መካከል በጋራ በተስማሙ ቅጦች ላይ የተመሠረቱ ይሆናሉ፤ እነዚህም ተፈጻሚ የሚሆኑ ልዩ የአገልግሎት ውሎችና ሁኔታዎችን ያቀርባሉ። የኮሜሳ የሠራተኞች ደንቦችና ደንቦች በውሉ ውስጥ በግልጽ ካልተጠቀሰ በስተቀር ተፈጻሚ አይሆኑም።

4.2. የዓለም ባንክ አካባቢያዊና ማህበራዊ ደረጃዎች፡- የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2

የዓለም ባንክ ከጉልበት ጋር የተያያዙ ድንጋጌዎች በአካባቢያዊና ማህበራዊ ደረጃ (የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2) ውስጥ ተቀምጠዋል። ይህ ከዓለም ባንክ የአካባቢ፣ የጤናና የደህንነት መመሪያዎች ጋር በመሆን፣ ተበዳሪዎች/ተለጋሾች ሠራተኞችን በፕሮጀክቱ ውስጥ በፍትሐዊነት በመያዝና ደህንነቱ የተጠበቀና ጤናማ የስራ ሁኔታ በማቅረብ ጤናማ የሠራተኛ-አስተዳደር ግንኙነትን እንዲያጎለብቱና የፕሮጀክቱን የልማት ጥቅሞች እንዲያሳድጉ ይረዳል። የየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 እና የጤናና የደህንነት መመሪያ ዋና ዋና ዓላማዎች፡-

(i) በስራ ቦታ ደህንነትና ጤናን ማስፋፋት፤

(ii) የፕሮጀክት ሠራተኞችን ፍትሐዊ አያያዝ፣ ኢ-አድልዎና እኩል ዕድል ማስፋፋት፤

(iii) ሴቶችን፣ አካል ጉዳተኞችን፣ ህጻናትን (በዚህ ደረጃ መሠረት የስራ ዕድሜ ላይ የደረሱ)፣ ስደተኛ ሠራተኞችን፣ በውል የተቀጠሩ ሠራተኞችን፣ የማህበረሰብ ሠራተኞችንና ዋና አቅራቢ ሠራተኞችን ጨምሮ ተጋላጭ ሠራተኞችን እንደአግባቡ የፕሮጀክት ሠራተኞችን መጠበቅ፤

(iv) ማንኛውንም ዓይነት አስገዳጅ ጉልበትና የህጻናት ጉልበት ብዝበዛን መከላከል፤

(v) ከብሔራዊ ህግ ጋር በሚጣጣም መልኩ የፕሮጀክት ሠራተኞችን የመደራጀት ነፃነትና የጋራ ድርድር መርሆችን መደገፍ፤ እና

(vi) ለፕሮጀክት ሠራተኞች ተደራሽ የሆኑ የስራ ቦታ ስጋቶችን ለማንሳት የሚያስችሉ መንገዶችን ማቅረብ።

የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 ሙሉ ጊዜ፣ በከፊል ጊዜ፣ ጊዜያዊ፣ ወቅታዊና ስደተኛ ሠራተኞችን ጨምሮ ለፕሮጀክት ሠራተኞች ተፈጻሚ ይሆናል። የመንግስት ሠራተኞች ከፕሮጀክቱ ጋር በተያያዘ ሙሉ ጊዜ ወይም በከፊል ጊዜ የሚሰሩ ከሆነ፣ ቅጥራቸው ወይም ተሳትፎአቸው በሀገሪ መንገድ ወደ ፕሮጀክቱ ካልተላለፈ በስተቀር፣ ነባር በሆነው የመንግስት ዘርፍ የቅጥር ስምምነት ወይም ዝግጅት ውሎችና ሁኔታዎች ስር ይቆያሉ።

ከስራ ሁኔታና ከሠራተኛ ግንኙነት አስተዳደር ጋር በተያያዘ፣ ተበዳሪው/ተለጋሹ ለፕሮጀክቱ ተፈጻሚ የሆኑ የተጻፉ የጉልበት አስተዳደር ሂደቶችን ያዘጋጃል፣ ይተገብራልም። እነዚህ ሂደቶች ከብሔራዊ ህግና ከየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ መስፈርቶች ጋር በሚጣጣም መልኩ የፕሮጀክት ሠራተኞች የሚተዳደሩበትን መንገድ ያስቀምጣሉ። ሂደቶቹ የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ ለተለያዩ የፕሮጀክት ሠራተኞች ምድቦች እንዴት ተፈጻሚ እንደሚሆን፣ ቀጥተኛ ሠራተኞችን ጨምሮ፣ እንዲሁም ተበዳሪው/ተለጋሹ ሦስተኛ ወገኖች ሠራተኞቻቸውን እንዲያስተዳድሩ የሚጠይቅበትን መንገድ ይዳስሳሉ።

የፕሮጀክት ሠራተኞች ስለ ቅጥር ውሎቻቸውና ሁኔታዎቻቸው ግልጽና ለመረዳት የሚያስችል መረጃና ሰነድ ይሰጣቸዋል። መረጃውና ሰነዱ ተፈጻሚ የጋራ ስምምነቶችን ጨምሮ በብሔራዊ የጉልበትና የቅጥር ህግ ስር ያላቸውን መብቶች፣ የስራ ሰዓት፣ ደመወዝ፣ ትርፍ ሰዓት፣ ክፍያና ጥቅማጥቅሞችን እንዲሁም ከየአካባቢና

Official Use Only

ማኅበራዊ ደረጃ መስፈርቶች የሚመነጩትን መብቶች ያካትታል። ይህ መረጃና ሰነድ በስራ ግንኙነት መጀመሪያ ላይ እና በቅጥር ውሎችና ሁኔታዎች ላይ ማንኛውም ጉልህ ለውጥ ሲኖር ይቀርባል።

ስለ የዓለም ባንክ አካባቢያዊና ማህበራዊ ደረጃዎችና ስለጤናና የደህንነት መመሪያዎች ተጨማሪ ዝርዝር መረጃ ለማግኘት፣ እባክዎ ከዚህ በታች ያሉትን አገናኞች ይከተሉ፡- www.worldbank.org/en/Projects-operations/environmental-and-socialramework/brief/environmental-and-social-standards

https://documents1.worldbank.org/curated/en/157871484635724258/pdf/112110-WP-Final-General-EHS-Guidelines.pdf

http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards

4.3. የራሱ አገር ብሔራዊ የጉልበት ህጎች

የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት የመጨረሻ ተጠቃሚዎች በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ተሳታፊ አገራት ውስጥ የሚገኙ ሰዎች ናቸው፤ በመጀመሪያ ደረጃ ሩዋንዳ፣ ታንዛኒያ፣ ሳኦቶሜና ፕሪንሲፔ እንዲሁም ሶማሊያን ያካትታል፤ ተጨማሪ አገራት ወደ ፕሮግራሙ ሲቀላቀሉ ግን ከ21 በላይ አገራት ይኖራሉ ተብሎ ይጠበቃል። እነዚህ አገራት፣ ተሳታፊ አገራት ካጸደቋቸው የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 እና የየዓለም አቀፍ የሠራተኛ ድርጅት ዋና ስምምነቶች በተጨማሪ፣ በእያንዳንዱ አገር የጉልበት አስተዳደርን የሚመሩ የየራሳቸው ብሔራዊ የጉልበት ህጎች አሏቸው። ብሔራዊ የጉልበት ህጎች፣ የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 እና የፀደቁት የዓለም አቀፍ የሠራተኛ ድርጅት ዋና የጉልበት አስተዳደር ስምምነቶች ቀጥተኛና በውል የተቀጠሩ ሠራተኞችን እንዲሁም አማካሪዎችን ጨምሮ ለሁሉም የፕሮጀክት ሠራተኞች ተፈጻሚ ይሆናሉ።

5. የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት አፈጻጸም ኃላፊነት

5.1. አጠቃላይ እይታ

የክልልዘላቂና ንጹህ የኃይል ተደራሽነት ለውጥን የማፋጠን ፕሮግራም ባለብዙ ደረጃ ፕሮግራማዊ አቀራረብ የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ፕሮጀክት ስራ አስኪያጅ የፕሮጀክት ሠራተኞችና አማካሪዎች ተገዢነትን ለማረጋገጥ የዚህን የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት አፈጻጸም ሁሉንም ገፅታዎች የመቆጣጠር ጠቅላላ ኃላፊነት አለበት። የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ሁሉንም የየሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ገፅታዎች እንደ ቅጥርና ግዥ ሂደት አካል እንዲሁም በስራ ማስተዋወቂያ ወቅት ያካትታል። አማካሪው በኋላ ላይ፣ ከውል ጋር በተጣጣመ የጉልበት አስተዳደር ዕቅድ (የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2፣ ብሔራዊ የጉልበት ህግና የፀደቁ የዓለም አቀፍ የሠራተኛ ድርጅት ዋና ስምምነቶች ጋር የተጣጣመ መሆን ያለበት) መሠረት በውል የተቀጠሩ ሠራተኞችን የማስተዳደር ኃላፊነት አለበት፤ አፈጻጸሙም በተለዩ ዕቅዶች በሚወሰነው መሠረት በየወሩ ወይም በአጭር ልዩነት በፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ይቆጣጠራል። ዝርዝሩ አካሄድ በሚከተሉት ክፍሎች ውስጥ ተገልጿል፡-

ሠንጠረዥ 5-1 የየሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ገፅታዎች አፈጻጸም ኃላፊነት

ተ ራ ቁ	ገፅታ	ኃላፊነት
ነ .	የሙያ ጤናና ደህንነት	የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ከኮሜሳ ጽ/ቤት የሰው ሃብት ክፍል ጋር በመተባበር የደህንነት ተወካይ ሆኖ ዕለታዊ ተገዢነትን ከተለዩ የደህንነት እርምጃዎች ጋር እንዲሁም የማንኛውንም ክስተት መዝገብ ያረጋግጣል።

Official Use Only

ተ ራ ቁ	ገፅታ	ኃላፊነት
		አነስተኛ ክስተት ሲከሰት፣ በሩብ ዓመት ሪፖርቶች ለዓለም ባንክ ይካተታል፤ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ እና ሞትን ጨምሮ ዋና ዋና ጉዳዮች ከተከሰቱ በ24 ሰዓት ውስጥ ለዓለም ባንክ ይገለጻል።
2.	የጉልበትና የስራ ሁኔታ	የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ከኮሜሳ ጽ/ቤት የሰው ሃብት ክፍል ጋር በመተባበር በዚህ የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ውስጥ በተቀመጡ መስፈርቶች መሠረት የክስተት መዝገቦችን ይይዛል። የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍልየክስተት መዝገቦችን ቢያንስ በወር ከትክክለኛው ጋር ያገናዝባል፣ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝም ፈጣን የማስተካከያ እርምጃዎችን መጠየቅ ይችላል። የጉዳዮችና የማስተካከያ እርምጃዎች ማጠቃለያ በሩብ ዓመት ሪፖርቶች ለዓለም ባንክ ይካተታል።
3.	የሠራተኞች ቅሬታዎች	የቅሬታ አፈታት ሥርዓት ሂደቶች ለፕሮጀክት ሠራተኞች ተፈጻሚ ይሆናሉ። አማካሪዎች በዚህ የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ውስጥ ያሉትን መስፈርቶች የሚያሟላ የሠራተኞች ቅሬታ አፈታት ዘዴ እንዲያቀርቡ ይጠየቃሉ። የየፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል የተመደበ ኃላፊ መዝገቦችን በጉዳይ በጉዳይ መሠረት ይገመግማል። የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል የመፍትሔዎችን ሂደት ይከታተላል፣ በሩብ ዓመት ሪፖርቶች ለዓለም ባንክ ያካትታል።
4.	ለፕሮጀክት ሠራተኞች ተጨማሪ ስልጠና	የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል የክህሎት ክፍተቶችን ለመለየትና ለመገምገም ብቁ የሆነ የተመደበ ኃላፊ ሁልጊዜ በስራ ላይ እንዲኖረው ይጠበቃል። ተጨማሪ ወይም የማደሻ ስልጠና ሲያስፈልግ፣ የኮሜሳ ጽ/ቤት በፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል አማካኝነት የእውቀት ክፍተቶችን ለመቅረፍ የስልጠና አገልግሎቶችን ያቀርባል፣ ለሚያስፈልጉ ስልጠናዎችም መርሃ ግብር ያዘጋጃል። የፕሮጀክት ሠራተኞች በኮሜሳ ጽ/ቤት እንደ ውሉ ለሚጠየቁ ማንኛውም ተጨማሪ አስገዳጅ ስልጠናዎችም ሆነ ለዚህ ስልጠና ራሳቸውን ለማቅረብ ይገደዳሉ።
5.	ግንዛቤ ማስጨበጥ	ፕሮጀክቱ ግንዛቤ ማስጨበጫ ተግባራትን ማዘጋጀት ሲያስፈልገው፣ የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍልከፕሮጀክቱ ተግባራት ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ጉዳዮች በተመለከተ የማህበረሰብ ግንዛቤን ለማሳደግ ክፍለ ጊዜያትን የማዘጋጀት ተነሳሽነት ይወስዳል። ይህም ከፕሮጀክቱ የግንኙነት ስትራቴጂ ጋር ተዳምሮ የተለያዩ ባለድርሻ አካላት ውጤታማና ቀልጣፋ ተሳትፎ በፕሮጀክቱ ውስጥ እንዲኖራቸው ያረጋግጣል።
6.	የሠራተኞች መድህን	የኮሜሳ ጽ/ቤት፣ በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ገንዘብ አማካኝነት፣ ለፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ሠራተኞች የህክምና መድህን የማመቻቸት ኃላፊነት ይኖረዋል፤ አማካሪዎች ግን ለራሳቸውና ለሚያስተዳድሯቸው ሠራተኞች የራሳቸውን መድህን ያመቻቻሉ።

