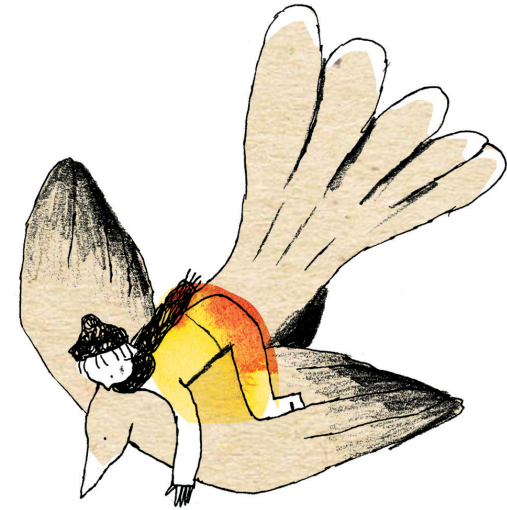


Mwongozo mfupi wa C190 na R206





Je, Mkataba wa ILO 190 (C190) ni nini na mbona ni muhimu?

C190 ni Mkataba unaohusu “[Dhulma na Unyanyasaji](#)”, uliopitishwa mnamo Juni 21, 2019 na [Mkutano wa Kimataifa wa Wafanyikazi](#). Unahakikisha haki ya kila mtu ulimwenguni kufanya kazi bila dhulma na udhalilishaji, pamoja na dhulma na unyanyasaji wa kijinsia. Ni sheria ya kwanza ya kimataifa kufanya hivyo. C190 imeongezewa [Mapendekezo 206](#) (R206), ambayo inatoa mwongozo zaidi, wa kina kuhusu jinsi Mkataba unapaswa kutekelezwa katika ngazi ya kitaifa.

Je! Dhulma na udhalilishaji inahusu tu vitendo vya kimwili?

Hapana. Mkataba huo unafafanua dhulma na unyanyasaji kama “**tabia na mazoea kadhaa yasiyokubalika**, au vitisho vyake, iwe mara moja au mara kadhaa, ambalo linalenga, au linaweza kusababisha **madhara kimwili, kisaikolojia, kijinsia au kiuchumi**, na ni pamoja na dhulma na ukatili wa kijinsia ”.

Kwa hivyo hii inaweza kujumuisha unyanyasaji wa kimwili na matusi ya maneno, ukatili, unyanyasaji wa kijinsia, vitisho na kuogofya, kudunisha na kudhalilisha, hila - pamoja na mazoea ya kazi yanayonyanyasa na kusababisha madhara mwilini, kisaikolojia, kijinsia au kiuchumi. Mfano wa kitendo kama hiki

unaweza kuwa kasi ya uzalishaji usioweza timika na malengo ambayo mara nyingi huwasababishia wafanyikazi maumivu na majeraha.

Athari inayokusudiwa halisi au inayoweza tokana na tabia hii au matendo haya ni sehemu muhimu ya ufafanuzi.

Je! Dhuluma za kijinsia na unyanyasaji ni nini katika ulimwengu wa kazi?

Mkataba huo unafafanua vitendo hivi kama vurugu na dhuluma zinazoelekezewa watu kwa misingi ya jinsia yao, au kuathiri watu wa jinsia fulani kwa mapendeleo, na inajumuisha unyanyasaji wa kijinsia.

Ukatili na udhalilishaji dhidi ya wanawake kwa sababu ya jinsia yao (kwa mfano, unyanyasaji wa wanawake wajawazito, dhulma na madharau) zitakuwa unyanyasaji na dhulma za kijinsia. Dhulma na unyanyasaji dhidi ya watu ambao, au wanaogundulika kuwa, sio wa jinsia fulani pia ni dhulma za kijinsia na unyanyasaji.

Nani amelindwa?

