

POLICY BRIEF

GAPS IN SAFEGUARDING FEMALE WORKERS FROM GENDER-BASED VIOLENCE IN ETHIOPIA'S LABOR PROCLAMATION NO. 1156/2019



International
Labour
Organization



EXECUTIVE SUMMARY

While the 2019 Labor Proclamation (Proclamation No. 1156/2019) represents a positive step towards protecting Ethiopian workers from gender-based violence (GBV), significant gaps remain in safeguarding female workers specifically. This brief analyzes these gaps, focusing on key articles related to GBV prevention and response, and proposes concrete recommendations for strengthening the Proclamation's effectiveness.

GAPS IN THE PROCLAMATION

- Limited definition of GBV: Article 87 defines "harassment" narrowly, excluding broader forms of GBV such as sexual assault and psychological abuse.
- Weak internal complaint mechanisms: While Article 91 mandates internal complaint mechanisms, it lacks specific requirements for confidentiality, impartiality, and fair grievance procedures.
- Insufficient support for survivors: The Proclamation lacks provisions for essential survivor support services like medical care, legal aid, and psychosocial counseling.
- Inadequate penalties for perpetrators: Penalties for harassment outlined in Article 92 are insufficient to deter perpetrators and provide meaningful justice to survivors.
- Limited enforcement mechanisms: The Proclamation lacks clear mechanisms for monitoring and enforcing GBV prevention and response measures.

RECOMMENDATIONS FOR ACTION

- Revise Article 87: Broaden the definition of "harassment" to encompass all forms of GBV as per international standards.
- Strengthen Article 91: Define specific requirements for internal complaint mechanisms, including confidentiality, impartiality, and clear grievance procedures with independent oversight.
- Establish survivor support services: Dedicate resources for essential services like medical care, legal aid, and psychosocial counseling for GBV survivors in the workplace.
- Increase penalties for perpetrators: Enhance penalties for GBV offenses under Article 92 to reflect the severity of the harm and deter future occurrences.
- Develop enforcement mechanisms: Establish clear monitoring and enforcement mechanisms to ensure effective implementation of GBV prevention and response measures within workplaces.

CONCLUSION

Addressing the gaps in the Labor Proclamation is crucial to protecting female workers from GBV and promoting a safe and productive working environment. By implementing the recommendations outlined, Ethiopia can ensure its legal framework effectively safeguards its female workforce and fosters inclusive and sustainable economic growth.

Note: This brief provides a concise overview. You can expand on each section with specific article references, relevant data points, and examples to strengthen your argument.

Additional Resources:

- International Labor Organization (ILO): Toolkit on Preventing and Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the World of Work
- UN Women: Ending Gender-Based Violence in the Workplace

ABOUT THE ILO “SIRAYE” PROJECT

International Labor Organizations (ILO) Siraye Project is one of the Ethiopian Women Lawyers' Association (EWLA's) partners that aims to strengthen the existing law enforcement mechanisms outside of the industrial parks, which is crucial to strengthen the knowledge and capacities of law enforcement organs such as the police, labor judges, labor inspectors, employer organizations, and community organizations. It works to fill/address the capacity gaps in most surrounding rural areas for female migrant factory workers who are new to urban culture, language and have little or no social connections to deliver relevant and practical training.

In addition to capacity development efforts, mapping key stakeholders and the services they provide to GBV survivors is critical to strengthening the grievance mechanisms and availing comprehensive service.

ABOUT EWLA

The Ethiopian Women Lawyers Association (EWLA) is a non-profit women's advocacy group founded by Ethiopian Women Lawyers at the federal level in 1995 and re-registered as a Local Organization in accordance with the Civil Society Organization Proclamation no-1113/2019. It has been working for more than 25 years to promote women's social, economic, political, and legal rights to help them exercise their constitutional and other rights.

The aim of the Association is to promote equal participation of women in all sectors and to prevent sexual violence against women and create a safe environment for women through its three programs: Legal Research and Advocacy, Public Education and Capacity Building, and Free Legal Aid service. The Association is headquartered in Addis Ababa and has opened its regional offices in seven regions and one city administration namely Adama, Hawassa, Bahir Dar, Gambella, Asosa, Jigjiiga and Semera regions as well as city administration of Dire Dawa. In order to make its service accessible to all, the association is working to expand its service in the zones and woredas under its regional and city administration branches. In line with this, it has established 55 volunteer committee centers across the country. In addition to this, it has established a hotline service (7711) which operates in 3 local languages: Amharic, Afan Oromo, and Tigrigna.