Official Use Only

ተ ራ ቁ	ገፅታ	ኃላፊነት
7 ·	የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ሠራተኞች መጓጓዣና ማስፈር	የኮሜሳ ጽ/ቤት፣ በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ገንዘብ አማካኝነት፣ በኮሜሳ የሠራተኞች ደንብ መሠረት ለፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ሠራተኞች የመጀመሪያ ቅጥርና ስንብት የመጓጓዣና የማስፈር ወጪን ይሸፍናል።

6. ፖሊሲዎችና ሂደቶች

6.1. አድልዎና ተጋላጭ/ጉድለት ያለባቸውን ቡድኖች ማግለል

(ሀ) የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ላይ ለሚሰሩ ሁሉም የፕሮጀክት ሠራተኞችና አማካሪዎች በየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 እና ከጥሩ ዓለም አቀፍ የኢንዱስትሪ ተሞክሮ መሪነት ፍትሐዊ ውሎችና ሁኔታዎችን ይይዛል።

(ለ) የፕሮጀክት ሠራተኞችን ቅጥር ወይም አያያዝ የሚመለከቱ ውሳኔዎች የስራውን መስፈርቶች መሠረት በማድረግ ይወሰናሉ። የፕሮጀክት ሠራተኞች ቅጥር በእኩል ዕድልና ፍትሐዊ አያያዝ መርህ ላይ የተመሠረተ ይሆናል፤ በቅጥርና ምልመላ፣ ክፍያ (ደመወዝና ጥቅማጥቅሞችን ጨምሮ)፣ የስራና የቅጥር ሁኔታ፣ ስልጠና ማግኘት፣ የስራ መደብ ምደባ፣ ዕድገት፣ ስራ ማቋረጥ ወይም ጡረታ፣ ወይም የዲሲፕሊን እርምጃዎች ላይ ምንም ዓይነት አድልዎ አይኖርም።

(ሐ) የፕሮጀክት ሠራተኞችን ቅጥር ወይም አያያዝ የሚመለከቱ ውሳኔዎች ከውስጣዊ የስራ መስፈርቶች ጋር ግንኙነት በሌላቸው የግል ባህሪያት ላይ አይመሠረቱም። የፕሮጀክት ሠራተኞች ቅጥር በእኩል ዕድልና ፍትሐዊ አያያዝ መርህ ላይ የተመሠረተ ይሆናል፤ እንደ ቅጥርና ምልመላ፣ ክፍያ (ደመወዝና ጥቅማጥቅሞችን ጨምሮ)፣ የስራ ሁኔታና የቅጥር ውል፣ ስልጠና ማግኘት፣ የስራ ምደባ፣ ዕድገት፣ ስራ ማቋረጥ ወይም ጡረታ፣ ወይም የዲሲፕሊን እርምጃዎችን በመሳሰሉ የቅጥር ግንኙነት ገፅታዎች ላይ ምንም ዓይነት አድልዎ አይኖርም። ብሔራዊ ህግ ከዚህ አንቀጽ ጋር የማይጣጣም ከሆነ፣ ፕሮጀክቱ በተቻለ መጠን ከዚህ አንቀጽ መስፈርቶች ጋር በሚጣጣም መልኩ የፕሮጀክት ተግባራትን ለማከናወን ይጥራል። በኮሜሳ ደንቦች ወይም በተፈጻሚ ብሔራዊ ህጎችና በአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 መካከል አለመጣጣም ካለ፣ ለሠራተኛው የበለጠ ጥበቃ የሚሰጠው መስፈርት ተፈጻሚ ይሆናል።

(መ) ተቋራጩ በስራ ቦታ ላይ የፆታ እኩልነትን በተመለከተ ብሔራዊ የጉልበት ህግን ማክበርም ይጠበቅበታል፤ ይህም የወሊድ ፈቃድ አቅርቦትንና ለወንዶችና ለሴቶች ሠራተኞች ተለያይተው በቂና ተስማሚ የመፀዳጃና የመታጠቢያ ተቋማት አቅርቦትን ያካትታል።

6.2. ስለ ቅጥር ውሎችና ሁኔታዎች የሚነሱ የጉልበት ውዝግቦች

(ሀ) የጉልበት ውዝግቦችን ለማስወገድ፣ ለፕሮጀክት ሠራተኞች ፍትሐዊ ውሎችና ሁኔታዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ።

(ለ) ፕሮጀክቱ በኮሜሳ ደንቦችና በብሔራዊ ህጎች መሠረት የሠራተኞችን የጉልበት ማህበራት የመቀላቀል መብትና የመደራጀት ነፃነት ያከብራል።

Official Use Only

6.3. ፕሮጀክቱ ከየአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 ድንጋጌዎች ጋር በሚጣጣም መልኩ፣ በስራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳን ጨምሮ ለሁሉም የፕሮጀክት ሠራተኞች የስራ ቦታ ቅሬታዎችን በፍጥነት ለመፍታት የቅሬታ አቀራረብ ዘዴ ይይዛል። አስገዳጅ ጉልበት

(ሀ) አስገዳጅ ጉልበት በፕሮጀክቱ ውስጥ አይፈቀድም፤ ይህ በዓለም ባንክ የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2 በጥብቅ የተከለከለ ነው። ሁሉም የፕሮጀክት ሠራተኞች የሚስማሙበት የጤናና የደህንነት የስነምግባር ደንብ በዚህ ላይ ግልጽ ይሆናል። በተጨማሪም፣ የተቋቋመው የቅሬታ አፈታት ሥርዓት ከአስገዳጅ ጉልበት ጋር የተያያዙ ማንኛውንም ስጋቶች እንዲነሱና እንዲስተዳደሩ ያስችላል።

(ለ) ለአማካሪዎች ማጣቀሻ ያህል፣ ይህ የመንቀሳቀስ ነፃነት ላይ ከልክ ያለፈ ገደብ፣ በቅጥር መጀመሪያ ላይ የሚከፈል የምልመላ ወይም የቅጥር ክፍያ መጣል፣ ሠራተኞች በህጋዊ መብታቸው ስራቸውን የማቋረጥ መብት እንዳይጠቀሙ የሚያግድ የደመወዝ መጥፋት ወይም መዘግየት፣ ከልክ ያለፈ ወይም ተገቢ ያልሆነ ቅጣት፣ አካላዊ ቅጣት፣ ከፕሮጀክት ሠራተኞች ጉልበት ለማስገደድ ወይም ለማውጣት የደህንነት ወይም ሌላ ሰራተኞችን መጠቀም፣ ወይም የፕሮጀክት ሠራተኛ በፈቃደኝነት ላይ ያልተመሠረተ ስራ እንዲሰራ የሚያስገድዱ ሌሎች ገደቦችን ሊያካትት ይችላል።

