



Maswali
yanayoulizwa
kila

mara kuhusu Mkataba
199naPendekezo 206

Maswali yanayoulizwa kila mara kuhusu Mkataba 190 na Pendekezo 206

Je! Shirika la Kazi la Kimataifa (ILO) ni nini?

Ni wakala wa Umoja wa Mataifa unaohusika na kuweka viwango vya kazi, kuunda sera na mipango ya kukuza kazi nzuri. Ni shirika pekee la Umoja wa Mataifa la utatu, maanake wafanyikazi, waajiri na serikali wanashirikiana kwa usawa.

Je! Mkataba wa ILO ni nini na Pendekezo la ILO ni nini?

Mkataba ni makubaliano ya kisheria ya kimataifa. Nchi wanachama wa ILO zinaporidhia Mkataba, huwa wameahidi kutumia Mkataba huo katika utekelezaji wa sheria za kitaifa na kuripoti matumizi yake kila wakati. Kwa kuongezea, malalamiko yanaweza kufanywa dhidi ya nchi kwa ukiukaji wa Mkataba waliyoridhia, kupitia taratibu za usimamizi wa ILO.

Pendekezo ni mwongozo usio wa kisheria ambao labda:

- unasaidia Mkataba fulani kwa kutoa tu miongozo ya kina jinsi ambavyo inaweza tumika **au**
- husimama peke yake (maanake, haijaunganishwa na Mkataba wowote).

Mkataba unaoambatana na Pendekezo huunda vyombo mwafaka vya kimataifa.

Mikataba na Mapendekezo yanajadiliwa na wawakilishi wa serikali, waajiri na wafanyikazi na yanapitishwa katika Mkutano wa kila mwaka wa Kimataifa wa Kazi wa ILO.

Je! Mkataba 190 (C190) wa ILO ni nini na kwa nini ni muhimu?

C190 ndio Mkataba mkubwa wa “[Unyanyasaji na dhulma](#)’ kuhusu haki ya kila mtu kwa ulimwengu wa kazi usio na dhuluma na unyanyasaji, pamoja na dhulma za kijinsia. Ulipitishwa mnamo tarehe 21 Juni, 2019 katika Mkutano wa Wafanyikazi wa maadhimisho ya miaka mia moja. Imeongezewa Pendekezo 206.

1

Je! chanzo cha dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi ni nini?

“Dhulma na udhalilishaji” katika ulimwengu wa kazi ni tabia na matendo yasiyokubalika, au vitisho vyake, iwe mara moja au kurudiwa, ambalo hulenga, husababisha, au linaweza kusababisha madhara kwa mwili, kisaikolojia, kijinsia au kiuchumi, na ni pamoja na dhulma za kijinsia na unyanyasaji. Hii inajumuisha, kwa mfano, dhulma za kimwili na za maneno, uonevu na uchochezi, unyanyasaji wa kijinsia, vitisho, na vile vile tabia za kazi za kudhalilisha zinazosababisha hatari za kisaikolojia.

Je! Na iwapo ninaonewa au kunyanyaswa kwa sababu mimi ni mjamzito?

Je! Na iwapo ninaonewa au kunyanyaswa kwa sababu mimi ni mjamzito?

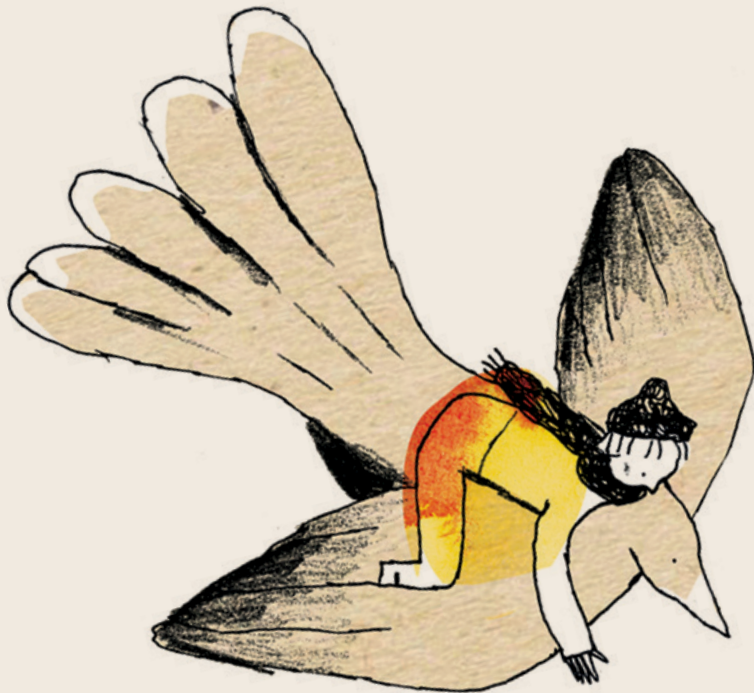
Wanawake wajawazito mara nyingi wanaka-biliwa na ubaguzi na kunyanyaswa kazini, pamoja na kutengwa, matusi ya maneno na ya kimwili na hata kufutwa kazi. Ingawa ujauzito haujatajwa mahsusi katika Mkataba huo, serikali zinatakiwa “kupitisha sheria, kanuni na sera kuhakikisha haki ya usawa na kutobaguliwa katika ajira na kazi, pamoja na wafanyikazi wa kike, wafanyikazi wote na wa-tu wengine kutoka kwa kikundi moja au zaidi dhaifu au vikundi katika mazingira hatarishi ambavyo huathiriwa sana na dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi ”. Wanawake wajawazito pia hutambuliwa ka-ma “kikundi dhaifu” katika mikataba kadhaa ya kimataifa ya haki za binadamu na kwa hivyo dhulma kama hii inapaswa kutafsiriwa kama ilivyo chini ya aya ya 13 ya Pendekezo 206.

