Ethical Trading Initiative

Kanuni za Mpango wa Jinsia Katika Kilimo (GAIA)

za Kukomesha Dhuluma ya Kijinsia na Unyanyasaji Katika Kilimo cha Biashara na Uvuvi

Yaliyomo

Pata maelezo zaidi kwenye kanuni za GAIA

Kuhusu kanuni 3

Kanuni za GAIA 7

1. Aina zote za dhuluma za kijinsia na unyanyasaji zimepigwa marufuku 8
2. Biashara zinajizatiti kuzuia GBVH na kuhakikisha washirika wao wa biashara wanafanya vivyo hivyo 10
3. Uongozi andamizi unazingatia athari za hatari za GBVH za maamuzi yote ili kuhakikisha maeneo ya kazi yana usawa, yenye heshima na yasiyo na GBVH 12
4. Sera na taratibu zimeundwa na kutekelezwa ili kuzuia GBVH mahali pa kazi 14
5. Mazoea ya ununuzi wa kuwajibika huwezesha uchukuliwaji wa hatua dhidi ya visababishi vya msingi vya GBVH na kusaidia uzalishaji endelevu 17
6. Wafanyakazi wameajiriwa katika kazi nzuri kupitia kufanya maamuzi kwa uwazi 19
7. Biashara huwawezesha wafanyakazi kutumia haki na majukumu yao katika mahali pa kazi pasipo na GBVH 21
8. Wafanyakazi wote wanaamini kwamba wanaweza kuripoti GBVH kwa siri au bila kujitambulisha, bila hofu ya kulipiziwa kisasi 23
9. Biashara kutoa suluhisho la GBVH na kuwawajibisha wakosaji 25
10. Biashara zinawajibika kwa GBVH na kujifunza kutokana na hatari na ripoti za GBVH 27

Maelezo ya chini 28

Ethical Trading Initiative

Kanuni hizi ziliandaliwa kwa pamoja na washirikishi kutoka zaidi ya mashirika tisini ya umma na binafsi kama sehemu ya Mpango wa Jinsia Katika Kilimo (GAIA). Ufadhili wa mpango huu ulitolewa na makampuni tisa: Aldi Süd, Asda, Co-op, Lidl Great Britain, M&S, Morrisons, Sainsbury's, Tesco na Waitrose & Partners.

Asante kwa Hilary Murdoch na Caroline Poole kwa kuwezesha warsha na mijadala kwa washikadau nchini Afrika Kusini na Rachel Muthoga, Esther Muhia na Lorraine Kithinji nchini Kenya.

Shukrani za kipekee ziwaendee washirika wetu wa Kikundi cha Ushauri cha GAIA: Stephanie Barrientos, David Bek, Caroline Downey, Julie Duchatel, Lucienne Gilmour, Sakwa Masai, Elizabeth Njenga, Wilson Odiyo, Holly Soar na mwakilishi kutoka Dutch Flower Group kwa utaalamu wao, mwongozo na michango yao katika mchakato mzima wa maendeleo.

Kuhusu kanuni

Mfumo wa utekelezaji

Kanuni hizi ni mfumo wa biashara kushughulikia sababu za msingi za dhuluma za kijinsia na unyanyasaji (GBVH) katika minyororo ya ugavi wa kilimo na uvuvi wa biashara, kupitia hatua ya mtu binafsi na ya pamoja. Imezingatia sheria na viwango vya kimataifa vilivyopo, ikiwa ni pamoja na Mkataba wa 190 wa Shirika la Kazi Duniani (ILO)[1], Kanuni Elekezi za Umoja wa Mataifa kuhusu Biashara na Haki za Binadamu (UNGP), Miongozo ya Shirika la Ushirikiano wa Kiuchumi na Maendeleo kwa Makampuni ya Kimataifa (Miongozo ya OECD) kuhusu Maadili ya Biashara Uwajibikaji na Tamko la Tatu la Kanuni za Kijamii na Kanuni za Utangazaji wa Kijamii kuhusu Makampuni ya Kimataifa na Sera ya Jamii (Azimio la MNE). Kanuni hizi ni **mfumo wa kupanga pamoja na kuweka utaratibu na hatua muhimu** zinazohitajika kushughulikia GBVH, kwa usaidizi thabiti/hai wa vyama vya wafanyakazi na, inapohitajika, washikadau wa nje kama vile mashirika yasiyo ya kiserikali (NGOs).

Zinakusudiwa kutumika kama marejeleo ya vitendo kwa watendaji wa mnyororo wa ugavi wanaotaka kukidhi Kanuni ya Msingi ya Mpango wa Biashara ya Maadili (ETI) na kufanya uangalizi unaofaa wa haki za binadamu (HRDD), kwa kutumia rasilimali zilizopo (tazama Maswali Yanayoulizwa Mara kwa Mara ya GAIA).

Uhitaji

GBVH imeenea sana na inaweza kutokea kwa mtu yeyote, ikiwemo wanaume. Hata hivyo, hiyo huathiri wanawake kwa kiasi kikubwa zaidi: karibu mwanamke mmoja kati ya watatu na wasichana wenye umri wa miaka 15-49 atakabili dhuluma ya kijinsia katika maisha yake,[2] bila kujumuisha unyanyasaji. Makundi fulani ya wanawake na wasichana yako katika hatari kubwa kwa sababu ya sifa za kijamii zinazoingiliana kama vile ujinsia, umri, kabila na uwezo.

Mara nyingi GBVH huchochewa na mienendo ya ukosefu wa usawa wa uwezo ambayo hutokezwa au kuzidishwa na mazoea ya mahali pa kazi. Wafanyakazi wako katika hatari kubwa ya GBVH wakati wakosaji wanajua hawatawajibika. Katika minyororo ya usambazaji wa biashara wa kimataifa, GBVH mara nyingi haitambuliwi na haishughulikiwi.

Ufafanuzi:
Dhuluma ya kijinsia na unyanyasaji

Kulingana na Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani 190 (ILO C190), ufafanuzi wa Kifungu cha 1, a) maneno "dhuluma na unyanyasaji" katika mazingira ya kazi yanamaanisha tabia na mazoea mbalimbali yasiyokubalika au vitisho vyovyote vile, iwe ni tukio moja au linalorudiwa, ambalo linalenga, linasababisha au linaweza kusababisha madhara ya mwili, kisaikolojia, kingono au kiuchumi na yanajumuisha dhuluma za kijinsia na unyanyasaji; (b) maneno "dhuluma za kijinsia na unyanyasaji" yanamaanisha dhuluma na unyanyasaji unaoelekezwa kwa watu kwa sababu ya jinsia yao au unaoathiri watu wa jinsia fulani kwa kiasi kikubwa na yanajumuisha unyanyasaji wa kingono.

Biashara zinahitajika chini ya mwongozo wa haki za binadamu[3] na zaidi chini ya sheria ya lazima, kufanya uchunguzi wa kina wa haki za binadamu na mazingira (HREDD) kushughulikia[4] hatari, ikiwemo GBVH. Kushughulikia GBVH hulinda usalama na ulinzi wa kimwili na kisaikolojia wa watu, huku pia kukiwezesha maeneo salama zaidi ya kazi ambayo yanaboresha uhifadhi na tija ya wafanyakazi.

Hata hivyo, zana kama vile ukaguzi wa kijamii na kimaadili mara nyingi hushindwa kutambua GBVH au kuelewa kiwango chake. Pengo hili husababisha hatari si tu kwa haki za binadamu za wafanyakazi lakini pia kwa biashara, ikiwa ni pamoja na uharibifu wa sifa, dhima ya kisheria na gharama za kifedha kutokana na juhudi zisizo na ufanisi au zisizo na maana.

Kutokana na ugumu na hali ya kuenea kwa GBVH, kuizuia kwa ufanisi kunahitaji mbinu za ushirikiano zilizotengenezwa na wamiliki wa haki[5] - hasa makundi anuwai ya wanawake na wafanyakazi wa LGBTQI+[6], ambapo yanafaa - na wawakilishi wao, ikiwemo vyama vya wafanyakazi.

Kwa nini kanuni?

Bila uelewa wa pamoja na kujitolea kutoka kwa biashara zote na washirika wao, juhudi za kushughulikia sababu za msingi za GBVH hazitafanikiwa. Msingi wa kanuni hizi ni:

Uhuru wa kujumuika na kujadiliana kwa pamoja

Wafanyakazi, hasa wanawake na watu wa LGBTQI+ wanapoelewa haki zao na wanaweza kujipanga, wanaunda njia za kuaminika za kuibua wasiwasi na kutafuta suluhisho. Wafanyakazi waliojipanga, wenye uwakilishi thabiti na uongozi kutoka kwa wanawake, wanaweza kujadili masharti na hali zilizoboreshwa, ikiwemo hatua maalumu za kushughulikia GBVH katika mikataba ya pamoja ya majadiliano (CBAs). Kwa upande wao, waajiri wanasaidiwa kuunda maeneo salama ya kazi.

