|  |
| --- |
| **ኃይልን/ሥልጣንን ያለአግባብ መጠቀም - ለጥቃት ጥበቃ መንስኤዎችን እና ተያያዥ ጉዳዮችን መመረመር - ኃይል/ሥልጣን፣ ልዩ መብት ወይም ጥቅም፣ ፆታ እና እርስ በእርስ ተያያዥነት ያላቸው የማኅበራዊ ምደባዎች**  Abusing Power – Exploring root causes and issues for safeguarding- power, privilege, gender and intersectionality |

**ይህ ዌብናር (የኢንተርኔት ላይ ሴሚናር) ፣ ከማት ማክዶናልድ በከድጃ ፋንሲ ሊቀመንበርነት የተመራ ሲሆን፣ ሳሊ ፕራውድላቭን ከዩኒሴፍ ዩናይትድ ኪንገደም ፣ ኢቨርጆይስ ዊንን ከአክሽን ኤይድ ኢንተርናሽናል እና ጊታ ሚስራን ከክሬቲንግ ሪሶርስ ፎር ኢምፓወርመንት ኢን አክሽንን(CREA) ይዞ ቀርቦ ነበር።**

**ሴሚናሩ፣ "እኔም" እና "የጥቁር ሕይወት ዋጋ አለው" የተባሉት እንቅስቃሴዎች በድርጅታችን እና በሥራችን ውስጥ የፆታ እና የዘር መድልዎን/ፍትሕን በጥልቀት እንድንመረምር አስግድዶን ሳለ የወቅቱን አጋጣሚ እንዴት እንጠቀም በሚል ላይ ያተኮረ ነበር ። ኃይል/ሥልጣንን እና ልዩ መብትን እንዴት እንደምናይ እንዲሁም ያለፉትን ደንብን/ሥርዓትን የመጠበቅ ምላሾቻችንን መርምረን ነበር።**

****

**እባክዎን** [**ሙሉውን ቅጂ**](https://www.youtube.com/watch?v=O5dekyiR_Aw&feature=youtu.be) **እና** [**ማጠቃለያ ቪዲዩን**](https://safeguardingsupporthub.org/webinars/abusing-power-exploring-root-causes-and-issues-safeguarding-power-privilege-gender-and) **ለማየት ጠቅ ያድርጉ።**

*የከፍተኛ አመራሮች ሚና የላቀ ነው። የድርጅቶቹ እሴቶችን መኖር እና በተግባር ላይ ማዋል እንዲሁም ከሌሎች ከፍተኛ ሥራ አስኪያጆች ጋር የሚያደርጉት አቀራረብ እና ግንኙነቶች በድርጅቱ እንዴት እንደሚታይ/ልምድ እንደሚሆን ማሰብ/ማጤን አለባቸው።*