6.4. የሙያ ጤናና ደህንነት

የፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል እና አማካሪዎች የሚከተሉትን ማድረግ ይጠበቅባቸዋል፡-

(ሀ) የአካባቢና ማኅበራዊ ደረጃ2ን እና ተያያዥነት ያለውን ብሔራዊ የሙያ ጤናና ደህንነት ህግ ማክበር፤

(ለ) እነዚህን የፖሊሲ መግለጫዎችና ሂደቶች በክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት ውስጥ ላሉ ሁሉም ሠራተኞች ማስተላለፍ፤

(ሐ) የሥራ ቦታ ጤናና ደህንነት ስጋት ግምገማዎችን ማካሄድ እና የሥራ ቦታ ጤናና ደህንነት ስልጠና ማቅረብና ሠራተኞች እንደዚህ ዓይነት ስልጠና እንዲከታተሉ ማስቻል፤

(መ) ሊሆኑ የሚችሉ አደጋዎችን ለመለየት ሁሉንም የፕሮጀክት ስፍራዎች በመደበኛነት መመርመርና ለማስወገድ የሚያስችሉ እርምጃዎችን ማስቀመጥ፤

(ሠ) አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ለተቋራጭ ሠራተኞችና ለሌሎች ባለድርሻ አካላት ተገቢ የግል መከላከያ መሣሪያዎችን መግዛትና ማቅረብ፤

(ረ) የአስቸኳይ ጊዜ የመጀመሪያ እርዳታ ሳጥን መኖሩን ማረጋገጥና የአስቸኳይ ጊዜ ስልክ ቁጥሮችን ማሳየት፤

(ሰ) ሁሉንም የሙያ አደጋዎችና ክስተቶች መመዝገብና ከባድና ከፍተኛ (እንደ የዓለም ባንክ ክስተት ምደባ) ክስተቶችን በፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል በኩል ለዓለም ባንክ እንደዚህ ዓይነት ዋና አደጋዎች ከተከሰቱ በኋላ በ24 ሰዓት ውስጥ ሪፖርት ማድረግና ሙሉ ዝርዝር ሪፖርት በሦስት ሳምንት ውስጥ ማቅረብ፤

(ሸ) አስፈላጊ የማስተካከያ እርምጃዎችን ለማሳወቅ የመሠረት መንስኤ ትንተና ማካሄድ፤ እና

(ቀ) የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል ተደራሽነት ለውጥን የማፋጠን ፕሮግራም ባለብዙ ደረጃ ፕሮግራማዊ አቀራረብ ተግባራትን የሚያከናውኑ ሁሉም አሸከርካሪዎች የመከላከያ የመንዳት ስልጠና መውሰዳቸውን ማረጋገጥ፣ በመንገዶች ላይ ከፍተኛ የፍጥነት ገደቦችን ማስፈጸምና ለተሸከርካሪዎች በቂ የመድህን ሽፋን ማረጋገጥ።

Official Use Only

6.5.ወሲባዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ

(ሀ) በአጠቃላይ፣ የፕሮጀክት ሠራተኞችና ሁሉም አማካሪዎች በፕሮጀክቱ ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ማቅለያና ምላሽ የተግባር ዕቅድ ውስጥ የተካተቱ እርምጃዎችን ማክበርና መተግበር ይጠበቅባቸዋል፤

(ለ) ሁሉም አማካሪዎች በውል የተቀጠሩ ሠራተኞቻቸው ተቀባይነት ያላቸውን የምግባር ደረጃዎች የሚያስቀምጥ የስነምግባር ደንብ እንዲፈርሙ ማረጋገጥ ይጠበቅባቸዋል። የስነ ምግባር ደንብው ከወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን የተለዩ ፖሊሲዎች አለማክበርን ጨምሮ አለመታዘዝ የሚያስከትላቸውን ቅጣቶች ያካትታል። የሠራተኞቻቸው የስነ ምግባር ደንብ ከእነዚህ መስፈርቶች ጋር የማይጣጣም አማካሪዎች ሠራተኞቻቸው እንዲፈርሙ የፕሮጀክቱን የስነ ምግባር ደንብ እንዲያመቻቹ ይጠየቃሉ። የስነ ምግባር ደንብው በእያንዳንዱ ሠራተኛ ተፈርሞ የሚከተሉትን ማረጋገጥ አለበት፡-

(i) እንደ ውሉ አካል የስነ ምግባር ደንብ ቅጂ መቀበላቸውን፤

(ii) እንደ ማስተዋወቂያ ሂደት አካል የስነ ምግባር ደንብው ለእነሱ መብራራቱን፤

(iii) ይህን የስነ ምግባር ደንብ ማክበር የግዴታ የቅጥር ሁኔታ መሆኑን ማወቃቸውን፤ እና

(iv) የስነ ምግባር ደንብን መጣስ የቅሬታ አፈታት ሥርዓት ስር ከቀረቡት ቅጣቶች ጋር በሚጣጣም መልኩ ከባድ ውጤቶችን ሊያስከትል እንደሚችል መረዳታቸውን።

(ሐ) ሁሉም አማካሪዎች በተጨማሪ ከወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ጋር ለመታገል የሚከተሉትን ማድረግ ይጠበቅባቸዋል፡-

(i) ስለ የአካባቢ ማህበረሰብ አባላት፣ በተለይ ስለ ሴቶችና ህጻናት ተቀባይነት የሌለው ምግባርን ስለ መቆጠብ ለሰራተኞቻቸው አስገዳጅ ስልጠናና ግንዛቤ ማስጨበጫ ማደራጀት። ስልጠናው ሊደገም ይችላል፤

(ii) ወሲባዊ ትንኮሳና በፆታ ላይ የተመሠረተ ጥቃት ተቀጪ ጥፋት እንደሆኑ ስለሚያደርጉ ብሔራዊ ህጎችና ተቋማዊ ፖሊሲዎች ለሠራተኞች ማሳወቅ፤

(iii) በፆታ ላይ የተመሠረተ ጥቃት ቅሬታዎችን በመመርመር ከህግ አስከባሪ አካላት ጋር ለመተባበር ፖሊሲ መከተል፤ እና

(iv) ከወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ቅሬታዎች/ጉዳዮች ለመያዝና ለማስተላለፍ የተለየ የቅሬታ አቀራረብ ዘዴ መያዝና የወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ቅሬታዎችን ከደረሱ በ24 ሰዓት ውስጥ በፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል በኩል ለዓለም ባንክ ሪፖርት ማድረግ።

7. የቅጥር ዕድሜ

ከ18 ዓመት በታች የሆነ ህጻን የአገሩ ብሔራዊ የጉልበት ህግ ምንም ይሁን ምን በፕሮጀክቱ ላይ እንዲሰራ አይጠየቅም ወይም አይፈቀድለትም።