Hoja muhimu:
Uwakilishi wa wafanyakazi huru

Wafanyakazi wanapaswa kuwa na uhuru wa kuchagua jinsi wanavyojipanga kwa ajili ya uwakilishi wa pamoja. Biashara zinapaswa kutambua na kushirikiana na vyama huru vya wafanyakazi, ambavyo ni aina bora na halali ya uwakilishi wa wafanyakazi, uliojikita katika uhuru wa kujumuika. Vyama vya wafanyakazi hufaidika na ulinzi wa kisheria, rasilimali na uhuru tofauti na ushawishi wa mwajiri.

Pale ambapo vyama vya wafanyakazi haviwezi kufanya kazi au havipo, biashara zinapaswa kuunga mkono aina nyingine bora ya uwakilishi huru wa wafanyakazi, kama vile wawakilishi wa wafanyakazi waliochaguliwa kidemokrasia kwa muda mfupi hadi wa kati. **Hizi hazipaswi kutumiwa kuchukua nafasi au kudhoofisha uundaji wa vyama vya wafanyakazi.**

Ingawa mashirika haya yanaweza kuwezesha mazungumzo na kutoa mapendekezo, hayana msimamo wa kisheria, rasilimali na nguvu ya kujadiliana ya vyama vya wafanyakazi na hayawezi kuchukua nafasi ya majadiliano ya pamoja. Ni vyama vya wafanyakazi pekee vinavyoweza kujadili masharti ya ajira kwa usawa na waajiri.

Biashara zinapaswa kuunga mkono sera na mageuzi ya kisheria ambayo yanatambua na kudumisha haki za wafanyakazi wote, ikiwemo wafanyakazi wahamiaji na wale walio katika uchumi usio rasmi, kuunda na kujiunga na mashirika wanayochagua, kujadiliana kwa pamoja na kushiriki kikamilifu katika mifumo ya mazungumzo ya kijamii katika ngazi.

Haki za binadamu zinazozingatia jinsia (GRHRDD)[7]

Biashara zinapaswa kutambua, kuzuia na kupunguza hatari na kurekebisha madhara yanayoathiri wafanyakazi kwa misingi ya jinsia, huku zikifuatilia na kutoa hesabu ya athari za vitendo vyao. Mbinu ya GRHRDD inatambua kwamba jinsia inaingiliana na sifa nyingine za kijamii, ikibadilisha uzoefu wa wafanyakazi kwa njia tofauti, ambayo inahitaji kuzingatiwa wakati wa kuitikia mahitaji ya wafanyakazi. Mbinu hii inashughulikia kikamilifu sababu za msingi, ikiwemo imani, mitazamo na tabia zinazoendeleza GBVH.

Uwajibikaji na uzuiaji unaolenga kuwazuia wakosaji

Waathiriwa na manusura[8] hawawajibiki kwa GBVH. Hatua zinapaswa kukuza tamaduni za kuzuia na uingiliaji kati wa watazamaji, kupunguza hatari kwa kushughulikia mazoea ya kuwezesha mahali pa kazi na kuwawajibisha wakosaji.

Mbinu inayolenga mwathiriwa na manusura

Maamuzi na vitendo vinapaswa kuweka kipaumbele usalama, mahitaji na matakwa ya waathiriwa na manusura kuanzia ripoti ya kwanza hadi suluhu. Hii inaimarisha wakala wa wafanyakazi na kuwazingatia wafanyakazi katika mchakato wa kufanya maamuzi kuhusu kuzuia, ulinzi na suluhu, kulingana na ushiriki wa washikadau wenye maana[9].

Hii inatumika kwa nani?

- Kanuni hizi zinatumika kwa biashara zote katika shughuli zao wenyewe na kupitia mahusiano yao ya mnyororo wa ugavi[10]. Biashara zinaweza kuathiri hatari ya GBVH kupitia vitendo na pia kutotenda. Zinaathiri heshima ya haki za binadamu, ikiwemo zile za wafanyakazi, wafanyakazi wa kandarasi, wafanyakazi katika mnyororo wao wa ugavi, jumuiya wanakoendesha shughuli zao na wale wanaotumia au walioathiriwa na huduma zao (kwa mfano usalama, uhifadhi kwenye bohari).

- Kanuni hizo zinakusudiwa kuhimiza ushirikiano na utambuzi wa uwajibikaji wa pamoja kati ya watendaji wa ugavi,[11] ikiwa ni pamoja na wanunuzi, wauzaji na wazalishaji, bila kuhamishia isivyofaa hatari na gharama kwa washirika.

- Kanuni hizi zinaweza kutumika kama msingi wa ushirikiano kati ya biashara na asasi za kiraia, hasa vyama vya wafanyakazi na inapofaa, washikadau wa nje kama vile mashirika yasiyo ya kiserikali, wataalamu wa jinsia na watendaji wengine wa asasi za kiraia. Kanuni hizi zinaweza kusaidia kuanzisha na kuunda mazungumzo kuhusu hali ya kazi, kuweka kipaumbele kwenye vitendo na kutambua mahali ambapo asasi za kiraia zinaweza kusaidia. Vyama vya wafanyakazi na mashirika yasiyo ya kiserikali yanaweza kusaidia katika kutambua na kuelewa hatari, kushirikiana kwa ufanisi na wafanyakazi na wamiliki wengine wa haki (kwa mfano wanajumuiya) na kubuni kwa pamoja na kutekeleza suluhisho bora.

Upeo wa kanuni

Kanuni hizi hazielezi orodha isiyobadilika ya washikadau wa mnyororo wa ugavi, kwani hatua zinazofaa ni mahususi na zinaathiriwa na ukubwa wa biashara na utata wa mnyororo wa ugavi. Badala yake, zinatoa mfumo wa kushughulikia sababu za msingi na matokeo ya GBVH mahali pa kazi.

Kulingana na Miongozo ya UNGP na OECD[12], majukumu ya biashara yanategemea iwapo husababisha au kuchangia GBVH kupitia vitendo au kutotenda kwao au kuhusishwa kupitia mahusiano ya biashara. Shughuli muhimu za kushughulikiwa ni:

- **Kuajiri wafanyakazi** ambayo ni pamoja na kuandikisha, kuajiri na udhibiti mkubwa wa hali za kazi (saa, malipo, afya na usalama), usimamizi wa kazi (nidhamu, uangalizi, mwelekeo), kwa wafanyakazi wa mkataba na wasio wa moja kwa moja wanaozalisha bidhaa[13] (kwa mfano bidhaa za kilimo) na huduma.
- **Kununua bidhaa** (kwa mfano kuweka maagizo) ambazo zinazalishwa na wafanyakazi, ikiwemo zile ambazo hazifai kuuzwa tena.
- **Kununua huduma** ambazo hufanywa na wafanyakazi au kutolewa kwa niaba ya biashara kama vile kufanya usafi, usalama, utaratibu wa usafirishaji na uhifadhi kwenye bohari.

Biashara zote zina jukumu la kufanya GRHRDD ili kutathmini na kushughulikia athari za shughuli zao kwa haki za binadamu za wafanyakazi na washikadau wengine katika mnyororo wa ugavi, ikiwemo wateja, umma kwa ujumla na jumuiya za eneo husika ambapo biashara zinafanya kazi. Kama sehemu ya jukumu la biashara kuheshimu haki za binadamu, lazima pia watoe maeneo salama ya kazi.

Biashara zinahimizwa kuvipa kipaumbele vitendo ambapo hatari kwa haki za binadamu ni kubwa zaidi na ambapo vinaweza kuleta mabadiliko na kupunguza madhara - GBVH ikiwa mfano muhimu. Kwa hivyo kanuni hizi zinatumika kwa shughuli za biashara na katika mnyororo wa ugavi.

Kwa kuwa biashara zina uwezekano mkubwa wa **kusababisha** GBVH katika shughuli zao wenyewe, hili linapaswa kuwa eneo la kipaumbele la kuchukulia hatua, kutokana na uwezo wao wa kuleta mabadiliko kwa kukomesha moja kwa moja mazoea yenye madhara au kuanzisha upunguzaji.

Pale ambapo athari mbaya zaidi kwa haki za binadamu kuhusiana na GBVH hutokea nje ya shughuli zao wenyewe, biashara zinaweza kuangukia kwenye wigo kati ya **uhusiano wa moja kwa moja** na **mchango**. Katika hali kama hizo, vitendo vyao vinapaswa kuzingatia umakini unaolingana na UNGP 19[14] na kuna uwezekano wa kuhusiana na:

- **kuhakikisha uwiano na upatanishi** wa shughuli za biashara (kwa mfano ununuzi, kandarasi na mikataba na utafutaji unaowajibika),
- **kuhakikisha matarajio ya mazingira** salama ya kufanya kazi bila GBVH ni wazi na yanaeleweka na washirika wa biashara,
- **kushiriki uwajibikaji** na washirika wa biashara kupitia tathmini ya pamoja ya hatari, kupunguza na hatua za kurekebisha kulingana na kanuni hizi,
- na hatimaye **kufuatilia maendeleo na kuingiza mafunzo** ili kuzuia GBVH vizuri.