Watu wote kwenye ulimwengu wa kazi wamelindwa, pamoja na:

- wafanyikazi kama inavyofafanuliwa na sheria za kitaifa na utendakazi;
- watu wanaofanya kazi bila kujali hali ya makubaliano yao (pamoja na, kwa mfano, wafanyikazi wa muda, wafanyikazi huru, wafanyikazi walioajiriwa kupitia biashara za mitandaoni);
- watu katika mafunzo, pamoja na wanaojuzwa kazi;
- wafanyikazi ambao ajira yao imesitishwa;
- wanaojitolea kwa hiari;
- wanaotafuta ajira na wanao omba kazi; na
- watu wanaotekeleza mamlaka, wajibu au majukumu ya mwajiri.

Mkataba huo unatumika kwa sekta zote, ziwe za kibinafsi au za umma, zote katika uchumi rasmi na usio rasmi, iwe mijini au vijijini.

Serikali zinahitajika kutambua jukumu muhimu la viongozi wa umma kwa wafanyikazi wa uchumi zisizo rasmi wanapopitisha hatua za kuzuia dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi. Zaidi ya hayo, serikali inapaswa kutoa rasilimali na msaada kwa wafanyikazi katika uchumi zisizo rasmi na waajiri, na vyama vyao, ili kuzuia na kutatua maswala ya dhulma na udhalilishaji katika uchumi usio rasmi.

Je! Ulimwengu wa kazi unamaanisha pahali pa kazi, kama ofisi au kiwanda?

Ulimwengu wa kazi ni dhana pana kuliko tu pahali pa kazi.

Pahali pa kazi panawezakuwa pahali pa umma, kwani ni kawaida kwa wafanyikazi katika uchumi duni, kama vile wachuuzi wa barabarani, wafanyabiashara wa soko na wazoa taka, na wafanyikazi wengine kama vile wasimamizi wa bustani. Inaweza pia kuwa nafasi ya kibinafsi kama ilivyo kwa wafanyikazi na wahudumu nyumbani, wanaofanya kazi wakiwa manyumbani na watu ambao wanafanya kazi kwa kupitia njia ya simu.

Dhulma na udhalilishaji katika “ulimwengu wa kazi” zinaweza kutokea wakati wa hafla na shughuli zinazohusiana na kazi, pamoja na mikutano na mafunzo yalio mbali na pahali pa kazi, na safari zinazohusiana na kazi na shughuli za kijamii, kama vile sherehe ofisini au safari.

Inaweza pia kutokea:

- katika sehemu ambazo mfanyakazi hulipiwa, anapopumzikia au kula, au msalani, maeneo ya kuoshea na kubadilishia mavazi;
- kupitia mawasiliano yanayohusiana na kazi, pamoja na yale yanayoweza kutokea na teknolojia ya habari na mawasiliano

(kwa mfano, “Dhulma za mtandaoni” na “uchochezi mitandaoni “, barua pepe za kutishia au kufedhehesha);

- katika makao yanayotolewa na waajiri (kwa mfano, wafanyikazi wa nyumbani au bweni zinazotolewa kwa wafanyikazi wa kilimo wa msimu); na
- wanaposafiri kurudi na kutoka kazini: kwa mfano, waajiri wanaweza kutoa huduma za usafiri salama kwenda na kutoka maeneo ya kazi yalio mbali na kuimarisha mipangilio ya usalama kwa wale wanaofanya kazi masaa yasiyokuwa ya kawaida (kuchelewa sana au zamu za mapema), na serikali zinaweza pia kuchukua hatua ili kuboresha usalama katika usafiri wa umma - kwa mfano, kupitia sheria ambazo zinaadhibu dhulma na udhalilishaji na kupitia kampeni za kuhamasisha umma.

Je! watu wote huathiriwa na dhulma na udhalilishaji kwa njia inayofanana?

Kila mtu anaweza athiriwa kutokana na dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi. Hata hivyo, baadhi ya wafanyikazi huwa hatarini zaidi kudhulumwa na kudhalilishwa.