የተስፋ ሠራተኞች ዕድሜ ከመቀጠር በፊት ይረጋገጣል። የብሔራዊ መታወቂያ ካርድ ፣ ፓስፖርት፣ የልደት ሰርተፍኬት ወይም ብሔራዊ የመንጃ ፈቃድ ዕድሜን ለማረጋገጥ እንደ ማስረጃ ሰነድ ይውላሉ። ከእነዚህ የመታወቂያ ዓይነቶች አንዱ ከሌለ፣ ፕሮጀክቱ የዕድሜ ማረጋገጫ ሂደት ይተገብራል፣ ይመዘግባልም። የዕድሜ ማረጋገጫ ሂደቱ የትምህርት ሰርተፍኬቶች ቅጂዎች፣ ከትምህርት ቤት ባለስልጣናት የምስክርነት/የማረጋገጫ ቃል፣ የህክምና ምርመራ፣ ከቤተሰብ አባላትና ከአካባቢ/መንደር ባለስልጣናት/ባለስልጣናት የተገኙ መግለጫዎችን ጨምሮ አማራጭ ዘዴዎችን ያካትታል።

Official Use Only

8. ውሎችና ሁኔታዎች

በዚህ የሠራተኛ አስተዳደር ሥነ ሥርዓት ክፍል 4 እንደተገለጸው፣ በፕሮጀክት አስፈጻሚ ክፍል ስር የተቀጠሩ ሠራተኞች የቅጥር ውሎችና ሁኔታዎች በቅጥር ውላቸው ውስጥ ይገለጻሉ። ውሉ እንደ የውሉ ጊዜ፣ ደረጃ፣ ክፍያ፣ የአገልግሎት ሁኔታ፣ የጡረታ ጥቅማጥቅሞች፣ ተጨማሪ ጥቅማጥቅሞችና ለሹመት ማቋረጥ ድንጋጌዎችን የመሳሰሉ ውሎችን ይይዛል። የኮሜሳ የሠራተኞች ደንቦችና ደንቦች በውሉ ውስጥ በግልጽ ካልተጠቀሰ በስተቀር ብቻ ተፈጻሚ ይሆናሉ።

9. የቅሬታ አፈታት ዘዴ

ይህ ክፍል የውስጥና የውጭ ባለድርሻ አካላት ቅሬታዎቻቸውንና አቤቱታዎቻቸውን ለማቅረብ የሚጠቀሙባቸውን የቅሬታ አያያዝ ሂደቶች ማጠቃለያ ያቀርባል።

9.1. ዓላማዎች

የቅሬታ አፈታት ዘዴው ዓላማዎች የሚከተሉት ናቸው፡-

(ሀ) ከክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት አፈጻጸም ጋር በተያያዘ ለሚነሱ የውስጥና የውጭ ፕሮጀክት ባለድርሻ አካላት ቅሬታዎችና አቤቱታዎች በስምምነት እንዲፈቱ የሚያስችሉ ሥርዓቶችን ማዘጋጀት፤

(ለ) በፕሮጀክቱ አፈጻጸም ወቅት በሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት መካከል የሠራተኞችን ግዴታዎችና መብቶች በተመለከተ በፍትሐዊነት፣ በተከታታይነት፣ በተጠያቂነትና በግልጽነት የሚታወቅ የሥራ አካባቢ መፍጠር፤

(ሐ) በፕሮጀክቱ አፈጻጸም ቦታዎች ላይ የሚነሱ የአካባቢና የማኅበራዊ ቅሬታዎችን መፍታት፤ እንዲሁም

(መ) በፕሮጀክት አስፈጻሚዎች፣ ተግባሪዎችና ተጠቃሚዎች መካከል ያለውን ግንኙነት ማጎልበት።

9.2. የተፈጻሚነት ወሰን

የቅሬታ አፈታት ዘዴ ከውስጥና ከውጭ ባለድርሻ አካላት የአገልግሎት ጥራትን በተመለከተ አስተያየት ለመቀበል፣ ስለ ጉድለቶች፣ ውድቀቶች ወይም ስለ አገልግሎት አሰጣጥ አለመርካት ቅሬታዎችን ለመቀበል፣ እንዲሁም ከፕሮጀክቱ አፈጻጸም ማንኛውም ገጽታ ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን ለመቀበልና አግባብነት ያለው ክትትልና ሂደት እንዲኖራቸው ለማድረግ የተዘጋጀ ነው። በዚህ መሠረት፣ ዘዴው ከሚከተሉት ጋር የተያያዙ ቅሬታዎችን ይይዛል፡-

(ሀ) የውስጥ ባለድርሻ አካላት

(i) የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት/ወሲባዊ ትንኮሳ፤

(ii) የደመወዝ/የክፍያ መዘግየት፤

(iii) በጾታ ወይም በዘር ግምት ምክንያት ለእኩል ሥራ በደመወዝ/ክፍያ አሰጣጥ ላይ የሚደረግ አድልዎ፤

(iv) ኮሜሳን እና ፕሮጀክቱን የሚያሳጣ ወይም ሠራተኛን ሊጎዳ የሚችል ማንኛውም ዓይነት ብልሹ ምግባር፤ እንዲሁም

(v) አፋጣኝ (ማጠቃለያ) ስንብትን ጨምሮ ከሥራ መሰናበት።

Official Use Only

(ለ) የውጭ ባለድርሻ አካላት

(i) የባለድርሻ አካላት ምክክር አለመኖር፤

(ii) በፕሮጀክት እንቅስቃሴዎች ተሳትፎ ውስጥ የተወሰኑ የኅብረተሰብ ክፍሎችን ወይም ባለድርሻ አካላትን ማግለል፤

(iii) የባለድርሻ አካላትን አስተያየት በንዑስ ፕሮጀክት ውሳኔ ወይም በመጨረሻ የጥናት ሰነዶች ውስጥ አለማካተት፤ እንዲሁም

(iv) ለባለድርሻ አካላት በቂ ያልሆነ ወይም የሌለ የመረጃ ይፋ ማድረግ ወዘተ።

ስለ ቅሬታ አያያዝ ሂደቶች ተጨማሪ ዝርዝር መረጃ ለክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠንክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት በተዘጋጀው የቅሬታ አፈታት ዘዴ ሰነድ ውስጥ ማግኘት ይቻላል፤ ሰነዱም በሚከተለው አድራሻ ይገኛል፡- https://www.comesa.int/accelerating-sustainable-clean-energy-access-transformation-ascent-in-afe -region-multi-phase-programmatic-approach-mpa/