Kanuni za GAIA

1. Aina zote za dhuluma za kijinsia na unyanyasaji zimepigwa marufuku

2. Biashara zinajizatiti kuzuia GBVH na kuhakikisha washirika wao wa biashara wanafanya vivyo hivyo

3. Uongozi andamizi unazingatia athari za hatari za GBVH za maamuzi yote ili kuhakikisha maeneo ya kazi yana usawa, yenye heshima na yasiyo na GBVH

4. Sera na taratibu zimeundwa na kutekelezwa ili kuzuia GBVH mahali pa kazi

5. Mazoea ya ununuzi wa kuwajibika huwezesha uchukuliwaji wa hatua dhidi ya visababishi vya msingi vya GBVH na kusaidia uzalishaji endelevu

6. Wafanyakazi wameajiriwa katika kazi nzuri kupitia kufanya maamuzi kwa uwazi

7. Biashara huwawezesha wafanyakazi kutumia haki na majukumu yao katika mahali pa kazi pasipo na GBVH

8. Wafanyakazi wote wanaamini kwamba wanaweza kuripoti GBVH kwa siri au bila kujitambulisha, bila hofu ya kulipiziwa kisasi

9. Biashara kutoa suluhisho la GBVH na kuwawajibisha wakosaji

10. Biashara zinawajibika kwa GBVH na kujifunza kutokana na hatari na ripoti za GBVH

1 Aina zote za dhuluma za kijinsia na unyanyasaji zimepigwa marufuku

GBVH ni tabia mbalimbali kama vile kukelelesha, kuwatukana wafanyakazi, kushika mtu bila ridhaa au kuwakejeli kwa kutumia lugha ya kingono. Mifano ya tabia mbaya zaidi ni dhuluma ya kijinsia na kuomba upendeleo wa kingono kwa kubadilishana na kupewa kazi, kufanya upya mikataba au majukumu mepesi, iwe wakati wa kuandikishwa au kuajiriwa na unyanyasaji wa kingono.[15]

Sote tuna haki ya kufanya kazi katika mazingira salama, bila ukatili na unyanyasaji. Dhuluma ya kijinsia na unyanyasaji[16] (GBVH) inaweza kuathiri watu wa jinsia yoyote na unapotokea, mara nyingi hudhuru ustawi wa kimwili na kiakili wa waathiriwa na manusura. Ili kuhakikisha maeneo ya kazi ni salama, waajiri wana jukumu la kuchukua hatua za kuzuia na kukabiliana na GBVH. Wafanyakazi wanapaswa kujihisi salama kuzungumza bila kuogopea usalama wao binafsi, kupoteza kazi au matokeo mengine mabaya. Pia, maeneo salama ya kazi husaidia ustawi na tija ya wafanyakazi.

1.1 Wasilisha wazi kutovumilia kabisa[17] kwa GBVH mahali pa kazi[18]

- Rejelea viwango vya kimataifa na sheria za kitaifa na kanuni za kijamii za eneo husika, ukiweka wazi kwamba hakuna mtu anayefanya kazi au anayehusishwa na biashara anayepaswa kukabiliwa na au kutekeleza GBVH wakati wa kazi yake dhidi ya wafanyakazi au wamiliki wengine wa haki, ikiwemo wanajumuiya.
- Eleza wazi kwamba hii inatumika kwa watu wote ikiwemo lakini si tu kwa wanaotafuta kazi na waombaji, waliopewa kandarasi, waliopewa kandarasi ndogo, wafanyakazi wa kawaida, wa msimu na wa kudumu, wafanyakazi wahamiaji, wasimamizi, wasimamizi waandamizi, wamiliki na wale wanaofanya kazi kama waajiri.
- Eleza wazi kwamba GBVH inayofanywa na wahusika wengine, kama vile wakandarasi wa nje kwenye eneo (kwa mfano wafanyakazi wa usalama) na mawakala wa kuajiri na watoa huduma za kazi, haiwezi kuvumiliwa.
- Anzisha kanuni za maadili na matarajio ya tabia ya kitaalamu mahali pa kazi pamoja na hatua za ziada za kupunguza hatari katika hali ambazo zinaweza kusababisha hatari, kama vile mahusiano ya binafsi kati ya mameneja/wasimamizi na wafanyakazi[19]. Hatua zinaweza kujumuisha mahitaji ya lazima ya ufichuzi wa siri, kulingana na muktadha wa kijamii na kitamaduni.
- Jadili sera mahususi na wawakilishi wa wafanyakazi/vyama vya wafanyakazi, mashirika yasiyo ya kiserikali, wataalamu wa jinsia wenye ujuzi wa ndani na inapobidi, wanajumuiya.[20]

Ufafanuzi: Mfanyakazi (wafanyakazi)

"Wafanyakazi" inarejelea watu wote wanaohusika au kushikamana na kazi, bila kujali hali yao ya kimkataba. Hii inajumuisha wafanyakazi katika kila ngazi, kutoka uwanja hadi chumba cha bodi, pamoja na wanachuo, wanagenzi, wanaofunzwa, wanaojitolea, wanaotafuta kazi, waombaji kazi na wale ambao ajira yao imeisha. Kulingana na ILO C190

Ufafanuzi: Ulimwengu wa kazi

"Ulimwengu wa kazi" unajumuisha maeneo na hali zote zinazohusiana na kazi. Hii inajumuisha maeneo ya kawaida ya kazi (kama vile viwanda, ofisi, maeneo ya uchakataji, mashamba na vyombo); vyoo, maeneo ya mapumziko; safari zinazohusiana na kazi, kusafiri kwenda na kutoka kazini, mafunzo, hafla za kijamii; mawasiliano yanayohusiana na kazi (kama vile barua pepe, ujumbe wa maandishi, ujumbe wa papo hapo); na nyumba za kuishi zinazotolewa na mwajiri. Kulingana na ILO C190

1.2 Shirikiana na wafanyakazi na washikadau walioathiriwa kuhusu GBVH inavyomaanisha kwao.

- Rejelea sheria ya kitaifa na viwango vya kimataifa na ushirikiane na wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi ili kuelewa jinsi GBVH inavyoonekana, ikiwemo mifano ya tabia (si watu binafsi) na hatari za mahali pa kazi. Majadiliano hayapaswi kuwaomba wafanyakazi kufichua ikiwa wamepitia GBVH. Ufichuzi wa GBVH unapaswa kufanywa kupitia njia za malalamiko. (angalia Kanuni ya 8).
- Shirikisha wataalamu wa GBVH, kama vile mashirika yasiyo ya kiserikali ya kitaalamu, ili kutoa njia salama na za heshima za kushirikiana na wafanyakazi, hasa pale ambapo wafanyakazi wahamiaji wanaweza kukabiliwa na vikwazo vya lugha au tofauti za kitamaduni.
- Elewa jinsi GBVH inavyowaathiri wafanyakazi na uonyeshe jambo hili katika sera, taratibu na mafunzo ya mahali pa kazi. Katika miktadha ambapo wanajumuiya ni wamiliki wa haki walioathiriwa, shirikisha familia, vikundi na/au viongozi wa jumuiya katika majadiliano.

Mifano ya GBVH inaweza kujumuisha: maoni, utani/kejeli zisizofaa, kupiga kelele, kukodolea macho, kusugua, kugusa, kuminya, vitendo ambavyo husababisha mazingira ya kazi ya uhasama, kutuma ujumbe wa maudhui ya kingono, kutazama ponografia kwa uwazi, upendeleo wa kingono kwa kubadilishana na kazi/kazi nzuri zaidi/saa za ziada/faida nyingine kazini, vitendo vya kumvutia mtu kingono pasipo yeye kukubali, kufanya ishara za ashiki (kwa mfano kuiga vitendo vya kingono), kutumia vibaya nafasi za mamlaka, kuwadhalilisha wengine, dhuluma ya kijinsia na unyanyasaji na kadhalika.

1.3 Unda pamoja na wafanyakazi utamaduni wa kuzuia na kuheshimu.

- Shirikiana na wafanyakazi, wawakilishi wa wafanyakazi/vyama vya wafanyakazi ili kufafanua maadili ya mahali pa kazi, tabia na utamaduni unaoheshimu, unaohakikisha kutendewa kwa haki na usawa, kutoa mazingira salama na kuwahimiza watu kuzungumza ikiwa wanakabili au kushuhudia GBVH au mwenendo usiofaa.
- Jumuisha uelewa huu wa pamoja katika shughuli zinazoendelea za uhamasishaji na mafunzo (angalia Kanuni ya 7) na uangalie tena hii na wafanyakazi wapya katika uingizaji kazini.