Mkataba unatambua kwamba wafanyi kazi wa kike na wafanyikazi ambao hubaguliwa na ambao wamo katika vikundi

hatarishi huathirika zaidi kutokana na dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi.

Kwa hivyo, serikali zinapaswa kupitisha sheria, kanuni na sera za kuhakikisha haki ya usawa na kazi zisizobagua.

Mkataba huu unatambua kwamba sekta kadhaa au mipangilio ya ajira inawezawatia wafanyikazi na watu wengine wanaohusika katika hatari ya dhulma na udhalilishaji na inahitaji serikali zikishauriana na mashirika ya wafanyikazi na waajiri, zitambue hizo sekta au mipangilio hiyo ya kazi na zichukue hatua fanisi. Mifano ya sekta kama hizo, au mipangilio ya hiyo ya kazi ni pamoja na kazi za usiku, kazi katika hali ya kutengwa, huduma za afya, ukarimu, huduma za kijamii, huduma za kidharura, kazi za nyumbani, usafiri, elimu na burudani. Pia ni muhimu hatua za kuzuia dhulma na udhalilishaji zisisababishie kutengwa kwa wanawake na vikundi hatarishi katika kazi maalum au sekta.



Je! kundi iliyoko hatarini au katika mazingira hatarishi ni gani?

Mkataba haufafanui masharti haya. Lakini Pendekezo lake linaloandamana la 206 linasema kwamba vikundi vilivyo katika mazingira hatarishi vinapaswa kutafsiriwa kulingana na viwango vya kazi vya kimataifa na vyombo vya kimataifa juu ya haki za binadamu.

Hili ni dhana ya kuibuka, lakini vikundi kama hivyo, kulingana na sheria za kimataifa zilizopo, zingejumuisha watu wa kiasili, walemavu, wasagaji, mashoga na watu ambao jinsia zao haibainikani, watu waliotengwa kwa sababu ya kabila, rangi, asili, kabila la asili na wafanyikazi wahamiaji. Serikali zinahimizwa kuchukua hatua za kisheria au hatua zingine za kuwalinda wafanyikazi wahamiaji, haswa wa kike, bila kujali hali ya uhamiaji, asili yao, nchi watokako istahilivyo, kutokana na dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi.

Je! njia ya umoja, jumuishi na yenye suluhu kwa swala la jinsia inahusisha nini?

C190 inahitaji serikali kuchukua sheria na kanuni kufafanua, kukataza na kuzuia dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi, pamoja na dhulma na unyanyasaji wa kijinsia.

Ili kushughulikia swala la dhulma na unyanyasaji, serikali zinahitaji kuchukua hatua kupitia njia kadhaa ikiwa ni pamoja na sheria na sera juu ya kazi na ajira, usawa na kutobagua, uhamiaji, afya na usalama wa kazini, na uhalifu.

C190 inakiri kwamba dhulma na **unyanyasaji wa kijinsia huathiri vibaya wanawake na wasichana**, na inahitaji njia jumuishi, na yenye suluhu kijinsia ambayo inashughulikia misingi ya hatari, ikiwa ni pamoja na ubaguzi wa kijinsia, aina tofauti za ubaguzi, na mamlaka zisizo kuwa na usawa wa kijinsia.

Waathiriwa wa dhuluma na unyanyasaji wa kijinsia katika ulimwengu wa kazi wanapaswa kupata njia salama na madhubuti za malalamishi na kutatua migogoro, pamoja na mahakama yaliyo na utaalum katika kesi za dhulma na unyanyasaji wa kijinsia.

Wanapaswa pia kuwa na uwezo wa kupata usaidizi, huduma na suluhu, kama vile ushauri nasaha, habari na huduma za dharura, suluhu na matibabu na msaada wa kisaikolojia, makao na vituo vingine vya dharura na vitengo vya polisi maalum au maafisa waliofunzwa kitaalam.

