

Maelezo kuhusu JINSI- YA



RESOURCE
& SUPPORT
HUB



Jinsi ya Kutumia Viwango vya Kimataifa kwa Unyonyaji, Dhuluma na Unyanyasaji wa Kingono

Kwa Mashirika ya Kijamii katika muktadha wa kibinadamu au maendeleo.

Dokezo hili linakamilisha [Ufupisho wa Muhtasari wa RSH kuhusu Viwango vya Dhuluma, Unyonyaji na Unyanyasaji wa Kingono \(SEAH\)](#). Katika dokezo hili, Kanuni za Msingi za Kamati ya Kudumu ya Mashirika Mbalimbali (IASC) hazijaelezwa kwa kutofautisha bali kama sehemu ya Viwango vya Chini zaidi vya Utendaji (MOS) vya IASC.

Orodha ya ukaguzi iliyo hapa chini inatoa muhtasari kuhusu vitendo vizuri vya kulinda usalama ambavyo vinaakisiwa katika viwango vya kimataifa vya sasa. Orodha hii inawezesha Mashirika ya Kijamii kuhakiki jinsi yanaweza kutumia seti za viwango ambavyo ni muhimu kwao. Si Mashirika yote ya Kijamii yanahitaji au yangependa kutumia seti zote za viwango hivi.

Kuna seti nne za viwango na mapendekezo ambayo yanaongoza hatua za kulinda usalama au ulinzi dhidi ya unyonyaji, dhuluma na unyanyasaji wa kingono (PSEAH) wakati wa kutoa msaada wa maendeleo na wa kibinadamu:

- Viwango vya Chini zaidi vya Utendaji vya Kamati ya Kudumu ya Mashirika Mbalimbali: Ulinzi dhidi ya Unyonyaji wa Kingono na Dhuluma kwa Wafanyakazi Wenyewe ([IASC](#))
- Kiwango cha Msingi cha Kibinadamu kuhusu Ubora na Uwajibikaji ([CHS](#))
- Viwango vya Kimataifa vya Kulinda usalama wa Mtoto kwa Kuweka Watoto wakiwa Salama ([KCS](#))
- Pendekezo la Kamati ya Msaada wa Maendeleo kuhusu Kukomesha Unyonyaji, Dhuluma, na Unyanyasaji wa Kingono katika Ushirikiano wa Maendeleo na Msaada wa Kibinadamu. ([DAC](#)) (Hadhira ya msingi ni Serikali, imejumuishwa hapa kwani baadhi ya wafadhili wanaweza kuirejelea).

IASC na CHS vinatumika mara nyingi kwa kulinda usalama au PSEAH katika msaada wa maendeleo na wa kibinadamu. Viwango vya KCS huangazia tu kulinda usalama wa watoto.

Seti za Viwango na Mapendekezo

Kamati ya Kudumu ya Mashirika Mbalimbali (IASC)	Kiwango cha Msingi cha Kibinadamu (CHS)	KCS	Kamati ya Msaada wa Maendeleo (DAC)
---	---	-----	-------------------------------------