2 Biashara[22] zinajizatiti kuzuia GBVH na kuhakikisha washirika wao wa biashara wanafanya vivyo hivyo

Wanafanya uchunguzi wa kina wa haki za binadamu unaozingatia jinsia, kukuza ushirikiano na kushiriki uwajibikaji, hatari na gharama kwa haki.

Kulinda haki za binadamu na kuzuia GBVH katika mnyororo wa ugavi kunahitaji ushirikiano kati ya wahusika wote. Biashara lazima zishirikiane, zishiriki rasilimali na, inapohitajika, zifadhili kwa pamoja uingiliaji kati na usaidizi. Kila biashara ina jukumu la binafsi na lisiloweza kuhamishwa la kuheshimu haki za binadamu. Wanapaswa kufanya kazi na washirika kutekeleza GRHRDD, kupunguza GBVH na kutimiza majukumu yao. Wakati wa kununua, biashara lazima zikuze ushirikiano na washirika wa usaidizi - ikiwa ni pamoja na watoa huduma (kwa mfano wasafishaji, waandikishaji) na wauzaji wa bidhaa, kupitia mazoea ya ununuzi unaowajibika (angalia Kanuni ya 5 ↗).

2.1 Shiriki jukumu la kuzuia, kupunguza na kurekebisha GBVH

- Hakikisha shughuli za biashara, ikiwemo ununuzi au utoaji wa bidhaa na huduma na kuajiri wafanyakazi (ikiwemo kuajiri), hazisababishi GBVH. Chukua hatua zote zinazofaa ili kuzuia kuchangia GBVH katika shughuli na minyororo ya ugavi na urekebishe ikiwa hii itatokea (angalia Kanuni ya 9 ↗).
- Ikihusishwa na GBVH[23], tumia ushawishi ili kuhakikisha washirika wanachukua hatua na kuwasaidia katika kutimiza majukumu. Usaidizi unaweza kujumuisha ufadhili wa pamoja, mwongozo, kushiriki maarifa, kuongeza ujuzi na/au mafunzo.
- Hakikisha washirika wana mifumo madhubuti ya HRDD ili kuzuia na kupunguza GBVH, badala ya kuitikia GBVH. Epuka mbinu ya kutoka juu hadi chini na utathmini kwa pamoja na washirika ni usaidizi gani wanahitaji kutekeleza bidii yao wenyewe.

2.2 Shirikiana na uratibu na biashara nyinginezo

- Wapangilie washikadau muhimu kwenye mnyororo wa ugavi, ndani na katika sekta zote.
- Unganisha ushawishi na rasilimali na wenzako ili kukabiliana na changamoto za kimfumo, kwa mfano kuweka matarajio thabiti na watoa huduma za kazi ili kubadilisha mazoea ya tasnia.
- Ratibu usaidizi kwa washirika (kwa mfano, wauzaji) na ueneze hili katika mnyororo wa ugavi ili kuoanisha mwitikio wa kushughulikia GBVH kwa utaratibu.

2.3 Shirikiana na wafanyakazi, wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi na wataalamu wengine

- Wapangilie washikadau muhimu kutoka vyama vya wafanyakazi na mashirika yasiyo ya kiserikali, katika eneo husika, kitaifa na kimataifa, hasa wale wanaoongozwa na, na kwa ajili ya makundi yaliyo hatarini (kwa mfano wanawake wa makabila madogo, wafanyakazi wa LGBTQI+, wanawake wahamiaji). Wanaweza kutoa maarifa ya ndani na wanaweza kushirikiana na wafanyakazi kwa usalama na kwa ufanisi.

2.4 Rasimisha ushirikiano kupitia mikataba

- Jumuisha sera zinazohusiana na GBVH na matarajio ya pamoja katika mikataba ya biashara na washirika wa biashara kama vile wauzaji, watoa huduma na wapatanishi wa kazi.
- Endeleza mikataba ya biashara ambayo inawezesha ushirikiano kuhusu utambuzi wa hatari, kuzuia, na kurekebisha, na kuhitaji washirika kuweka matarajio sawa kwa washirika wao wa biashara kupitia vifungu vya mikataba inapofaa.

Mbali na mikataba ya biashara, mifano ni pamoja na:

- **Mikataba ya mfumo ya kimataifa (GFA):** mikataba kati ya kampuni za kimataifa na vyama vya kimataifa vinavyorejelea viwango vya kimataifa na ushirikiano unaoendelea kushughulikia masuala ya haki za kazi, ikiwemo GBVH[24].
- **Mikataba ya lazima inayoweza kutekelezwa (EBA):** mikataba ya kuunganisha kati ya washirika wa biashara, vyama vya wafanyakazi na mashirika yasiyo ya kiserikali, kuweka majukumu na wajibu wa lazima wa watendaji wa ugavi kwa ajili ya kushughulikia GBVH[25].

2.5 Jiondoe kwa uwajibikaji, kwa kushauriana na wafanyakazi, kama hatua ya mwisho

- Kamilisha juhudi zote za kutumia ushawishi na washirika na utumie kanuni nyingine kabla ya kujiondoa. Uthabiti wa biashara na mwendelezo wa kazi hutoa msingi wa kuboresha na kurekebisha GBVH[26].
- Ikiwa kukomesha ushirikiano hakuwezi kuepukika, wasiliana na wafanyakazi na wawakilishi wao/ vyama vya wafanyakazi na washikadau wengine ili kutathmini athari za haki za binadamu na kupanga kupunguza madhara.

3 Uongozi andamizi unazingatia athari za hatari za GBVH za maamuzi yote ili kuhakikisha maeneo ya kazi yana usawa, yenye heshima na yasiyo na GBVH

Wanazingatia athari za shughuli za biashara katika shughuli zao wenyewe na mnyororo wa ugavi.

Kujitolea madhubuti kutoka kwa wakuu hutuma ujumbe wa wazi kwa kila mtu anayefanya kazi kwa biashara au na biashara kwamba GBVH inachukuliwa kwa uzito kama hatari ya haki za binadamu na biashara[27]. Bila kujali ukubwa wa biashara au nafasi ya ugavi (wazalishaji, wauzaji, wanunuzi, wakandarasi), wamiliki na wasimamizi wakuu wana jukumu la kushughulikia GBVH kwa kuijumuisha katika usimamizi wa hatari na kufanya maamuzi. Mbinu zinaweza kutofautiana, lakini lengo linabaki sawa: kuzuia GBVH na kuwaweka wafanyakazi salama.

3.1 Jizatiti kuunda maeneo salama na yenye heshima ya kazi

- Jumuisha dhamira ya kuzuia GBVH na kufanya kazi kwa uangalifu na washirika katika sera inayofafanua GBVH kwa uwazi, inaweka matarajio kwa mienendo ya wafanyakazi na washirika wote, inabainisha jinsi GBVH itakavyozuiwa na kushughulikiwa kupitia sera na taratibu zinazohusiana (angalia Kanuni 4).
- Eleza kisa cha biashara ya kushughulikia GBVH pamoja na hatari nyinginezo zinazoweza kutokea, na kuangazia faida zinazowezekana za uendeshaji kama vile kuongezeka kwa tija na kupunguza hatari ya sifa.
- Wasilisha dhamira ya uongozi wa juu ndani ya ngazi zote za biashara na nje kwa washirika.

Kwa mfano, mikataba ya kandarasi za biashara inaweza kuingiza matarajio ya pande mbili, kufafanua majukumu na kuhakikisha uwajibikaji wa wasambazaji (angalia Kanuni 2.4).

3.2 Tumia mtazamo wa jinsia – haki za binadamu katika kufanya maamuzi

- Tathmini jinsi maamuzi ya biashara yanavyoathiri hatari ya GBVH na uwezo wa kuheshimu haki za wafanyakazi na kutoa mazingira salama ya kazi katika shughuli zao wenyewe na mnyororo wa ugavi.

Kwa mfano, zingatia jinsi mitambo inavyoweza kupunguza kazi na kuongeza hatari ya GBVH kwa kupunguza kazi au jinsi motisha na Viashiria Muhimu vya Utendaji vya usimamizi vinavyoathiri tabia.

- Shirikiana mara kwa mara na ipasavyo na timu za ndani, wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi na washikadau wa nje husika[28] (kwa mfano, mashirika yasiyo ya kiserikali, viongozi wa jumuiya, mashirika ya haki za wanawake, wataalamu wa jinsia) ili kuelewa athari za shughuli za biashara. Angalia Kanuni ya 10 kuhusu ufuatiliaji na uwasilishaji wa maendeleo katika juhudi za umakini ili kushughulikia GBVH.