Wale wanaohusika na utekelezaji na suluhisho, pamoja na wakaguzi wa kazi, polisi na mahakama, wanapaswa kupata mafunzo na mwongozo wa kijinsia ili kuweza kutambua na kushughulikia dhulma za kijinsia na unyanyasaji na ubaguzi dhidi ya vikundi fulani vya wafanyikazi.

Waajiri, wafanyikazi na mashirika yao wanapaswa kupokea na / au kukuza mafunzo na miongozo kama hii ili kuwasaidia katika kuzuia na kushughulikia dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi.

Njia iliyojumuishwa pia inahitaji yafuatayo:

- kuanzisha au kuimarisha utekelezaji na mifumo ya ufuatiliaji;
- kuhakikisha upatikanaji wa suluhu na msaada kwa waathiriwa;
- kukabili vikwazo;
- kukuza zana, mwongozo, elimu na mafunzo, na kuhamasisha, kwa muundo unaoeleweka; na
- kuhakikisha ukaguzi na uchunguzi wa kesi za dhulma na unyanyasaji.

Dhulma kupitia wahusika ni nini na Mkataba unazitatu vipi?

Dhulma hizi ni dhulma zinazofanyiwa na au dhidi ya watu kama wateja, watoa huduma, watumiaji, wagonjwa na umma. Serikali zinapaswa kuzingatia hii kama sehemu ya njia jumuishi ya sheria, sera na hatua za kushughulikia dhulma na unyanyasaji. Hii inaweza kuwa kwa kupitia, pamoja na mambo mengine, kuwataka waajiri kulinda wafanyikazi dhidi ya dhuluma kama hizi.

Waajiri wanaweza kuchukua hatua za kuzuia dhulma kwa na dhidi ya wahusika wengine, kwa mfano, kufanya tathmini sahihi za hatari, kuchukua hatua za kupunguza viwango vya dhiki katika kazi zinazowakabili umma, na kutoa mafunzo kwa wafanyikazi ili kuwasaidia kukabiliana na kutuliza hali ngumu.

Je! Waajiri wanazo majukumu maalum chini ya Mkataba?

Mkataba huo unahitaji serikali kutunga sheria zinazowalazimu waajiri kuchukua hatua zinazofaa kulingana na kiwango cha udhibiti wao kuzuia dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi, pamoja na dhulma na unyanyasaji wa kijinsia, na haswa, kwa kadri inavyowezekana, kwa:

(a) kupitisha na kutekeleza sera ya mahali pa kazi juu ya dhuluma na unyanyasaji, kwa kushauriana na wafanyikazi na wawakilishi wao;

(b) kuzingatia dhulma na udhalilishaji na hatari za kiakili katika usimamizi wa usalama na afya kazini;

(c) kubaini na kutathmini hatari za dhuluma na udhalilishaji, wakiwashirikisha wafanyikazi na wawakilishi wao, na wachukue hatua za kuzuia na kudhibiti; na

(d) wapatie wafanyikazi na watu wengine wanaohusika habari na mafunzo, kwa njia mwafaka inavyofaa, juu ya hatari za dhulma na unyanyasaji na hatua zifaazo za kuzuia na kuingia, pamoja na haki na majukumu ya wafanyikazi na wahusika wengine kulingana na sera ya mahali pa kazi.

Je! Mbona Mkataba unaoshughulika na ulimwengu wa kazi unajumuisha dhulma za nyumbani?