Hii pia ni aina ya ukatili wa kijinsia na unyan-yasaji.

2

Je! Dhulma na Unyanyasaji wa kijinsia ni nini?

Mkataba huo unafafanua hii kama dhuluma inayolenga watu kwa sababu ya jinsia yao, au inayoathiri haswa watu wa jinsia fulani, na inajumuisha unyanyasaji wa kijinsia.



Je! Mkataba huo unahitaji hatua za kutatua Dhulma na unyanyasaji wa kijinsia?

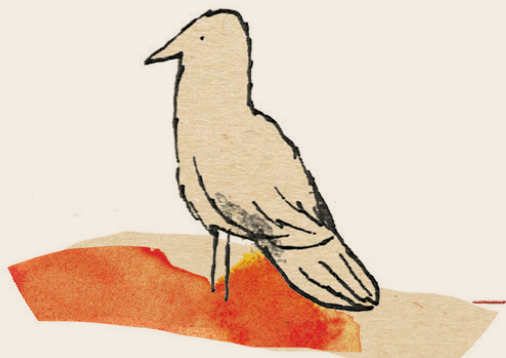
Ndio: Mkataba huo unakubali kwamba Dhulma na unyanyasaji wa kijinsia unaathiri sana wanawake na wasichana, na unatambua kuwa njia jumuishii na inayowajibika kijinsia, ambayo inakabiliana na sababu msingi na hatari, ikiwa ni pamoja na ubaguzi wa kijinsia, aina nyingi za ubaguzi, na uhusiano usio na usawa wa kijinsia, ni muhimu kumaliza uhasama na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi. Serikali inahitajika kupitisha sheria na kanuni ili kufafanua, kupinga na kuzuia dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi, pamoja na dhulma na unyanyasaji wa kijinsia.

3

Nani analindwa chini ya Mkataba?

C190 inalinda watu wote kwenye ulimwengu wa kazi, pamoja na:

- wafanyikazi kama inavyofafanuliwa na sheria za kitaifa na utekelezaji;
- wafanyikazi bila ya kujali hali yao ya kandarasi;
- watu katika mafunzo ya kazi, pamoja na wanaojuzwa kazi;
- wafanyikazi ambao ajira yao imesitishwa;
- Wanaofanya kazi kwa hiari au kwa kujitolea;
- wanaotafuta kazi na waombaji kazi; na
- watu wanaotekeleza mamlaka, wajibu au majukumu ya mwajiri.



Je! Nimelindwa wakati ninapofanya kazi kama mfanyakazi wa wakala wa muda au mfanyakazi huru?

Ndio: C190 inawalinda watu wote wanaofanya kazi bila kujali hali ya kandarasi yao ya kazi.

Je! Ninalindwa ikiwa ninanyanyaswa kijinsia wakati wa mahojiano ya kuajiriwa kazi?

Ndio: C190 inashughulikia watu wote katika ulimwengu wa kazi, pamoja na waombaji kazi na wanaotafuta kazi.

Ninafanya kazi kama mchuuzi wa barabarani. Je! Mkataba unanilinda?

Ndio: Ndio: Mkataba huo unatumika kwa sekta zote, ziwe za kibinafsi au za umma, katika uchumi rasmi na usio rasmi, na ikiwa ni mijini au vijijini. Inahitaji serikali kutambua jukumu muhimu la utawala wa umma haswa wafanyikazi uchumi usio rasmi wakati wa kuchukua hatua za kuzuia dhulma na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi. Zaidi ya hayo, serikali inapaswa kutoa rasilimali na msaada kwa wafanyikazi wasio rasmi na waajiri, na vyama vyao, ili kuzuia na kutatua swala la dhulma na udhalilishaji katika uchumi usio rasmi.

4

Je! Neno “ulimwengu wa kazi” linamaanisha nini?

Ulimwengu wa kazi unajumuisha:

- mahali pa kazi, pamoja na nafasi za umma na za kibinafsi ambapo ni mahali pa kazi;
- maeneo ambapo mfanyakazi analipwa, anapo pumzikia, kula au vifaa vya usafi, vya kuosha na kubadilishia mavazi;
- safari zinazohusiana na kazi, usafari, mafunzo, hafla au shughuli za kijamii;
- mawasiliano yanayohusiana na kazi, pamoja na yale yanayoweza na teknolojia na habari;
- makao yanayotolewa na waajiri; na
- usafiri kwenda na kutoka kazini.