Vitendo vizuri vya Kulinda usalama vilivyoakisiwa katika viwango hivi

Sera na Kanuni ya Maadili

Sera zimewekwa ili kulinda wafanyakazi na watu wazima wowote wanaoingiliana na Shirika la Kijamii dhidi ya unyonyaji wa kingono na dhuluma (SEA) kutababua wafanyakazi au shirika hili	X	X		X
Sera zimewekwa ili kulinda wafanyakazi dhidi ya unyanyasaji wa kingono (inaweza kuunganishwa katika sera zilizopo hapa juu)		X		X
Sera zimewekwa ili kulinda mtu yeyote mzima ambaye anaingiliana na Shirika la Kijamii dhidi ya unyanyasaji wa kingono (inaweza kuunganishwa katika sera zilizopo hapa juu)		X		X
	Kamati ya Kudumu	Kiwango cha	KCS	Kamati ya Msaada
Sera imewekwa inayolinda watoto dhidi ya dhuluma, unyonyaji, unyanyasaji na aina nyingine ya madhara (inaweza kuunganishwa katika sera zilizopo hapa juu)			X	X
Kanuni ya maadili imewekwa inayoeleza kwa muhtasari tabia inayotarajiwa kwa wafanyakazi kutababua wafanyakazi au shirika hili	X	X	X	X
Kuzuia				
Mafunzo kwa wafanyakazi kuhusu SEAH au kulinda usalama ili waweze kuelewa na kutekeleza wajibu	X	X	X	X
Mafunzo kwa wafanyakazi hasa kuhusu kulinda usalama wa watoto (kwa Mashirika ya Kijamii kutababua wafanyakazi au shirika hili)			X	
Mfumo umewekwa ili kufuatilia hatua za kulinda usalama za Shirika la Kijamii		X	X	X
Mikakati salama za kuajiri imewekwa (kulinda usalama wa mtoto katika Rasilimali Watu kwa ajili ya KCS)	X	X	X	X
Taratibu zimewekwa ili kutambua na kushughulikia hatari za SEAH ndani ya Mashirika ya Kijamii na kutababua wafanyakazi au shirika hili		X	X	X
Jamii zimejulishwa kuhusu kazi ya Shirika la Kijamii ya kuzuia na kuitikia SEAH	X	X	X	X
Kuripoti				
Mbinu ya kuripoti kwa usiri na isiyotambua anayeripoti imewekwa kwa wafanyakazi kuripoti au kutababua wafanyakazi au shirika hili	X	X		X
Mbinu ya kuripoti kwa usiri na usiotambua anayetoa ripoti imewekwa kwa mtu yeyote anayeingiliana na Shirika la Kijamii (mtu mzima, mtoto) ili kuripoti au kulalamika (wasiwasi unaohusisha watoto pekee kwa KCS)	X	X	X	X
Mwitikio				
Michakato ya kuripoti na kuchunguza huitikia ripoti zilizopokelewa na kupatia kipaumbele usalama, mahitaji na maslahi ya waathiriwa na manusura.	X	X	X	X
Jamii na watu binafsi / makundi ambayo Shirika la Kijamii linafanya kazi nao wanaweza kufikiri kwamba Shirika hilo la Kijamii litasimamia rasilimali kutababua wafanyakazi au shirika hili		X		

Vitendo hivi vilivyotajwa hapa juu vinaunda viwango vya chini zaidi. Kwa mbinu inayoeleweka zaidi, kulinda usalama kunapaswa kuunganishwa katika maeneo yote ya biashara na programu. Tazama [safari ya kulinda usalama](#) kwa habari zaidi.

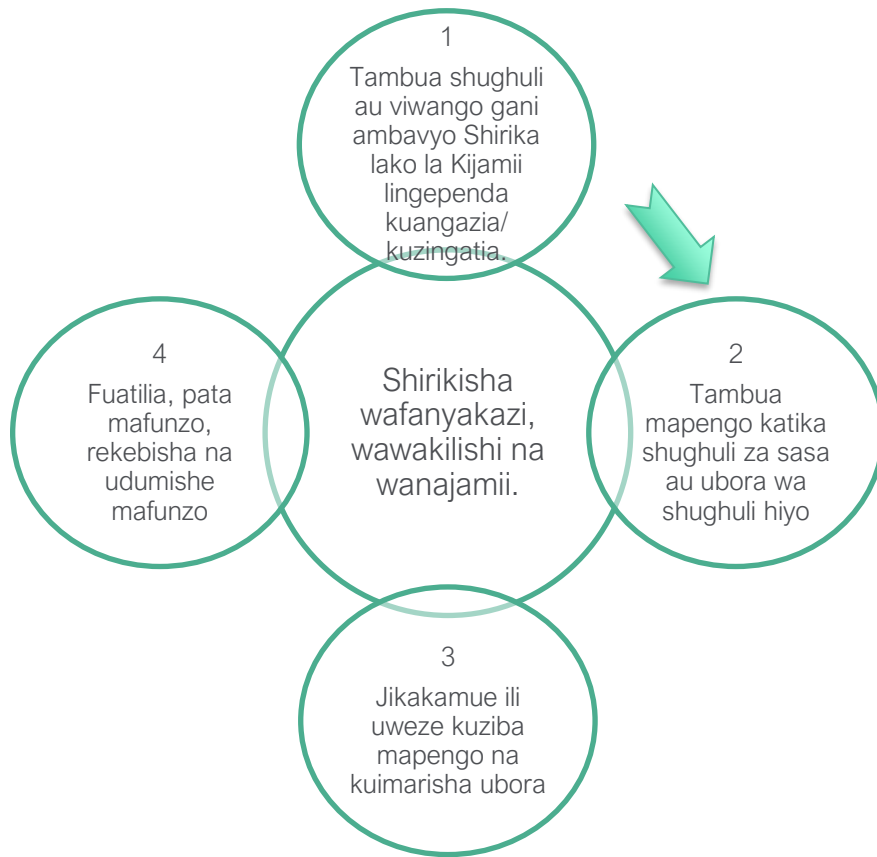
Jinsi ya kupanga na kudumisha kila shughuli kutaathiri ubora na ufanisi wa hatua zako za kulinda usalama.