Hii ilikuwa msukumo muhimu kutoka kwa vyama vya wafanyikazi. Watekelezaji wa dhulma za nyumbani wanaweza kuwa wenzio, ambao hufanya kazi kwa mwajiri huyo huyo, na wahusika wanaweza kufuata wenzao mahali pao pa kazi. Wafanyikazi wanaokabiliwa na dhuluma ya nyumbani wanaweza kupoteza kazi zao na kipato kwa sababu ya kukosa kuenda kazini mara kwa mara, kupoteza umakini na motisha. Mkataba huo unatambua kuwa dhulma za nyumbani zinaweza kuathiri ulimwengu wa kazi. Zinaweza athiri ajira, tija na afya na usalama, na ulimwengu wa kazi unaweza kuwa hatua kuu ya kuingilia kati katika au kupunguza athari za dhuluma za nyumbani. Kwa hivyo Mkataba huo unahitaji serikali kuchukua hatua zinazofaa za kutambua athari za dhulma nyumbani na kwa kadri inavyowezekana, kupunguza athari zake katika ulimwengu wa kazi.

Zaidi ya hayo, serikali zinapaswa kukuza utambuzi mzuri wa haki ya kujadili kwa pamoja katika ngazi zote kama njia ya kuzuia na kutatua swala la dhulma na unyanyasaji na, kwa kadri inavyowezekana, kupunguza athari za dhuluma za nyumbani katika ulimwengu wa kazi.

Waajiri na vyama vya wafanyikazi wanaweza kusaidia wafanyikazi wanaokabiliwa na dhuluma za nyumbani kwa kujadili:

- likizo ya kulipwa kwa waathiriwa wa dhuluma za nyumbani;
- mpangilio rahisi wa kazi na ulinzi; na
- Ulinzi wa muda kwa waathiriwaa wa dhuluma za nyumbani ili wasifutwe kazi.

Waajiri na vyama vya wafanyikazi pia wanapaswa kuhakikisha kuwa dhuluma za nyumbani zinajumuishwa katika tathmini za hatari za mahali pa kazi; kutoa hatua za mfumo wa rufaa wa umma za unyanyasaji nyumbani zinpotokea; na kuhamasisha umma juu ya athari za dhuluma za nyumbani.

Je! Naweza fanya nini ikiwa ninakabiliwa na unyanyasaji na udhalilishaji kazini?

Kunaweza kuwa na hali ambapo unakabiliwa na vurugu na unyanyasaji, au unashuhudia mtu mwingine akinyanyaswa na kudhalilishwa.

Katika hali zote mbili, ni muhimu uchukue hatua:

- Mfahamisha mtu. Ikiwa kuna wawakilishi wa chama cha wafanyikazi, zungumza nao. Sera yako ya mahali pa kazi inapaswa kuwa na maelezo juu ya michakato ya

malalamiko na uchunguzi, na pia hatua za kulinda usiri wako na ya mtu yeyote anayehusika.

- Unapojihisi hatari kubwa kwa maisha yako, afya au usalama kutokana na dhuluma na unyanyasaji, unayo haki ya kujiondoa katika hali hiyo. Utahitaji pia kuarifu usimamizi wako. Tena, mwakilishi wa umoja wa wafanyikazi anaweza kukusaidia.
- Piga filimbi: ikiwa umeshuhudia dhuluma na udhalilishaji, mwambie mwakilishi wa umoja wa wafanyikazi wako na / au mwajiri wako. Sera yako ya mahali pa kazi inapaswa kujumuisha hatua za kulinda walalamikaji, waaathiriwa, mashahidi na wapiga filimbi dhidi ya unyanyasaji au kulipiza kisasi.

Wahathiriwa wa dhuluma na unyanyasaji wanapaswa kupata moja au zaidi ya suluhu zifuatazo:

- haki ya kujiuzulu pamoja na fidia;
- kurudishwa kazini tena;
- fidia inayofaa kwa ajili ya hasara;
- Amri ya mahakama inayosisiiza kwamba mwenendo fulani usitishwe mara moja au sera au shughuli zibadilishwe.

Waathiriwa kutokana na dhuluma na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi lazima pia wapate fidia kutokana na athari za kisaikolojia, za mwili au majeraha yoyote au ugonjwa ambao umewalemeza wasiwezefanya kazi.

Ni nini ambacho Vyama vya wafanyikazi vinawezafanya ili ulinzi ulioko katika C190 na R206 utimike?