***”***

***“***

|  |
| --- |
| **ሳሊ ፕራውድላቭ ከዩኒሴፍ ዩኬ ድርጅቶች** ደንብን/ሥርዓትን ከመጠበቅ ጤናማ ባህልን ወደመመሥረት እንዲዛወሩ ይረዳ ዘንድ እያዘጋጀች ካለው "የአመራር መሣሪያ" (Leadership Tool) አንዳንድ የሚስብ/አጓጊ ግንዛቤዎችን አጋርታለች ።  ● ጤናማ ባህል ማለት ግልፅ የሆነ ከጥቃት የመጠበቅ መንፈስ/እምነት ከእሴቶች እና ባህርያት በድርጅቱ እያንዳንዱ እርከን በግልፅ ሲቀመጡ እና ሲተገበሩ እንዲሁም የማወቅ ጉጉት፣ ጥልቅ ምልከታ ወይም ምርመራ እና የገንቢ ሂስ ባህል መኖር (እነዚህን ባህሪዎች የማዳበር ሂደቶች) ማለት እንደሆኑም አመላከተዋል።  ሳሊ በሚከተሉት ነጥቦች ላይ እንድናስብ ግድ ብላናለች፦  o ውሳኔ መስጫው ጠረጴዛ ላይ ማን ይቀመጣል እና ውሳኔ የመስጠት ኃይል ያለው ማን ነው?  o እውነተኛ የኃይል/የሥልጣን ሽግግሮችን/ ለውጦችን የሚያመላክቱ ባህሪያት የትኞቹ ናቸው?  o መሪዎች ከጥቃት መጠበቅ ቅድሚያ እንደሚሰጠው እንዴት ያሳያሉ?  **ኢቨርጆይስ ዊን ከአክሽን ኤይድ** ኃይል/ሥልጣን እንዴት እንደሚሠራ እና በተለይም በግልፅ የማይታዩ እና የተደበቁ የኃይል/የሥልጣን ዓይነቶችን ከግምት ውስጥ ለማስገባት በጥልቀት እንድናስብ ጠይቃን ነበር።  ● ደንብና ሥርዓትን ማክበርን ላይ ብቻ የምናተኩር ከሆነ ወይም የሚታዩ እና መደበኛ የኃይል/ሥልጣን ዓይነቶችን ብቻ የምንመለከት ከሆነ ድርጅታዊ ባህላችን አይለወጥም።  ● ሁሉንም የኃይል/ሥልጣን ዓይነቶች ለመገዳደር/ለመፈታተን በጥልቀት መቆፈር እና የማይመቸውን ሥራ መሥራት አለብን።  ● ኃይል/ሥልጣን አንጻራዊ እና በቡድን እንዲሁም በግለሰቦች የተያዘ ነው፤ እናም እንዴት አዎንታዊ ኃይል/ሥልጣንን መገንባት እንደሚቻል - ኃይል/ሥልጣንን ተጠያቂ የሚያደርግ ኃይል/ጉልበት ለማግኘት- የለውጡ ባለቤት ማነው ከሚለው ጀምሮ ያለመከሰስ/ያለመጠየቅ ባህል ያለው ማን እንደሆነ ማሰብ አለብን።  እነዚህ ምርመራዎች በዘር፣ በፆታ፣ በሰሜን/በደቡብ መካከል ያሉ መከፋፈሎች ዙሪያ ያሉን አመለካከቶችን እና ልማዶች ላይ ጥልቅ ሥራን ይፈልጋሉ።  **ጊታ ሚስራ ከክሬቲንግ ሪሶርስ** ፎር ኢምፓወርመንት ኢን አክሽን (CREA) የወሲባዊ ብዝበዛ፣ጥቃት እና ትንኮሳዎችን ላይ ያሉ የሳሱ ልዩነቶች እና ስሕተቶች መሥመሮች የመመልከትን እንዲሁም ከፍፁምነት አባዜ መለየትን ገልጻለች።  ● ፍፁም የሚባሉ ነገሮች አለመኖራቸውን እናውቃለን ፣ ምክንያቱም ሕይወትን የምንለማመደው በዚህ መንገድ ብቻ ነው ። የትኞቹ የጥቃት ጥበቃ አካላት ጥቁርኛና ነጭ ሊሆኑ ይችላሉ (እና መሆን አለባቸው)፤ የትኞቹ አካላት በስስ ልዩነቶች እና በስሕተት መሥመሮች ዙሪያ የበለጠ ምርመራ ያስፈልጋቸዋል።  ● ሁሉንም የኃይል/ሥልጣን ገጽታዎች፣ ከሁሉም ተቃርኖዎቻቸውና እና ውስብስብነታቸው ጋር ልንረዳ ይገባል።  ● እንደ ሲሪላታ ባቲሉዋላ ገለጻ “የማይታይ ኃይል/ሥልጣን” ጽንሰ-ሀሳብ ከሁሉም የሥልጣን ገጽታዎች ሁሉ በጣም ችግር ፈጣሪው ነው፤ ምክንያቱም እንዴት እና የት እንደምንፈልገው በትክክል ካላወቅን በስተቀር በጭራሽ አናየውም! ባቲሉዋላ የማይታየውን ሥልጣን እንደሚከተለው ትገልጸዋለች “ሰዎች ስለራሳቸው የሚያስቡት እና የሚሰማቸው ስሜት የሚቀረጽበት እንዲሁም ማኅበራዊ አመለካከቶች፣ የተዛቡ አመለካከቶች የሚፈጠሩበት፣ ምኞት እና ፍላጎቶቻችን ከተፅዕኖ ሥር የሚወድቁበት መንገድ የመቀየስ ኃይል ነው። ”  ● ሥልጣን እና ልዩ መብት ሁል ጊዜ እርስዎ በፈለጉት ቦታ እንደማይቀመጥ ልብ ማለት አለብን። እኛ ሁላችንም በብዙ የተለያዩ የሥልጣን እርከኖች ላይ የተቀመጥን ሲሆን - አንዳንዶቻችን ከሌሎች በላይ፣ አንዳንዶቻችን ደግሞ ከሌሎች በታች ነን። የመጀመሪያው እርምጃ ይህ በተለያዩ መንገዶች እንዴት በአንድ ድርጅት ውስጥ እንደሚተገበር መረዳት/ማወቅ ነው።  ● ዋናው ግብ ሴቶችን ከመጠበቅ ወደ የሴቶች መብት ማስጠበቅ፤ ለከበሬታ ቅድሚያ ከመስጠት ወደ ለሁሉም ሰው ክብር ቅድሚያ መስጠት፤ ጉዳት እንዳይደርስ መከላከል ላይ ከማተኮር ወደ አዎንታዊ ሁለንተናዊ ደኅንነት ላይ ማተኮር ነው። |

***“***

*Explitatius essed moluptae nus, con cusda   
consedist, sin eat ut earum faccum alicienti   
aperferum si aut qui aut ommolup ienecto.*

***”***