9.3. የዓለም ባንክ የቅሬታ አፈታት አገልግሎት

በዓለም ባንክ በሚደገፍ ፕሮጀክት ምክንያት ጉዳት እንደደረሰባቸው የሚያምኑ ማህበረሰቦችና ግለሰቦች ቅሬታቸውን በነባር የፕሮጀክት ደረጃ ቅሬታ አፈታት ዘዴዎች ወይም በባንኩ የቅሬታ አፈታት አገልግሎት በኩል ማቅረብ ይችላሉ። የቅሬታ አፈታት አገልግሎት የሚደርሱ ቅሬታዎች ከፕሮጀክቱ ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን ለመፍታት በአፋጣኝ መገምገማቸውን ያረጋግጣል። በፕሮጀክቱ ጉዳት የደረሰባቸው ማህበረሰቦችና ግለሰቦች ቅሬታቸውን ለባንኩ ራሱን ችሎ ለሚሠራ የተጠያቂነት ዘዴ ሊያቀርቡ ይችላሉ። ራሱን ችሎ ለሚሠራ የተጠያቂነት ዘዴ የኢንስፔክሽን ፓነልን ይይዛል፣ ይህም ፓነል በባንኩ ፖሊሲዎችና ሥርዓቶች ያለመከበር ምክንያት ጉዳት መድረሱን ወይም ሊደርስ እንደሚችል የሚወስን ሲሆን፣ እንዲሁም ማህበረሰቦችና ተበዳሪዎች ቅሬታዎቻቸውን በክርክር አፈታት እንዲፈቱ ዕድል የሚሰጥ የክርክር አፈታት አገልግሎትንም ይይዛል። ቅሬታዎች ጉዳዩ በቀጥታ ለባንኩ አስተዳደር ትኩረት ከቀረበና አስተዳደሩ ምላሽ የመስጠት ዕድል ካገኘ በኋላ በማንኛውም ጊዜ ለራሱን ችሎ ለሚሠራ የተጠያቂነት ዘዴ ሊቀርቡ ይችላሉ።

ስለ ባንኩ የቅሬታ አፈታት አገልግሎት ቅሬታ አቀራረብ መረጃ ለማግኘት http://www.worldbank.org/GRS ይጎብኙ። ስለ ባንኩ የተጠያቂነት ዘዴ ቅሬታ አቀራረብ መረጃ ለማግኘት https://accountቴክኒክ ድጋፍbility.worldbank.org

10. የአማካሪዎች አያያዝ

የፕሮጀክቱ የአካባቢና ማኅበራዊ ቁርጠኝነት ዕቅድ ፣ ኮሜሳ ለአማካሪዎች በሚዘጋጁ የሥራ ዝርዝር መግለጫዎች እና የጨረታ ሰነዶች ውስጥ ተገቢ የአካባቢና ማኅበራዊ መስፈርቶች መካተታቸውን እንዲያረጋግጥ ይጠይቃል። እነዚህም የሥነ ምግባር መመሪያዎች፣ የቅንጅት አሠራሮች፣ የክትትል ሪፖርቶች እና የቅሬታ አስተዳደር ሥርዓቶችን ያካትታሉ፤ እንዲሁም የመስፈርቶቹን አለማክበር በተመለከተ የሚወሰዱ እርምጃዎችን የሚገልጹ ድንጋጌዎችም መካተት አለባቸው። ከዚያ በኋላ፣ አማካሪዎቹ በየራሳቸው ውሎች ውስጥ የተገለጹትን የአካባቢ፣ የማኅበራዊ፣ የጤናና የደህንነት መስፈርቶች፣ የወሲባዊ ብዝበዛና ጥቃት/ወሲባዊ ትንኮሳ ጉዳዮችን ጨምሮ፣ በትክክል መፈጸማቸውን ማረጋገጥ ያስፈልጋል።

Official Use Only

11. የማህበረሰብ ሠራተኞች

የዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን ማፋጠን ክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት በአካባቢና ማኅበራዊ2 (የሠራተኛ እና የሥራ ሁኔታዎች) እንደተገለጸው የማህበረሰብ ሠራተኞችን የፕሮጀክቱን ማንኛውንም ገጽታ ለማስፈጸም አይቀጥርም።

12. የቀዳሚ አቅራቢ ሠራተኞች

የዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን ማፋጠን ፕሮጀክት በአካባቢና ማኅበራዊ2 (የሠራተኛ እና የሥራ ሁኔታዎች) እንደተገለጸው ፣ ለፕሮጀክቱ ትግበራ ድጋፍ የሚያደርጉ ዋና አቅራቢዎችን አይጠቀምም።

Official Use Only

አባሪዎች

አባሪ ፡- የግል ሥነ ምግባር ደንብ (ዘላቂና ንጹህ የኃይል ተደራሽነት ለውጥን የማፋጠን ባለብዙ ደረጃ ፕሮግራማዊ አቀራረብ ናሙና)

እኔ፣ _____፣ የክልል ዘላቂና ንጹህ የኃይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ፕሮጀክት የአካባቢ፣ ማህበራዊ፣ ጤናና ደህንነት ደረጃዎች መስፈርቶችን ለማክበር፣ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት እንዲሁም ወሲባዊ ትንኮሳ እንዳይፈጸም ለመከላከል፣ እና በህፃናት ላይ የሚደርስ ጥቃትን ለመከላከል ቃል እገባለሁ።

የኢኤስኤችኤስ ደረጃዎችን አለማክበር ወይም በሥራ ቦታው፣ በሥራ ቦታው አካባቢ ወይም በአካባቢው ማህበረሰቦች ውስጥ ወሲባዊ ብዝበዛ፣ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም በህፃናት ላይ የሚደርስ ጥቃትን (ሻክ) ድርጊቶችን መፈጸም ከባድ ብልሹ ምግባር መሆኑን፣ በዚህም ምክንያት ለቅጣት፣ ለቅጣት እርምጃ ወይም ከሥራ ለመሰናበትና ለክስ ምክንያት ሊሆን እንደሚችል እገነዘባለሁ።

በፕሮጀክቱ ላይ በምሠራበት ወቅት የሚከተሉትን ለማድረግ ቃል እገባለሁ፡-

(ሀ) **ስለ ሙያዊ ጤናና ደህንነት**

(i) ከሙያዊ ጤናና ደህንነት ስጋቶች ጋር የተያያዙ ሕጎችንና ሌሎች ተፈጻሚ መስፈርቶችን ማክበር፤

(ii) በአሠሪው ወይም በፕሮጀክቱ በሚጠየቀው መሠረት የሙያዊ ጤናና ደህንነት ስልጠናዎች ላይ መገኘት፤

(iii) ከእያንዳንዱ እንቅስቃሴና የሥራ ጣቢያ ጋር የተያያዙ ሊደርሱ የሚችሉ ስጋቶችን መለየት፤

(iv) ሠራተኞችን የሚነኩ የደህንነትና የጤና ጉዳዮችን በተመለከተ ምክረ ሐሳቦችን ማቅረብ፤

(v) በፕሮጀክቱ ቦታ ላይ ሁልጊዜ የታዘዘውንና ተገቢውን የግል መከላከያ መሣሪያ መልበስ፤

(vi) ሊወገዱ የሚችሉ አደጋዎችን መከላከልና ደህንነትን አደጋ ላይ የሚጥሉ ወይም አካባቢን የሚያሰጉ ሁኔታዎችን ወይም ተግባራትን ሪፖርት ማድረግ፤ እንዲሁም

(vii) የዚህን የሥነ ምግባር ደንብ ማንኛውንም ጥሰት ለሠራተኞች ተወካይ፣ ለሰው ኃብት ክፍል ወይም ለቅሬታ አፈታት ኮሚቴ ሪፖርት ማድረግ። በቅን ልቦና የዚህን የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ሪፖርት የሚያደርግ ማንኛውም ሠራተኛ በምንም መንገድ አይቀጣም።