3.3 Tenga bajeti na rasilimali za kutosha kushughulikia GBVH

- Bajeti ya gharama ya juhudi za bidii inayofaa ikiwa ni pamoja na kuzuia na kurekebisha, mafunzo kwa watu wanaowajibika na/au kuajiri utaalamu wa ziada wa ndani au nje, kama vile wa wataalamu wa jinsia.
- Jumuisha gharama hizi katika bajeti ya msingi ya uendeshaji wa biashara na/au bei ya bidhaa na huduma.

4 Sera na taratibu zimeundwa na kutekelezwa ili kuzuia GBVH mahali pa kazi

GBVH ni hatari nyeti ya haki za binadamu na afya na usalama kazini (OHS) ambayo inaweza kuwa ngumu kugundua. Wafanyakazi na washikadau wengine kama vile jumuiya wanaelewa hatari wanazokabiliana nazo na jinsi shughuli za biashara zinavyoweza kuathiri haki yao ya usalama. Kushirikiana nao, kwa usaidizi wa ziada kutoka kwa wataalamu wa eneo husika kama vile vyama vya wafanyakazi na mashirika yasiyo ya kiserikali yanayolenga jinsia, husaidia kuunda suluhisho zinazojikita katika muktadha wa kijamii na kitamaduni wa shughuli za biashara. Njia hii inahakikisha sababu za msingi, ikiwemo mienendo ya mamlaka, zinashughulikiwa na zinaambatana na sheria na maadili ya eneo husika, hivyo kumsaidia kila mtu kuelewa haki na majukumu yake.

4.1 Shirikiana na wafanyakazi kwa ajili ya mbinu inayozingatia jinsia na inayomlenga mwathiriwa na manusura

- Kuunda na kuoanisha sera na taratibu na ulinzi thabiti zaidi kwa wafanyakazi kutoka kwa viwango vya kimataifa au sheria ya kitaifa. Unda sera na taratibu tofauti au ujumuishe GBVH katika zile zilizopo na katika maeneo ya kazi yaliyo na vyama vya wafanyakazi, tengeneza CBAs ambazo zinaelezea wazi matarajio ya jinsi GBVH inapaswa kushughulikiwa. Shughulikia hatua zote za bidii na uhakikishe ujumuishaji wa kutolipiza kisasi dhidi ya waathiriwa na manusura, mifumo rasmi na isiyo rasmi ya malalamiko, kushughulikia kesi za GBVH, uchunguzi, marekebisho/usuluhishi na nidhamu.

- Kuandaa sera na taratibu (ikiwemo kuhusu GBVH, kuandikisha/kuajiri, malalamiko, marekebisho na nidhamu) na wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi[29]. Zingatia maoni na uzoefu wa wale walio katika hatari kubwa ya GBVH kulingana na muktadha kama vile wafanyakazi wanawake, hasa wale walio katika nafasi za chini za mamlaka na wafanyakazi wa LGBTQI+.

- Zingatia hatari ya kulipiza kisasi nje ya mahali pa kazi na uishughulikie katika sera na taratibu. Inapohitajika, wasiliana na mashirika yasiyo ya kiserikali au wanajumuiya ili kuelewa sababu za msingi na kuhakikisha suluhisho zinazoheshimu utamaduni.

- Zingatia hatari ya kulipiza kisasi nje ya mahali pa kazi na uishughulikie katika sera na taratibu. Inapohitajika, wasiliana na mashirika yasiyo ya kiserikali au wanajumuiya ili kuelewa sababu za msingi na kuhakikisha suluhisho zinazoheshimu utamaduni.

- Angalia Kanuni ya 10.1 kuhusu ufuatiliaji wa ufanisi wa utekelezaji na wafanyakazi, wawakilishi wa wafanyakazi/vyama vya wafanyakazi na washikadau wengine.

4.2 Tathmini GBVH mahali pa kazi na hatari ya OHS na wafanyakazi

- Tambua hatari za kimwili na kisaikolojia na utathmini hatari za GBVH na wafanyakazi, wawakilishi wa wafanyakazi/vyama vya wafanyakazi na kamati za mahali pa kazi[30], kama zipo na wamiliki wengine wa haki walioathiriwa, ikiwa ni pamoja na jumuiya, kama inavyotumika.

- Saidia waathiriwa na manusura wa unyanyasaji wa kinyumbani inapowezekana, ikiwa ni pamoja na kuwaelekeza kwa huduma za kitaalam na usaidizi wa kusalia kazini. Kama aina ya GBVH, unyanyasaji wa kinyumbani ndani ya familia na mahusiano ya binafsi, unaweza kuathiri wafanyakazi na utendaji wao mahali pa kazi. Ikiwa wakosaji pia ni wafanyakazi, wanapaswa kuwajibishwa kwa GBVH yoyote iliyofanywa kwenye majengo ya biashara na mali ya biashara.

- Wafanyakazi walio katika hatari ya GBVH wanaweza kujumuisha wafanyakazi wanawake, wafanyakazi wa LGBTQI+, wafanyakazi wahamiaji, wafanyakazi wa muda/msimu, wafanyakazi wa kandarasi, wafanyakazi wasio rasmi, wafanyakazi vijana, wafanyakazi wenye ulemavu na matatizo ya kujifunza, wafanyakazi kutoka jumuiya za makabila madogo, wafanyakazi ambao hawajui vizuri lugha kuu ya uendeshaji (ikiwemo ile ya usimamizi), wafanyakazi kutoka jamii ndogo au zilizotengwa. Wafanyakazi wanaweza kukumbwa na udhaifu mwingi kama vile kuwa mwanamke, mhamiaji na mfanyakazi wa muda. Pale ambapo waajiri hutoa nyumba kwa wafanyakazi na familia zao, watoto na vijana wanapaswa kuzingatiwa pamoja na wafanyakazi walio katika hatari.

- Hatari zinazohusisha yafuatayo zinahitaji umakini maalumu: kutokana na **hali ya kazi** (kwa mfano shinikizo la kufikia malengo na tarehe za mwisho, malipo ya chini, upatikanaji usio thabiti wa kazi) na **mipangilio** (kwa mfano mifumo ya zamu ya kuchelewa, mtu kufanya kazi peke yake), **mpangilio wa kazi** (kwa mfano kugawa kazi) na **usimamizi wa rasilimali watu** (kwa mfano kuajiri, kupandisha cheo, ukaguzi wa utendaji, tathmini ya kila mwaka, kutoa bonasi); **kuhusisha wahusika wengine** (wateja, watoa huduma, wakandarasi na watoa kazi); na kutokana na **ubaguzi** (kwa mfano kulingana na jinsia, uwezo, kabila, ushirika wa chama cha wafanyakazi na kadhalika), **mienendo ya mamlaka ya unyanyasaji** (kwa mfano meneja – mfanyakazi, mteja/mnunuzi – muuzaji, mwajiri - mtafuta kazi) na **kanuni hatari za jinsia, kitamaduni au kijamii** (kwa mfano kuhalalisha unyanyasaji wa kijinsia, kulaumiwa kwa waathiriwa).

- Wakosaji wanaweza kujumuisha wafanyakazi wenza, lakini hasa mtu yeyote aliye katika nafasi ya madaraka au mamlaka juu ya mfanyakazi kama vile wale wanaoandikisha (wasimamizi waliotumwa kuandikisha, watoa huduma za kazi) au wanaowaelekeza watafuta kazi (kwa mfano wafanyakazi wengine kutoka mji huo huo), walinzi, wasimamizi, mameneja wa idara, mameneja, walinzi wa nyumba na wahusika wengine kama vile wateja, watoa huduma.

4.3 Hakikisha uwazi na uwajibikaji katika maamuzi yanayohusiana na wafanyakazi ili kupunguza hatari ya wakosaji kutekeleza GBVH

- Hakikisha maamuzi ni ya uwazi na yanategemea vigezo visivyo na upendeleo (kwa mfano, kutobagua jinsia) na uepuke mkusanyiko wa nguvu na mamlaka kwa watu binafsi bila uangalizi.
- Tumia uamuzi wa pamoja (kwa mfano kamati) kwa michakato ya hatari kubwa kama vile kuandikisha, kupandisha cheo na ukaguzi wa utendaji.

4.4 Wasiliana na ukuze sera na taratibu za kuzuia kwa wafanyakazi walio katika hatari

- Tumia mawasiliano ya ndani kwa uangalifu ili kuhimiza kuripoti na ushirikiane mara kwa mara na wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi ili kutathmini uelewa wa hatua za kuzuia.
- Thibitisha kwamba makundi ya wafanyakazi yaliyo hatarini (kama vile wafanyakazi wa muda, watafuta kazi, wahamiaji) wamefahamishwa kikamilifu kuhusu mifumo ya malalamiko, ambayo inapaswa kubuniwa ili kuhakikisha usiri/kutokujulikana, usalama, usaidizi na ulinzi dhidi ya kulipiza kisasi kwa taarifa zinazopatikana wakati wa mahojiano, mafunzo ya kabla ya kuondoka na uingizaji (angalia Kanuni ya 7.1).