በአድራሻዎቻችን ያግኙን CONTACT US



የኢትዮጵያ የህግ ባለሙያ ሴቶች ማህበር (ኢ.ሕ.ባ.ሴ.ማ) Ethiopian Women Lawyers Association (EWLA)



ዋናው ቢሮ / Head Office:

አዲስ አበባ ከተማ ቂርቆስ ክ/ከተማ
ቡልጋሪያ ሚካኤል ቤተክርስቲያን አጠገብ
Addis Ababa, Mexico, Kirkos Sub-city
Near Bulgaria Mikael Church| Ethiopia



ewla-et.org



info@ewla-et.org



+251-11-508783



[@women_ewla](https://twitter.com/women_ewla)

መቅደም

የ2019 የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ (አዋጅ ቁጥር 1156/2011) ኢትዮጵያውያን ሰራተኞችን ያታን መሰረት ካደረጉ ጥቃቶች (GBV) ከመጠበቅ አኳያ አወንታዊ እርምጃ ያለው ቢሆንም በተለይ የሴት ሰራተኞችን መብት በመጠበቅ ረገድ ጉልህ ክፍተቶች አሉት። ይህ መቅደም ያታን መሰረት ያደረጉ ጥቃቶችን (GBV) መከላከል እና ምላሽ አሰጣጥ ጋር በተያያዙ ቁልፍ መረጃዎች ላይ በማተኮር እነዚህን ክፍተቶች በመተንተን የአዋጁን ውጤታማነት ለማጠናከር የሚያስችሉ ተጨባጭ ምክረ ሃሳቦች የቀረቡበት ነው።

የአዋጁ ክፍተቶች

- ያታን መሰረት ላደረጉ ጥቃቶች የተወሰነ ትርጉም ብቻ መስጠት፡- አንቀጽ 87 “ትንኮሳ” የሚለውን ቃል ጠበብ አድርጎ መተርጎም (እንደ ስነ-ልቦናዊ እና ወሲባዊ ጥቃት የመሳሰሉ ሰፊ ያታን መሰረት ያደረጉ የጥቃት ዓይነቶችን ሳያካትት “ትንኮሳ” ን በጠባቡ ይገልጻል።)
- ደካማ የሆኑ የውስጥ የቅሬታ አቀራረብ ዘዴዎች፡- አንቀጽ 91 የውስጥ የቅሬታ ዘዴዎችን የሚደነግግ ቢሆንም፣ ሚስጥራዊነት፣ ገለልተኝነት እና ፍትሃዊ የቅሬታ አሰራር ልዩ መስፈርቶች የሉትም።
- ከጥቃት ለተረፉ ሰዎች በቂ ድጋፍ ያለማድረግ፡ አዋጁ ከጥቃት ለተረፉ ሰዎች እንደ የህክምና እርዳታ፣ የህግ ድጋፍ እና የስነ-ልቦና ምክር የመሳሰሉ አስፈላጊ አገልግሎቶች አቅርቦት የለውም።
- በአጥፊዎች ላይ በቂ ያልሆነ ቅጣት፡ በአንቀጽ 92 የተመለከቱት የትንኮሳ ቅጣቶች ወንጀለኞችን ለማስቆምና ከጥቃት ለተረፉ ተጎጂዎች ትርጉም ያለው ፍትህ ለመስጠት በቂ አይደሉም።
- ውስን የማስፈጸሚያ ዘዴዎች፡- አዋጁ ያታን መሰረት ያደረጉ ጥቃቶችን መከላከል እና ምላሽ አሰጣጥ እርምጃዎችን ለመቆጣጠር እና ለማስፈጸም ግልጽ የሆኑ የአሰራር ዘዴዎች የሉትም።