Je! Nimelindwa ikiwa ninatusiwa na mfanyakazi mwenzangu wakati wa hafla ya chakula cha jioni ambayo inahusiana na kazi?

Ndio: C190 inatumika kwa dhuluma na unyanyasaji unaotokea wakati wa kazi au, unaohusishwa na au kutokana na kazi, pamoja na wakati wa safari zinazohusiana na kazi, kusafiri, mafunzo, hafla au shughuli za kijamii.

Ninapokea barua pepe za kutisha na za kufedhehesha kazini. Je! Mkatamba huo unashughulikia hali hii?

Ndio: Mkatamba unashughulikia tukio za dhulma na udhalilishaji ambazo hufanyika kupitia mawasiliano yanayohusiana na kazi, pamoja na zile zinazoweza na teknolojia ya habari na mawasiliano. Aina hii ya dhulma za mitandaoni inashughulikiwa.

5

Je! Dhuluma kupitia mtu wa tatu inashughulikiwa na Mkataba?

Mkataba huo unahitaji serikali kupitisha sheria ambazo zinachukua njia ya pamoja, iliyojumuishwa na yenye kukabiliana na dhulma za kijinsia kwa kuzuia na kumaliza ukatili na unyanyasaji. Njia kama hiyo inapaswa kuzingatia dhulma na udhalilishaji unaowahusisha wahusika wengine (yani, iliyofanywa na au dhidi ya wahusika wengine).

Je! Nimelindwa iwapo nimenyanyaswa na mteja?

Ndio: chini ya Mkataba na mapendekezo yake yanayoandamana, waajiri wanahitajika kufanya tathmini ya hatari ya mahali pa kazi kwa kuzingatia umaakini wa hatari zinazohusisha wahusika wengine kama vile::

- wateja;
- watoa huduma;
- watumiaji;
- wagonjwa; na
- umma

6

Je! Waajiri wana majukumu maalum chini ya Mkataba?

Waajiri wanapaswa kuchukua hatua zinazolingana na kiwango chao cha udhibiti kuzuia vurugu na udhalilishaji katika ulimwengu wa kazi, pamoja na vurugu 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 vurugu na udhalilishaji na hatari za kiakili zinazohusiana katika usimamizi wa usalama wa kazini na afya ya wafanyikazi;
- (c) kubaini na kutathmini hatari za dhuluma na udhalilishaji, na wakishirikisha wafanyikazi na wawakilishi wao, na wachukue hatua za kuzuia na kuzidhibiti; na.
- (d) kuwapatia wafanyikazi na wahusika wengine habari na mafunzo kwa jinsi inayofaa juu ya hatari ya dhulma na udhalilishaji na hatua za kujikinga na kuzizuia, ikiwa pamoja na haki na majukumu ya wafanyikazi na wahusika wengine kuambatana na sera ya mahali pa kazi

Je mwajiri wangu anahitajika kukagua hatari ya vurugu na udhalilishaji inayotokana na mazingira ya kufanyia kazi yanayofadhaisha au mpangilio wa kazi?

Ndio: C190 inahitaji serikali kutunga sheria zinazohitaji waajiri kuzingatia unyanyasaji na udhalilishaji na hatari zinazohusiana na akili wakati wa usimamizi wa usalama wa kazini na afya na kuchukua hatua sahihi za kuzuia hili. Hii inatumika popote mahali pa kazi, ikiwa ni pamoja na hata ikiwa ni nyumbani.

FAQs

7

Je! Mkatoba unatambua vipi uhusiano kati ya dhuluma za kinyumbani na ulimwengu wa kazi??

Mkatoba huo unabaini kuwa vurugu za nyumbani zinaweza kuathiri ajira, utendakazi na afya na usalama, na kwamba serikali, mashirika ya waajiri na wafanyikazi na taasisi za soko la kazi zinawezasaidia, kama mojawapo ya hatua zingine, kutambua, kutatua na kushughulikia athari za dhuluma za nyumbani.

Inahitaji serikali kuchukua hatua zinazofaa kutambua athari za dhuluma za kinyumbani 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 kushughulikia vurugu na unyanyasaji na, kwa kadri inavyowezekana, kupunguza athari za dhuluma za kinyumbani katika ulimwengu wa kazi.

Je! Mwajiri wangu anaweza kunisaidia ikiwa ninakabiliwa na dhuluma za kinyumbani?

Ndio: mwajiri wako anaweza toa:

- likizo (yenye malipo) kwa waathiriwa wa dhuluma za nyumbani;
- mpangilio rahisi wa kazi na ulinzi;
- Ulinzi wa muda wa kuhakikisha waathiriwa wa dhuluma za nyumbani hawafutwi kazi ;
- hatua ya mfumo wa rufaa kwa umaa ya kukabiliana na dhuluma za kinyumbani; na
- uhamasishaji juu ya dhuluma za nyumbani.

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