4.5 Shirikiana na wafanyakazi na washikadau wengine kuhusu utekelezaji wa sera na taratibu husika kupitia mafunzo na ufuatiliaji wa mara kwa mara

- Wafundishe mara kwa mara wafanyakazi wote, ikiwemo wasimamizi na mameneja, kuhusu sera za GBVH, taratibu za kuripoti na matokeo ya ukiukaji, kwa kutumia mbinu zinazofikika[31], ikiwemo fursa za kutafakari na maoni kutoka kwa wafanyakazi.
- Angalia Kanuni 10.1 kuhusu ufuatiliaji na kutathmini ufanisi wa sera na taratibu.
- Jumuisha wanajumuiya katika mafunzo kuhusu sera ya GBVH na taratibu muhimu (kuandikisha, mifumo ya malalamiko, marekebisho) ambapo wao ni wamiliki wa haki walioathiriwa au washikadau muhimu (angalia Kanuni ya 8 kuhusu mifumo ya malalamiko).

5 Mazoea ya ununuzi wa kuwajibika huwezesha uchukuliwaji wa hatua dhidi ya visababishi vya msingi vya GBVH na kusaidia uzalishaji endelevu

Mazoea ya ununuzi huathiri hali ya kazi katika mnyororo wa ugavi. Bei chini ya gharama za uzalishaji zinaweza kusababisha kupunguzwa kwa mishahara au kufutwa kwa wafanyakazi ili kupunguza gharama za biashara, na kuwaweka wafanyakazi katika nafasi kubwa za hatari. Mara nyingi hii inahusisha jinsia katika mchakato na athari, huku wanaume wakiwa wamewakilishwa kupita kiasi katika majukumu ya kudumu na yenye malipo zaidi, na wanawake wakiwakilishwa kupita kiasi katika ngazi ya kuingia, majukumu ya kawaida na ya kulipwa malipo madogo, wakiwa katika hatari ya kutumiwa vibaya na watekelezaji wa GBVH.

Muda wa mpangilio usio wa halisi wa maagizo unaweza kuongeza shinikizo katika mnyororo wa ugavi, hivyo kuweka shinikizo kwa usimamizi na wasimamizi ambao unaweza kusababisha GBVH moja kwa moja au kuongeza hatari, kama vile kutegemea zaidi suluhisho la muda mfupi la kazi na saa nyingi za kazi ili kukidhi makataa.

Mbinu za ununuzi zinazowajibika - kupitia maagizo thabiti na bei za haki ambazo hufidia gharama za uzalishaji - husaidia kazi nzuri, hupunguza hatari za kutumiwa vibaya na huwezesha uwekezaji wa muda mrefu katika kushughulikia sababu za msingi za GBVH.

5.1 Kagua mazoea ya ununuzi na uhusiano kati yake na udhibiti wa hatari ya GBVH kama biashara

- Jizatiti kukagua na kuboresha mazoea ya ununuzi kulingana na Mfumo wa Pamoja wa Mazoea ya Ununuzi wa Kuwajibika katika Chakula[32]. Hakikisha idara zote (kwa mfano uzingatiaji, haki za binadamu, biashara, sheria) zinaelewa na kushughulikia uhusiano kati ya mazoea ya ununuzi na GBVH kwa njia iliyoratibiwa.

5.2 Tathmini kama mazoea ya kibiashara yanasaidia uzalishaji endelevu na kuchangia kazi nzuri

- Tathmini ikiwa mazoea ikiwepo bei zinaruhusu washirika kutoa hali nzuri ya kazi (kwa mfano, mishahara ya kujikimu, usalama wa kazi) na kukidhi viwango vya mazingira na kijamii, kushiriki katika shughuli za bidii inayofaa, ikiwemo kuzuia.

Mifano ni pamoja na kuuliza maswali maalum kama iwapo gharama za kuzuia (mafunzo), kupunguza (kuajiri moja kwa moja) na marekebisho zimejumuishwa wakati wa mazungumzo ya bei.

5.3 Zingatia uwazi na kujitolea kwa washirika wa mnyororo wa ugavi kwa GRHRDD katika maamuzi ya kibiashara

- Tambua na usaidie washirika wanaowekeza katika kuzuia GBVH pamoja na wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi, ukizingatia hili katika maamuzi ya kutafuta pamoja na mambo mengine ya kibiashara.

Kwa mfano, shirikiana na washirika wa kibiashara, wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi na washikadau wa nje (kama vile mashirika yasiyo ya kiserikali) ili kutathmini maendeleo.

- Jibu ufichuzi wa uaminifu wa changamoto (angalia Kanuni ya 10.2) kwa usaidizi, kukuza uwajibikaji wa pamoja na kutambua kwamba uthabiti endelevu wa biashara unawezesha washirika kushughulikia GBVH.

6 Wafanyakazi wameajiriwa katika kazi nzuri kupitia kufanya maamuzi kwa uwazi

Mara nyingi, GBVH hutokana na matumizi mabaya ya madaraka; mara kwa mara, mahali pa kazi, haya ni matumizi mabaya ya mamlaka yanayotekelezwa na watu binafsi walio katika nafasi za mamlaka (kufanya maamuzi) na ushawishi juu ya kuajiri/kuandikisha, malipo na mazingira ya kazi ya wafanyakazi. Malipo ya chini na masharti magumu ya ajira, au ukosefu wake, huwaweka wafanyakazi katika nafasi kubwa zaidi za hatari, hasa katika maeneo yenye fursa chache za kazi ambapo wafanyakazi wanategemea sana kazi zao. Malipo ya kiwango cha sehemu au malipo kulingana na kazi yanaweza kuwatia motisha wafanyakazi lakini pia husababisha hatari ikiwa malengo si halisi, malipo ni ya chini sana au hesabu za malipo zinafanyiwa hila kwa urahisi. Tofauti za mishahara kulingana na kijinsia pia yanaweza kuongeza hatari ya GBVH, hasa wakati wanawake wamejikita katika majukumu ya malipo ya chini na wanaume wanashikilia mamlaka ya kufanya maamuzi.

Kinyume chake, **kazi nzuri**[33] hutoa ulinzi na utulivu kwa wafanyakazi, huku ikihakikisha malipo yao yanatosha kukidhi mahitaji yao na hivyo kupunguza hatari yao ya kukabiliwa na GBVH.

Angalia Kanuni 5 kwa jukumu ambalo mazoea ya ununuzi ya biashara hufanya katika kuwezesha usalama mkubwa na kulipa kwa wafanyakazi waliobainishwa katika Kanuni ya 5.2.

6.1 Andikisha wafanyakazi moja kwa moja na ufanye uchunguzi wa kina na watoa huduma za kazi/wakandarasi

- Wajulishe wanaotafuta kazi kwamba GBVH imepigwa marufuku katika uandikishaji. Fuata taratibu za uwazi za kuandikisha (angalia Kanuni ya 4.3) na ushiriki maelezo ya utaratibu wa malalamiko katika matangazo ya kazi, kuandikisha, mchakato wa kujisajili na mafunzo ya kabla ya kuondoka.
- Pale ambapo uandikishaji wa moja kwa moja hauwezekani, chukua hatua za ziada za kudhibiti hatari ya GBVH, kama vile kuwahoji wafanyakazi kuhusu hali waliyopitia wakati wa kuandikishwa.
- Wakati wa mchakato wa ununuzi na mkataba na watoa huduma za kazi/ wakandarasi, washirikishe washirika hawa wa biashara kuhusu mazoea yao ya kuandikisha na jukumu la kuzuia GBVH katika shughuli zao (angalia Kanuni ya 2).

6.2 Ipatie kipaumbele mikataba ya ajira ya muda mrefu au ya kudumu

- Weka kipaumbele mikataba ya ajira ya kudumu kuliko kazi ya muda mfupi/ya muda/msimu au kibarua inapowezekana.
- Chukua hatua za ziada kudhibiti hatari ya GBVH wakati mikataba ya muda mfupi/ya muda/ya msimu, ya kibarua inatumika (angalia Kanuni ya 4.3).

6.3 Amua kwa uwazi kazi, malipo, motisha na upandishaji vyeo vya wafanyakazi

- Punguza fursa kwa watu binafsi kutumia vibaya nafasi za madaraka na mamlaka na kutegemea upendeleo na dhana wakati wa kufanya maamuzi kwa kupitisha taratibu rasmi (angalia Kanuni ya 4.3) zinazohusiana na ajira na/au malipo ya mfanyakazi kuhusiana na: kuamua mishahara ndani ya mizani/viwango vya malipo vya uwazi, kuomba muda wa ziada, kutoa motisha, kutathmini utendaji na kupandishwa cheo kwa wafanyakazi, kufanya upya mkataba au mabadiliko.