ምክረሃሳቦች

- አንቀጽ 87ን ማሻሻል፡ የ “ትንኮሳ”ን አተረጓጎም ሰፊ አድርጎ በማየት ሁሉንም ያታን መሰረት ያደረጉ የጥቃት ዓይነቶች በአለምአቀፍ ደረጃዎች መሰረት ያካተቱ ቢሆን።
- አንቀጽ 91ን ማጠናከር፡ ሚስጥራዊነቱ የተጠበቀ፣ ገለልተኛ የሆነ፣ ግልጽ የሆነና በገለልተኛ አካል ቁጥጥር የሚደረግበት የቅሬታ አቀራረብ ስርዓት መዘርጋትና ለውስጥ የአቤቱታ አቀራረብ ዘዴዎች ልዩ መስፈርቶችን ማስቀመጥ።
- ከጥቃት ለተረፉ ተጎጂዎች የድጋፍ አገልግሎት ማዕከል ማቋቋም፡- የድጋፍ አገልግሎት ማዕከል በማቋቋም በስራ ቦታ ላይ ጸታን መሰረት ያደረጉ ጥቃቶች ለደረሱባቸው ተጎጂዎች እንደ ህክምና እርዳታ፣ የህግ ድጋፍ እና የስነ-ልቦና ምክር የመሳሰሉ አስፈላጊ አገልግሎቶችን መስጠት።
- በአጥፊዎች ላይ ቅጣቶችን መጨመር፡- በአንቀጽ 92 መሰረት ጸታን መሰረት ያደረጉ ጥቃት አድራሾች ላይ ቅጣቶችን በማሻሻል የጉዳቱን ክብደት ለማንፀባረቅ እና ወደፊት ሊከሰቱ የሚችሉትን ተጨማሪ ጥቃቶች መከላከል ያስችላል።
- የማስፈጸሚያ ዘዴዎችን ማዘጋጀት፡- በስራ ቦታዎች ላይ የሚደርሱ ጸታን መሰረት ያደረጉ ጥቃቶችን መከላከል እና ምላሽ አሰጣጥ እርምጃዎች ውጤታማ በሆነ መንገድ መተግበራቸውን ለማረጋገጥ ግልጽ የክትትልና የማስፈጸሚያ ዘዴዎችን ማቋቋም።



ማጠቃለያ

ሴት ሰራተኞችን ጾታን መሰረት ካደረጉ ጥቃቶች ለመጠበቅ እና ደህንነቱ የተጠበቀ እና ምርታማ የሰራ አካባቢን ለማስተዋወቅ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ላይ ያሉ ክፍተቶችን ማስተካከል ወሳኝ ነው። ኢትዮጵያ ከላይ የተሰጡትን ምክረሃሳቦች ተግባራዊ በማድረግ የህግ ማዕቀፎቿ ሴት የሰው ሃይሏን በብቃት እንዲጠብቁ ማድረግና ሁሉን አቀፍ እና ቀጣይነት ያለው የኢኮኖሚ እድገት ማስመዘገብ ትችላለች።

ማሳሰቢያ፡- ይህ ፖሊሲ ብሪፍ አጭር ማብራሪያ የሚሰጥ ቢሆንም ሃሳብዎን ለማጠናከር ከፈለጉ በእያንዳንዱ ክፍል ላይ ልዩ ማጣቀሻዎች፣ ተዛማጅ ነጥቦች እና ምሳሌዎች በመጨመር ማስፋት ይችላሉ።

ተጨማሪ ማጣቀሻዎች፡-

- International Labour Organization (ILO): Toolkit on Preventing and Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the World of Work
- UN Women: Ending Gender-Based Violence in the Workplace

ስለ አይ ኤል ኦ “ስራዬ” ፕሮግራም

አይ ኤል ኦ በጨርቃጨርቅ ኢንዱስትሪዎች ላይ ትኩረት በማድረግ ከሦስትዓሽ አጋር ድርጅቶች ጋር በመተባበር ሁሉን አቀፍ የተቀናጀ “ስራዬ” የተባለ ፕሮግራም አዘጋጅቶ በኢትዮጵያ ምቹ የሰራ ሁኔታና አካባቢ ኢንዱስትሪያዊዜን እንዲስፋፋ አድርጓል። የፕሮግራሙ አጠቃላይ የልማት ግብ ወደ ተሻለ ገቢ እና ካሳ፣ ደህንነት፣ እኩልነት፣ ድምጽ እና ውክልና/አካባቢነት የሚያመራ የተሻሻለ የሰራተኞች መብት ተከብሮ ማየት ነው። መርሃ ግብሩ የጨርቃጨርቅና አልባሳት ዘርፉን ለማሳደግና ዓለም አቀፍ ተወዳዳሪ እንዲሆን ለማስቻል የኢንዱስትሪ ምርታማነትን እና ተወዳዳሪነትን ለመጨመር ያለመ ነው። በተጨማሪም ፕሮግራሙ ተጠያቂነት እና ግልጽነት ያላቸውን የመንግስት ተቋማትን ያበረታታል። መርሃ ግብሩ በአገር አቀፍ፣ በክልል እና በፋብሪካ ደረጃ የተለያዩ የ አይ ኤል ኦ ዲፓርትመንቶችን እና ዓለም አቀፍ መርሃ ግብሮችን በማሳተፍ በኢትዮጵያ ምቹ የሰራ ሁኔታን ለማስቀጠል እንቅፋት የሆኑ ቁልፍ ተግዳሮቶችን ለመፍታት ይሰራል።