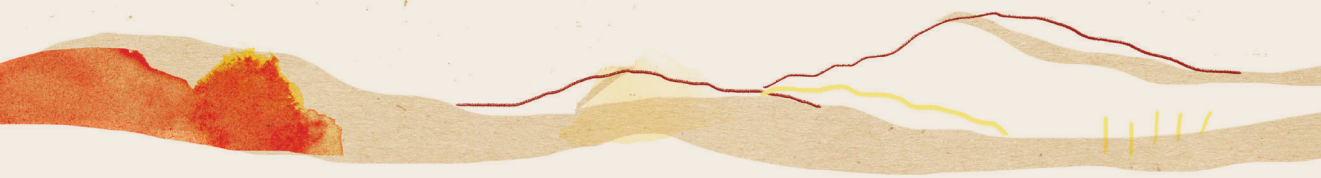
Dhulma na udhalilishaji hauambatani na maoni yoyote ya kazi nzuri. Inaathiri uwezo wa watu kupata kazi na kudumu kazini, na pia ustawi wa mwili na akili. Inaathiri utamaduni wa mahali pa kazi, hadhi kazini na tija. Kwa hivyo ni suala muhimu kwa vyama vya wafanyikazi kuzingatia katika mipanga yao.

Vyama vya wafanyikazi vinaweza, miongoni mwa vitendo vingine:

- jiunga na kampeni ya kudhibitishwa kwa [C190](#);
- jihusisha na mazungumzo na kuweka sera na wawakilishi wa serikali na wanasiasa kuzuia, kutatua na kurekebisha dhulma na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi;
- hakikisha kwamba hatua za kuzuia, kutatua na kurekebisha dhulma na udhalilishaji, sambamba na C190 na R206, zinajumuishwa katika makubaliano ya pamoja ya mazungumzo;
-

- jadili sera na taratibu za mahali pa kazi juu ya dhuluma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi;
- toa mafunzo kuhusu jinsia kwa wawakilishi wa umoja wa wafanyikazi na wasimamizi ili kushiriki katika tathmini za hatari juu ya dhuluma na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi;
- toa mafunzo ya kuhusu jinsia na miongozo kwa wawakilishi wa umoja wa wafanyikazi na wasimamizi juu ya kushughulikia malalamiko na kutoa msaada kwa waathiriwa wa dhuluma na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi;
- hamasisha na kutoa habari na elimu, katika muundo rahisi, kwa wafanyikazi juu ya dhuluma na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi, pamoja na habari maalum juu ya dhulma za kijinsia na unyanyasaji;
- hakikisha kuwa dhulma na udhalilishaji, pamoja na hatari za kisaikolojia, ni sehemu ya hatua za afya na usalama wa kazini;
- kujadili sera na taratibu za kushughulikia usawa na ubaguzi; na
- kutoa mafunzo kwa wawakilishi wa umoja wa wafanyikazi na wasimamizi juu ya usawa na ubaguzi, pamoja na kushughulikia malalamiko juu ya ubaguzi.

C190 na R206, kwa kweli, pia zinahusu vyama vya wafanyikazi. Vyama vya wafanyikazi vinapaswa kuchukua hatua kuhakikisha kuwa mashirika yao na shughuli zao ni huru kutokana na dhulma na udhalilishaji, sambamba na C190 na R206, pamoja na kupitia tathmini za hatari, sera za mahali pa kazi, mafunzo, habari na uhamasishaji.



Kanusho: mwongozo huu mdogo haufai na haukukusudiwa kuunda ushauri wa kisheria. Wala haikusudiwi kutoa tafsiri ya kisheria au dhahiri ya Mkataba wa 190 na Pendekezo 206.

Mwongozo mfupi wa C190 na R206

International Trade Union Confederation
equality@ituc-csi.org

Phone: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Brussels
Belgium

www.ituc-csi.org/GBV