Buni na utumie kila shughuli kwa njia ambayo ni 1) inafaa kwa shirika na muktadha wako, na 2) kulingana na kanuni za pamoja na tabia zilizokubaliwa.

Jinsi ya kurekebisha viwango katika muktadha wako:

1. Hili linaonekana kuwa jambo kubwa sana kwa shirika langu kufanya, je nianzie wapi?

- Anza kwa kutathmini hatari zinazoweza kutokea katika shirika lako, na utafute njia za kuzishugulikia. Fikiria kuhusu hatari ambazo wafanyakazi wako wanaweza kukabiliana nazo, hatari ya jinsi ya kuajiri wafanyakazi, hatari kwa watu na jamii pana unayofanya nayo kazi na hatari za kuzingatia wakati wa kubuni programu.
- Hauhitaji kutumia kila seti ya viwango hivi. Tambua shughuli gani vizuri ya kuzingatia, hii inaweza kuwa shughuli inayolingana na mapengo katika shirika lako au hitaji la kuimarisha ubora wa shughuli zilizopo. Wakati wa kupanga vipaumbele, zingatia hatari za SEAH kwa wafanyakazi na mtu yeyote anayeingiliana na Shirika lako la Kijamii
- Fikiria kuhusu kazi ambayo umeshafanya ili kuweka watu wakiwa salama. Unaweza kuwa tayari na taarifa ya maadili katika shirika lako kuhusu jinsi ya kuweka watu wakiwa salama. Eleza taarifa hiyo ili kuwa kanuni rahisi ya maadili ambayo inajumuisha tabia ambazo shirika lako linataka kuhimiza au kuzuia miongoni mwa wafanyakazi. Kwa mfano, unaweza kurejelea kanuni sita za kimsingi za IASC zilizoorodheshwa katika [Ufupisho wa Muhtasari wa RSH](#).
- Unaweza kuunda sera moja pana ili kulinda wafanyakazi, wawakilishi na watu wengine wote ambao wanaingiliana na Shirika la Kijamii kutokana na SEAH. Zingatia hatari mbalimbali kwa makundi tofauti katika hatua hii. Pia unaweza kupitia sera za mashirika mengine wakati unafanya hivi.
- Mara utakapokuwa umeweka vitendo vya kipaumbele, tambua michakato na vitendo vingine vizuri ambavyo utazingatia ili kufanikisha shughuli yako baada ya muda fulani.
- Omba msaada kutoka kwa wafadhili wako. Kuwa na sera na mifumo kuhusu SEAH inayolingana na mojawapo ya CHS au IASC-MOS au zote mbili ni hitaji la kawaida ili kupokea fedha kutoka kwa wafadhili wakubwa wa pande mbili. Wafadhili wanaweza kutoa mafunzo, fursa za kujifunza jinsi wanatekeleza kazi kuhusu SEAH au aina nyingine za msaada. Kwa mfano, FCDO iliyopo Uingereza hupanga [mahitaji yake ya kufuatilia SEAH](#) (yaliyozingatia CHS na IASC-MOS) na msaada husika katika [ukurasa wa kivinjari](#), [ikijumuisha tathmini huru](#) ya Mashirika 31 ya Kijamii dhidi ya mahitaji ya FCDO SEAH ambayo yameonyesha changamoto bayana.



2. Je, ni nini ninapaswa kufanya iwapo baadhi ya tabia ni halali katika nchi yangu ila zinajumuishwa kama SEAH kwa mujibu wa fasili mbalimbali?

- Katika nchi nyingi SEAH haijaelezwa kikamilifu kulingana na sheria. Shirika lako bado linaweza kuweka hatua za kushugulikia SEAH. Kwa mfano, kanuni ya maadili inaweza kuzuia tabia ambayo inajumuishwa kama SEAH na kufanywa kuwa hitaji la kimkataba. Pia unaweza kukusanya ushauri wa kisheria kuhusu ni nini unaweza kufanya iwapo wafanyakazi watafunja kanuni za maadili hivyo kukuweka tayari kuchukua hatua yoyote inayohitajika.