ስራዬ የሥርዓተ-ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ እና ከኢንዱስትሪ ፓርኮች ውጪ ያሉትን የህግ ማስከበር ዘዴዎች ለማጠናከር ከኢ.ሕ.ባ.ሴ.ማ ጋር በመተባበር ይሰራል።

ስለ የኢትዮጵያ የሕግ ባለሙያ ሴቶች ማኅበር (ኢ.ሕ.ባ.ሴ.ማ)

የኢትዮጵያ የሕግ ባለሙያ ሴቶች ማኅበር በፌደራል ደረጃ በ1987 ዓ.ም በሴት የሕግ ባለሙያዎች የተቋቋመና በኢ.ፌ.ዴ.ሪ የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ባለስልጣን የተመዘገበ ሃገር በቀል የሲቪክ ማኅበር ሲሆን ላለፉት ከ25 ዓመታት በላይ የሴቶችን ማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊ፣ ፖለቲካዊ እናሕጋዊ መብቶች እንዲታወቁ በማድረግ ሴቶች በሕገ-መንግስቱ እና በሌሎች ሕጎች በተመላከቱ መብቶቻቸው እንዲጠቀሙ የሚያግዙ ስራዎችን ሲሰሩ ቆይቷል። የማኅበሩ ግብ ሴቶች በሁለንተናዊ ዘርፍ እኩል ተጠቃሚና ተሳታፊ እንዲሆኑ አስተዋፅኦ ማድረግ ሲሆን በሴቶች ላይ የሚፈፀሙ ጾታዊ ጥቃቶችን መከላከልና ለሴቶች ከጥቃት የፀዳ አካባቢን መፍጠር ዓላማዉ አድርጎ በሶስት ፕሮግራሞቹ ማለትም የህግ ጥናት እና ምርምር፣ የህዝብ ማስተማርና አቅም ግንባታ እንዲሁም ነጻ የህግ ድጋፍ አገልግሎት በመስጠት ይሰራል።

ማኅበሩ ዋና ፅ/ቤቱን በአዲስ አበባ በማድረግ በሰባት የክልል ከተሞች እና በአንድ ከተማ አስተዳደር ማለትም በአዳማ፣ በሐዋሳ፣ በባህር ዳር፣ በጋምቤላ፣ በአሶሳ፣ በጅጅጋ እና ሰመራ ክልሎች እንዲሁም በድሬዳዋ ከተማ አስተዳደር ቅርንጫፍ ፅ/ቤቶችን በመክፈት በሃገር አቀፍ ደረጃ የሚሰሩ ማኅበር እንደሆነ ይታወቃል። የማኅበሩ አገልግሎት ለሁሉም ተደራሽ እንዲሆን ከማድረግ አንፃርም ማኅበሩ ባሉት የክልል እና ከተማ አስተዳደር ቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች ስር በሚገኙ ዞን እና ወረዳዎች ላይ ከማህበረሰቡ በተወጣጡ በጎ ፈቃደኞች አማካኝነት የሚሰጠው አገልግሎት እንዲቀጥል እየሰራ ሲሆን እስከአሁን ድረስም በሃገሪቱ በአጠቃላይ 55 በጎ ፈቃደኛ ኮሚቴ ማዕከሎችን አቋቋሟል። ከዚህ በተጨማሪ በአካል ተደራሽ መሆን ላልቻሉ የህብረተሰብ ክፍሎች ደግሞ ነጻ የሕግ ድጋፍ አገልግሎት ለመስጠት የሚያስችል ነጻ የጥሪ ማዕከል 7711 በማቋቋም አገልግሎቱን በስፋት እየሰጠ ይገኛል።



የፖሊሲ መግለጫ

የኢትዮጵያ የሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011
ሴት ሰራተኞችን ያታን መሰረት ካደረጉ ጥቃቶች
ከመጠበቅ አኳያ ያሉት ክፍተቶች



International
Labour
Organization