(ለ) **ስለ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ**

(i) በፕሮጀክቱ በሚጠየቀው መሠረት ከኤስኢኤ/ኤስኤች እና ሻክ ጋር በተያያዙ የሥልጠና ኮርሶች ላይ መገኘትና በንቃት መሳተፍ፤

(ii) ሴቶችን፣ ህጻናትን (ዕድሜያቸው ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ሰዎችን) እና ወንዶችን ዘር፣ ቀለም፣ ቋንቋ፣ ሃይማኖት፣ ፖለቲካዊ ወይም ሌላ ግንኙነት፣ ዜግነት፣ ብሔር ወይም ማህበራዊ አመጣጥ፣ ንብረት፣ አካል ጉዳተኝነት፣ የትውልድ ቦታ ወይም ዜግነት፣ ወሲባዊ ዝንባሌ፣ የጾታ ማንነት ወይም ሌላ ሁኔታ ሳይለዩ በአክብሮት መያዝ፤

(iii) ተገቢ ያልሆነ፣ አስቸጋሪ፣ አላግባብ፣ ወሲባዊ ቀስቃሽ፣ አዋራጅ ወይም ባህላዊ ተገቢ ያልሆነ ቋንቋ ወይም ባህሪ በሴቶች፣ በህጻናት ወይም በወንዶች ላይ አለመጠቀም፤

Official Use Only

(iv) ለወሲባዊ ዓላማዎች ማንኛውንም ተጋላጭ ሁኔታን፣ የስልጣን ልዩነትን ወይም እምነትን አላግባብ መጠቀም ወይም ለመጠቀም መሞከርን ጨምሮ፣ ከሌላ ሰው ወሲባዊ ብዝበዛ በገንዘብ፣ በማህበራዊ ወይም በፖለቲካዊ ጥቅም ማግኘትን ጨምሮ በፆታዊ ብዝበዛ ውስጥ አለመሳተፍ፤

(v) በኃይል ወይም ባልተመጣጠነ ወይም አስገዳጅ ሁኔታ ውስጥ የሚፈጸም ትክክለኛ ወይም አስፈራሪ ወሲባዊ ባህሪ ያለው አካላዊ ወረራ በሆነው ወሲባዊ ጥቃት ውስጥ አለመሳተፍ፤

(vi) ሥራን የሚያውክ፣ ለቅጥር ሁኔታ የሚያደርግ ወይም አስፈራሪ፣ ጠላትነት ያለው ወይም አስቀያሚ የሥራ አካባቢ የሚፈጥር ማንኛውም ያልተፈለገ ወሲባዊ እንቅስቃሴ፣ ወሲባዊ ውለታ ጥያቄ፣ የቃል ወይም የአካል ወሲባዊ ባህሪ ወይም ምልክት፣ ወይም ለሌላ ሰው ስድብ ወይም ውርደት ሊያስከትል የሚችል ሌላ ማንኛውም ወሲባዊ ባህሪ በሆነው ወሲባዊ ትንኮሳ ውስጥ አለመሳተፍ፤

(vii) ከህጻናት *ጋር* በወሲባዊ ንክኪ ወይም እንቅስቃሴ ውስጥ አለመሳተፍ (በዲጂታል ሚዲያ አማካኝነት መንከባከብን ወይም ግንኙነትን ጨምሮ፣ ለአካለ መጠን ካልደረሱ ልጆች *ጋር* ትዳር የመሠረቱ የማህበረሰብ አባላት አይቀጠሩም፣ ስለ ህጻን ዕድሜ የተሳሳተ እምነት ወይም ከህጻኑ የተገኘ ስምምነትም ተቀባይነት አይኖረውም)፤

(viii) ከአስተናጋጅ ማህበረሰቦች አባላት *ጋር* ወሲባዊ ግንኙነት አለማድረግ (ማስታወሻ፡- ቀደም ብሎ ከማህበረሰቡ ጎልማሳ አባል *ጋር* ትዳር ለመሠረተ በአካባቢው ለተቀጠረ ሠራተኛ ይህ ልዩ ሁኔታ ተፈጻሚ ይሆናል)። ይህም ለወሲብ ልውውጥ ለማህበረሰብ አባላት እውነተኛ ጥቅም (በገንዘብ ወይም ባልሆነ) ማገድ ወይም ቃል መግባትን የሚያካትቱ ግንኙነቶችን ይጨምራል—እንዲህ ዓይነቱ ወሲባዊ እንቅስቃሴ በዚህ ደንብ ወሰን ውስጥ «ስምምነት የሌለው» ተደርጎ ይቆጠራል፤ እንዲሁም

(ix) በአንድ የሥራ ባልደረባ (በኩባንያዬ የተቀጠረ ወይም ያልተቀጠረ) የሚፈጸም የተጠረጠረ ወይም ትክክለኛ ወሲባዊ ብዝበዛና ጥቃት፣ ወሲባዊ ትንኮሳ እና በሕፃናት ላይ የሚፈጸም ጥቃት ወይም የዚህን የሥነ ምግባር ደንብ ማንኛውንም ጥሰት በቅሬታ አፈታት ዘዴ ወይም ለቅርብ አለቃዬ ሪፖርት ለማድረግ ማሰብ።

(ሐ) **ዕድሜያቸው ከ18 ዓመት በታች ስለሆኑ ህጻናት፡-**

(i) በተቻለ መጠን ከህጻናት *ጋር* ቅርበት ባለው ሁኔታ ስሠራ ሌላ ጎልማሳ መገኘቱን ማረጋገጥ፤

(ii) ከቤተሰቤ *ጋር* ግንኙነት የሌላቸውን ብቻቸውን ያሉ ህጻናትን ወደ ቤቴ አለመጋበዝ፣ ለአካላዊ ጉዳት ወይም አደጋ ወዲያውኑ ተጋላጭ ካልሆኑ በስተቀር፤

(iii) ኮምፒውተሮችን፣ የሞባይል ስልኮችን፣ ቪዲዮን፣ ዲጂታል ካሜራዎችን ወይም ሌላ ማንኛውንም መገናኛ ህጻናትን ለመበዝበዝ ወይም ለማንከታከት ወይም የህፃናት ወሲባዊ ይዘት ላይ ለመድረስ አለመጠቀም (ከዚህ በታች «የህጻናት ምስሎችን ለሥራ ዓላማ መጠቀም»ን ይመልከቱ)፤

(iv) ህጻናትን በአካላዊ ቅጣት ከመቅጣት መቆጠብ፤

(v) በብሔራዊ ሕግ በተገለጸው መሠረት ለከፍተኛ ጉዳት ስጋት ለሚያጋልጥ የቤት ውስጥ ወይም ሌላ የጉልበት ሥራ ከ15 ዓመት በታች የሆኑ ህጻናትን ከመቅጠር መቆጠብ፤