3. Je, itakuwaje ikiwa baadhi ya viwango vya kimataifa vinakimama na maadili na imani ya jamii?

- Hatua zako za kulinda usalama zimebuniwa ili kulinda jamii (na wafanyakazi) -- zinaakisi ahadi za shirika lako. Kwa kukuza uelewa kuhusu maana ya SEAH na ni nani anaathirika, shirika lako litasaidia jamii ili kuweza kutambua na kuripoti matukio yanapotokea.
- Wafanyakazi na wanaojitolea hutoka katika jamii na hubeba maadili na imani za jamii yao. Kuwa na uwazi na wafanyakazi na wanaojitolea kuhusu umuhimu wa kuwa na hatua hizi za kimashirika.
- Ikiwa unataka kuhimiza jamii kuripoti wasiwasi au unawauliza kushiriki katika njia za kutambua hatari za kulinda usalama, anza kwa kukuza uelewa wa maana ya SEAH. Fafanua ni jinsi gani

inawadhuru wale wanakumbana nayo. Uliza jamii kutambua ni kina nani wako hatarini zaidi ya SEAH.

- Uliza wanajamii kushiriki umuhimu wa makundi yaliyo hatarini kulindwa na kusaidiwa na kutambua kanuni na desturi zilizopo za jamii ambazo wanahisi zinalinda watu.

4. Unyanyasaji wa kingono umetajwa lakini aina zingine za unyanyasaji hazikutajwa, je, ninawezaje kushughulikia hizi zote?

- Unyanyasaji unafafanuliwa kama “*aina mbalimbali za tabia na vitendo visivyokubalika, au vitisho vyake, ambavyo husababisha au vinaweza kusababisha madhara ya kimwili, kisaikolojia, kingono au kiuchumi...*” ([ILO C190 Mkatoba unaoangazia Ukatili na Unyanyasaji](#)). Unyanyasaji unategemezwa na matumizi mabaya ya mamlaka na huwakumba kwa njia tofauti watu wenye tabia tambuzi zinapokingamana. Mashirika ya Kijamii yanaweza kupenda kujumuisha unyanyasaji katika sera zao kwa sababu: 1) unyanyasaji unaosababishwa na shirika la kijamii ni sababu ya madhara kwake, na 2) unyanyasaji unaweza kusababisha dhuluma zaidi au unyonyaji.
- Kuwa na hatua zilizowekwa ili kuwalinda wafanyakazi – na watu wengine ambao huingiliana na shirika lako – dhidi ya aina zote za unyanyasaji ni kitu cha kuthaminiwa. Kwa wafanyakazi, hii inaweza kuwa tayari katika sera ya Rasilimali Watu – katika baadhi ya nchi hili ni hitaji la kisheria. Haijaelezwa katika viwango vilivyotajwa hapa juu kwa sababu kipaumbele cha sekta ya msaada wa kimataifa na maendeleo ni katika kuzuia unyanyasaji wa kingono.

5. Je, ni kwa njia gani tabia ya wafanyakazi inahusiana na viwango hivi?

- Tabia ya wafanyakazi wote inapaswa kuwa ambayo haidhuru au kuongeza hatari ya SEAH kwa wafanyakazi wengine au mtu yeyote ambaye anaingiliana na shirika hilo. Tabia hii imeelezwa katika kanuni za maadili na muitikio wa shirika lako kwa tabia isiyopendekezwa imeelezwa katika sera husika.
- Mamlaka na haki za kila mtu hubadilika kulingana na hali iliyopo. Kwa mfano, jinsia, umri, ulemavu au hali ya kingono huathiri ikiwa mtu huyo atakuwa katika nafasi ya upendeleo au upungufu katika hali moja na sio nyingine. Hii hushawishi jinsi wafanyakazi wanafanya kazi kwa pamoja na kwa watu wanaopokea huduma au kuingiliana na shirika lako.
- Wafanyakazi wote wanapaswa kutambua mamlaka na haki zao na kutenda ipasavyo. Zingatia:
 - Je, ninaweza kuwa katika hali ambayo nina mamlaka au haki zaidi ya wengine kwa sababu ya umri, rangi au jinsia yangu (au muunganiko wa mambo haya)?
 - Je, ni jinsi gani mwonekano wangu wa kimwili hushawishi jinsi wengine hunitendea?
 - Je, ninawezaje kuhakikisha kuwa watu hawabaguliwi kwa sababu yoyote?