- Shughulikia tofauti za mishahara za kijinsia kati ya wafanyakazi wanaofanya kazi sawa na kati ya jinsia kote katika biashara kupitia maamuzi kulingana na tathmini isiyo na upendeleo, isiyopendelea jinsia fulani ya ustadi na utendaji.

6.4 Shirikiana na wafanyakazi na wawakilishi wao/ vyama vya wafanyakazi ili kuweka viwango vya mshahara vinavyostahili kwa wafanyakazi wote

- Shirikiana na wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi ili kuhakikisha wafanyakazi wote, ikiwemo wa msimu na wa kibarua, wanapokea malipo ya haki ambayo yanakidhi mahitaji yao, hasa kupitia makubaliano ya pamoja ya haki na bila malipo.

- Chukua hatua inayolengwa kama vile utafiti wa mishahara usiotambulisha majina na vikundi vya siri vya majadiliano na wafanyakazi walio katika hatari ya GBVH (kwa mfano wafanyakazi wanawake, wafanyakazi wahamiaji) ili kuelewa maoni yao kuhusu malipo na wawakilishi wa wafanyakazi/vyama vya wafanyakazi. Wataalamu wa jinsia kutoka harakati za vyama vya wafanyakazi na mashirika yasiyo ya kiserikali ya kitaalamu wanaweza kutoa mwongozo na usaidizi wa kushirikiana na wafanyakazi.

7 Biashara huwawezesha wafanyakazi kutumia haki na majukumu yao katika mahali pa kazi pasipo na GBVH

Kuzuia GBVH kunahitaji utamaduni thabiti wa haki, usawa na kutovumilia kabisa mahali pa kazi. Wafanyakazi wanapaswa kuelewa haki zao na sera mahususi za mahali pa kazi na wahisi kuwa na uwezo wa kuripoti tabia isiyofaa iwe inaelekezwa kwao au kwa wengine kama watazamaji hai.

Juhudi za biashara na wafanyakazi wote, ikiwemo usimamizi, zinapaswa kuzingatia: 1) kusaidia wakala wa wafanyakazi, 2) kukuza usawa wa kijinsia mahali pa kazi na 3) kubadilisha imani, mitazamo na kanuni zinazotegemeza GBVH ili kushughulikia sababu za msingi za GBVH na kujenga tamaduni salama, zenye heshima mahali pa kazi.

Kugawana gharama kunaweza kuhitajika. Angalia Kanuni ya 5 kuhusu umuhimu wa mazoea ya ununuzi na Kanuni ya 2 kuhusu uwajibikaji wa pamoja.

Saidia wakala wa wafanyakazi

7.1 Wape wafanyakazi wote taarifa zinazopatikana na mafunzo ya mara kwa mara kuhusu haki zao za kazi ikiwa ni pamoja na uhuru wa kujumuika na kujadiliana kwa pamoja.

- Rejelea viwango vya kimataifa (kama vile ILO C190), sheria na kanuni za eneo husika ili kuwasaidia wafanyakazi kuelewa nguvu ya ulinzi na majukumu ya biashara.

- Ili kudumisha uelewa wa wafanyakazi, fanya mazungumzo ya mara kwa mara na mafunzo kuhusu GBVH na matarajio kuhusu tabia, haki za wafanyakazi na majukumu ya biashara na wafanyakazi (angalia Kanuni ya 1).

> Kwa mfano, jumuisha vikumbusho, mapitio ya dhana na majadiliano mafupi katika mazungumzo ya mara kwa mara ya OHS.[35]

- Ondoa vizuizi vya ushiriki na uelewa wa mafunzo.

> Kwa mfano, zingatia viwango vya kusoma na kuandika, mahitaji ya lugha na utoe mafunzo ndani ya saa za kazi zinazolipwa.

- Chukua hatua ya kwanza ya kuwasiliana na wafanyakazi walio katika hatari, ikiwemo wahamiaji, wafanyakazi wa msimu, wa muda na waliopewa kandarasi ndogo.

7.2 Hakikisha usimamizi una uwezo wa kushiriki katika mazungumzo ya kijamii na wafanyakazi na majadiliano ya pamoja na vyama vya wafanyakazi

- Toa mafunzo kwa wasimamizi kuhusu haki za kazi pamoja na ujuzi wa mawasiliano, ikiwa ni pamoja na kusikiliza kwa makini, majadiliano na utatuzi wa migogoro ili kusaidia shughuli za ushiriki wa wafanyakazi na vyama vya wafanyakazi.

Usawa mkubwa wa kijinsia

7.3 Tekeleza hatua zinazozingatia jinsia ili kukuza usawa wa kijinsia

- Shirikiana na wafanyakazi, wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi, mashirika yasiyo ya kiserikali na wataalamu wa jinsia ili kuunda mipango ya biashara ili:
  - Kutetea usawa wa kijinsia, haki za wafanyakazi (angalia Kanuni ya 7.1) na uongozi anuwai wa wanawake,
  - Kusaidia kikamilifu na kukuza maendeleo ya wanawake anuwai.

Pinga imani, mitazamo na kanuni zinazosababisha GBVH

7.4 Shirikisha wafanyakazi wote, hasa wanaume na wale walio na mamlaka, kuhusu GBVH na usawa wa kijinsia

- Tengeneza nafasi salama za wafanyakazi wote kushiriki maoni na kupinga imani, mitazamo na kanuni zinazochangia GBVH. Mazungumzo ya msingi katika maadili ya pamoja ya haki za binadamu, kama vile itikadi ya pamoja kuhusu heshima na hadhi. Ikihitajika, shirikisha wataalamu wa jinsia kama vile mashirika yasiyo ya kiserikali yenye utaalamu wa kuwashirikisha wanaume ili kuwezesha kutoa mafunzo kwa wanaume moja kwa moja au kuwafunza wakufunzi.
- Shirikisha jumuiya na viongozi wa eneo husika pale inapofaa kama wamiliki wa haki na washikadau muhimu ili kuhakikisha uungaji mkono na kujitolea kwa pamoja katika kushughulikia GBVH.

8 Wafanyakazi wote wanaamini wanaweza kuripoti GBVH kwa siri au bila kujitambulisha, bila hofu ya kulipiziwa kisasi

Taratibu za malalamiko[36] ni muhimu katika kushughulikia GBVH. Ripoti zote lazima zichukuliwe kwa uzito na kushughulikiwa kana kwamba zimetokea. Ingawa mifumo ya malalamiko pekee haiwezi kuzuia GBVH, bila njia salama ya kuripoti matatizo, haki za wafanyakazi zinakiukwa na biashara haziwezi kutambua, kurekebisha au kuzuia hatari.

Ufanisi wa mifumo ya malalamiko unategemea jinsi wafanyakazi na wamiliki wa haki, ikiwemo jumuiya, wanavyoona usalama wa mifumo, unyeti, haki na uwezekano kwamba ripoti zitasababisha mabadiliko[37]. Taratibu za malalamiko zinapaswa kuwa halali, zinazofikika, zinazotabirika, zenye usawa, za uwazi, zinazoendana na haki, chanzo cha mafunzo endelevu na kulingana na ushiriki na mazungumzo[38], ambayo baadaye huwa msingi wa uaminifu. Kanuni zifuatazo zinapaswa kuzingatiwa wakati wa kubuni na kuendesha mifumo ya malalamiko, kufuatia UNGP na mwongozo wa ziada[39].

8.1 Chukulia ripoti zote kwa uzito na uweke rekodi

- Wape waathiriwa na manusura machaguo yasiyo rasmi na rasmi ya kutoa ripoti.
- Weka watoa huduma wa kesi waliofunzwa, wenye uelewa na huru kusimamia ripoti (zisizo rasmi au rasmi) kulingana na michakato iliyoundwa na wataalamu wa GBVH (angalia Kanuni ya 4).
- Wawakilishi wa vyama vya wafanyakazi/wawakilishi wa wafanyakazi au kamati za mahali pa kazi[40], ikiwa zipo, wanaweza kusaidia kwa kufanya maamuzi ya haki, thabiti na kwa wakati unaofaa na kuwa na ufanisi mkubwa katika kutatua malalamiko na katika kutuma ujumbe thabiti kwamba GBVH haivumiliwi.

8.2 Heshimu hadhi, uhuru, chaguo na usalama wa waathiriwa na manusura

- Eleza wazi kila hatua ya mchakato wa kuripoti, uchunguzi na marekebisho kwa wale wanaotoa ripoti (mashahidi, watazamaji, watoa taarifa) na upate idhini yao kabla ya kuendelea ili kuzuia madhara yasiyotarajiwa.
- Kwa hali yoyote ile mtu anayeripoti hapaswi kushawishiwa kuzuia malalamiko rasmi. Lazima awe na chaguo la kusitisha au kusimamisha mchakato[41].
- Ruhusu waathiriwa na manusura wasaidiwe na mtu waliyemchagua kupitia kuripoti na kurekebisha (angalia Kanuni ya 9).