(vi) ከህጻናት ጉልበት ብዝበዛና ከዝቅተኛ ዕድሜ *ጋር* የተያያዙ የአካባቢ ሕጎችንና የዓለም ባንክን የአካባቢና ማህበራዊ ደረጃዎችን ጨምሮ ሁሉንም አግባብነት ያላቸውን አካባቢያዊ ሕጎች ማክበር፤ እንዲሁም

(vii) ህጻናትን ፎቶ ወይም ቪዲዮ ሲነሱ ተገቢውን ጥንቃቄ ማድረግ (ከዚህ በታች ያለውን ዝርዝር ይመልከቱ)።

Official Use Only

(መ) **ለሥራ ዓላማ የህጻናትን ምስል መጠቀም። ለሥራ ዓላማ አንድን ህጻን ፎቶ ወይም ቪዲዮ ስነሳ የሚከተሉትን አደርጋለሁ፡-**

(i) አንድን ህጻን ፎቶ ወይም ቪዲዮ ከመንሳቴ በፊት፣ የግል ምስሎችን ለማባዛት ያሉ የአካባቢ ልማዶችን ወይም ገደቦችን መገምገምና ለማክበር መጣር፤

(ii) አንድን ህጻን ፎቶ ወይም ቪዲዮ ከመንሳቴ በፊት፣ ከህጻኑና ከወላጅ ወይም ከአሳዳጊ የተረጋገጠ ፈቃድ ማግኘት። ይህንንም እንደ አካል፣ ፎቶው ወይም ፊልሙ እንዴት ጥቅም ላይ እንደሚውል ማብራራት፤

(iii) ፎቶዎች፣ ፊልሞችና ቪዲዮዎች ህጻናትን በክብርና በአክብሮት እንዲያሳዩ እንጂ ተጋላጭ ወይም ተገዢ በሆነ መልኩ እንዳያሳዩ፣ እንዲሁም ህጻናቱ በበቂ ሁኔታ የለበሱና ወሲባዊ ፍንጭ ሊሰጡ በሚችሉ አቀማመጦች ውስጥ እንዳልሆኑ ማረጋገጥ፤

(iv) ምስሎቹ ስለ ሁኔታውና ስለ እውነታዎች ታማኝ ውክልና መሆናቸውን ማረጋገጥ፤ እንዲሁም

(v) ምስሎችን በኤሌክትሮኒክ መንገድ ሲልኩ የፋይል መለያዎች ስለ ህጻኑ መለያ መረጃ እንዳይገልጹ ማረጋገጥ።

(ሠ) **ቅጣቶች**

ይህን የሥነ ምግባር ደንብ ብጥስ ክልል ዘላቂና ንጹህ የታይል አቅርቦት ተደራሽነት ሽግግርን የማፋጠን ኤምፒኤ የሚከተሉትን ሊያካትት የሚችል የዲሲፕሊን እርምጃ እንደሚወስድ እገነዘባለሁ፡-

(i) መደበኛ ያልሆነ ማስጠንቀቂያ መስጠት፤

(ii) መደበኛ ማስጠንቀቂያ መስጠት፤

(iii) እስከ አንድ ሳምንት ደመወዝ ማጣት፤

(iv) ከ1 ወር እስከ ከፍተኛ 6 ወር ድረስ ከደመወዝ/ከውል ክፍያ ውጪ ከሥራ ማገድ፤

(v) ከሥራ ማሰናበት፤ ወይም

(vi) አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ለፖሊስ ሪፖርት ማድረግ።

የአካባቢ፣ ማህበራዊ፣ ጤናና ደህንነት ደረጃዎች መከበራቸውን ማረጋገጥ የእኔ ኃላፊነት መሆኑን እገነዘባለሁ። የሙያዊ ጤናና ደህንነት አያያዝ መስፈርቶችን አከብራለሁ፣ እንደ ኤስኢኤ/ኤስኤች ወይም ቫክ ሊተረጎሙ የሚችሉ ድርጊቶችን ወይም ባህሪያትን አስወግዳለሁ። እንዲህ ያሉ ድርጊቶች የዚህን የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ያካትታሉ። ከላይ የተጠቀሰውን የሥነ ምግባር ደንብ አንብቤ እንደተረዳሁ እና በውስጡ የተካተቱትን ደረጃዎች ለማክበር ቃል እንደምገባ እንዲሁም ኦኤችኤስ፣ ኤስኢኤ/ኤስኤች እና ቫክ ጉዳዮችን ለመከላከልና ምላሽ ለመስጠት ያለኝን ሚናና ኃላፊነት እንደተረዳሁ በዚህ አረጋግጣለሁ። ከዚህ የሥነ ምግባር ደንብ ጋር የማይጣጣም ወይም እንደዚህ ያለውን ደንብ ተከትሎ ያለመፈጸም ማንኛውም ድርጊት የዲሲፕሊን እርምጃ ሊያስከትል እና በቅጥሬ ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ሊያሳድር እንደሚችል እገነዘባለሁ።

ፊርማ፡- _____

የሥራ መደብ፡- _____

ቀን፡- _____

Official Use Only

አባሪ 2፡- የክስተት ምርመራ ቅጽ

የሥራ ቦታ ጤናና ደህንነት የአደጋ ክስተት ምርመራ ቅጽ

የአደጋ ደረጃ (አመላካች፣ ከባድ፣ ከፍተኛ) .....

የአደጋው መግለጫ፡- .....

የአደጋው ቀንና ሰዓት፡- .....

የአደጋው ቦታ፡- .....

የአደጋ ማንቂያ ምንጭ፡- .....

ምርመራ

የምርመራው ቀንና ሰዓት፡-

የምርመራ ቡድን አባላት ስምና ደረጃ

ስም..... የሥራ መደብ..... ፊርማ.....

ስም..... የሥራ መደብ..... ፊርማ.....

ስም..... የሥራ መደብ..... ፊርማ.....

የአደጋ ምርመራ መጠይቁን ሞልተው ቅጂዎችን ከክስተት ምርመራ ቅጹ ጋር ያያይዙ።

የምርመራ ቡድን ግኝቶች

ቡድኑ ወደ አደጋው ያመሩ ክስተቶች መግለጫ

ቡድኑ ስለ አደጋው ራሱ የሚሰጠው መግለጫ

ቡድኑ ስለ አደጋው መንስኤዎች ያለው አመለካከት

ሊደርስ የሚችል አደጋን ለመቀነስ የሚሰጥ ምክረ ሐሳብ (አፋጣኝ መፍትሔ)

ቀን.....ቁጥር.....ክፍል.....

1. መሠረታዊ መንስኤዎች.....

2. የተወሰደ የመከላከያ እርምጃ.....

3. ተጨማሪ ምክረ ሐሳብ - የመከላከያ እርምጃዎች.....

የፕሮጀክት ሥራ አስኪያጅ፡- አስተያየቶችና ለከፍተኛ ባለሥልጣን የሚወሰዱ ወይም የሚመከሩ እርምጃዎች፡-

ፊርማ.....

ቀን.....

Official Use Only