Mifano ni mwakilishi wa mfanyakazi/mwakilishi wa chama cha wafanyakazi, mwenzake, rafiki au mwanafamilia.

8.3 Hakikisha mifumo ya malalamiko ni huru na haishawishiwi na wale wanaodaiwa kuwa wakosaji au masilahi ya biashara

- Toa na uonyeshe njia nyingi rasmi na zisizo rasmi kwa wafanyakazi na wamiliki wengine wa haki walioathiriwa kama vile wanajumuiya.

Njia mbadala kwa wasimamizi wa wafanyakazi au mameneja wa moja kwa moja ni pamoja na wawakilishi wa vyama vya wafanyakazi, wafanyakazi wengine/wachunguzi wa mahali pa kazi, mameneja wanaoaminika, idara ya rasilimali watu, mifumo ya malalamiko ya jumuiya au mifumo huru ya nje.

- Tathmini mara kwa mara maoni ya wafanyakazi na wamiliki wengine wa haki kuhusu uhuru, usalama na ufanisi wa njia za malalamiko kupitia ushirikiano na wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi (angalia Kanuni ya 4.1 na 10.1). Viongozi wa jumuiya, mashirika yasiyo ya kiserikali ya jumuiya, wataalamu wa jinsia wanaweza kutoa usaidizi kwa kushirikiana na wamiliki wengine wa haki.
- Kulingana na Kanuni ya 2, washirika wa minyororo ya ugavi wanaweza kutoa msaada kwa biashara ili kuimarisha mifumo ya malalamiko na kuratibu juhudi hizi na kila mmoja.

8.4 Kwa ridhaa ya mwathiriwa au manusura, elekeza kesi kubwa za GBVH ambazo zinaweza kuwa makosa ya jinai kwa mamlaka ya utekelezaji wa sheria[43]

- Msaidie mwathiriwa au manusura kupata na kuelewa taarifa kuhusu kesi za jinai ili kufanya maamuzi sahihi kuhusu hatua zinazofuata.
- Mpe mwathiriwa au manusura chaguo la kuendelea na michakato ya malalamiko ya ndani bila kuathiri mchakato wa haki ya jinai.[44]

9 Biashara kutoa suluhisho la GBVH na kuwawajibisha wakosaji

Wanatumia mbinu inayolenga mwathiriwa na manusura na kutumia taratibu za nidhamu za haki kwa wakosaji.

Waathiriwa na manusura wote wana haki ya kupata suluhu. Urekebishaji wa GBVH unapaswa kulenga kumrejesha mwathiriwa au manusura katika nafasi ambayo angekuwa ikiwa madhara (GBVH) hayakutokea. Hii huenda isiwezekane katika kisa kizito cha GBVH lakini inapaswa kuwa lengo kila wakati na kulingana na mbinu inayolenga mwathiriwa au manusura.

Urekebishaji pia unajumuisha uwajibikaji na uzuiaji, kuwahakikishia waathiriwa na manusura kwamba madhara yanatambuliwa na hayapaswi kurudiwa tena.

9.1 Amua hatua za kurekebisha na mwathiriwa au manusura

- Zingatia usalama, heshima, mahitaji na matakwa ya mwathiriwa au manusura pamoja na sheria za kitaifa na sera husika za biashara (angalia Kanuni ya 4.1) wakati wa kuamua suluhu.
- Kulingana na sera iliyotengenezwa na washikadau husika chini ya Kanuni ya 4, amua hatua za kurekebisha na kamati[45], kusawazisha hitaji kali la usiri na hitaji la kujua msingi, kwa kufanya maamuzi ya haki na ya uwazi.
- Shirikiana na wawakilishi wa vyama vya wafanyakazi/wawakilishi wa wafanyakazi au kamati za mahali pa kazi, ikiwa zipo, ili kusaidia maamuzi ya haki, thabiti na kwa wakati unaofaa. Wanaweza kuwa na ufanisi mkubwa katika kutatua malalamiko na kuimarisha kwamba GBVH haivumiliwi.

Hatua za kurekebisha kwa ajili ya waathiriwa zinaweza kujumuisha kuomba msamaha, ufikiaji wa ushauri wa kisaikolojia na kijamii, likizo ya ziada ya kulipwa kwa ajili ya kupona, kuhamishiwa kwenye idara nyingine, usaidizi wa kuhamia kwenye kazi mpya (ripoti nzuri kupitia jumuiya ya biashara), mafunzo, kupandishwa cheo (ambapo wafanyakazi wanakidhi vigezo), ajira, haki ya urejeshaji (kwa kushirikiana na wataalamu wa nje) na fidia ya kifedha.

- Weka rekodi za siri zinazoelezea mantiki ya maamuzi na hatua zilizochukuliwa katika Kanuni ya 9.3.
- *Kama sehemu ya juhudi za bidii inayofaa, hakikisha sera za marekebisho za washirika wa biashara, pamoja na sera na taratibu nyingine za washirika wao, zinaambatana na ILO C190 na mazoea mazuri, zikitoa mwongozo na usaidizi wa ziada kulingana na* Kanuni ya 2.1.

9.2 Wawajibishe wakosaji wote kwa GBVH, bila kujali ukuu

- Tumia vikwazo kulingana na ukali wa kesi ya GBVH, kwa kufuata sera za kinidhamu zilizoainishwa chini ya Kanuni ya 4.1 .

Vikwazo ni pamoja na hatua mbalimbali kuanzia kuomba msamaha na mafunzo hadi kufukuzwa kazi. Adhabu za kifedha kama vile likizo ya nidhamu isiyolipwa, makato, zimepigwa marufuku kabisa.

- Wajulishe wakosaji na pia waathiriwa na manusura kuhusu haki yao ya kukata rufaa dhidi ya maamuzi, kwa usaidizi wa wawakilishi wao wa vyama vya wafanyakazi au wafuasi waliochaguliwa.

9.3 Onyesha uwajibikaji wa biashara na kujukumika

- Tekeleza hatua pana za kurekebisha ambazo zinaonyesha uwajibikaji kwa wafanyakazi ambapo biashara imeshindwa kuzuia GBVH.

Hatua zinaweza kujumuisha mabadiliko kwenye sera na taratibu kwa kupata maoni kutoka kwa wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi na wataalamu wa GBVH (angalia Kanuni ya 10.1) na kuripoti kwa wafanyakazi kuhusu matokeo (angalia Kanuni ya 10.2).

9.4 Wasaidie waathiriwa na manusura kutafuta suluhu ya mahakama ikiwa watachagua

- Mjulishe mwathiriwa au manusura kwamba kupokea suluhu kutoka kwenye biashara hakuathiri haki yake ya kupata haki rasmi.
- Toa usaidizi kamili na ushirikiano ikiwa mwathiriwa au manusura atatafuta suluhu rasmi ya mahakama.

Kwa mfano, toa taarifa kuhusu mchakato (angalia Kanuni ya 8.4), usaidizi wa malalamiko, kupata msaada wa kisheria na usaidizi mahakamani.

10 Biashara zinawajibika kwa GBVH na kujifunza kutokana na hatari na ripoti za GBVH

Kama sehemu ya jukumu lao la kuzuia GBVH na kufanya GRHRDD, biashara zinawajibika kwa wafanyakazi na washikadau, ikiwa ni pamoja na bodi na wanahisa, kwa vitendo na athari zao. Hii ni pamoja na kuripoti kwa uwazi kuhusu shughuli zao wenyewe na uangalifu upasao na washirika wa mnyororo wa ugavi. GBVH ni tata. Biashara huenda zisifanye mambo kwa usahihi kabisa mara ya kwanza - tafuta mafunzo ili kuboresha na kushiriki maarifa haya na washikadau wengine.

10.1 Shiriki katika ufuatiliaji, tathmini, uwajibikaji na kujifunza na wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi

- Fuatilia na utathmini mara kwa mara juhudi za kuzuia na kukabiliana na GBVH ndani ya shughuli za biashara na minyororo ya ugavi na wafanyakazi, hasa wanawake na wafanyakazi wa LGBTQI+ na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi na washikadau wengine wa nje (kama vile mashirika yasiyo ya kiserikali au wataalamu huru wa jinsia) (angalia Kanuni ya 4.1).
- Kusanya na ukague data kuhusu ripoti, matukio, tathmini za hatari, ripoti za mashirika yasiyo ya kiserikali na vyama vya wafanyakazi (kwa mfano ripoti za sekta), mtazamo wa usalama na hatari kutoka kwa wafanyakazi mahali pa kazi[46], hasa wale walio katika hatari na wataalamu wa jinsia.
- Tathmini ufanisi wa sera, taratibu, ikiwemo njia za malalamiko na mipango ya mafunzo/ufahamu, na wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi, kwa kutumia fursa za kujifunza kutokana na ripoti, huku ukiheshimu usiri, ili kuzuia matukio ya baadaye.

10.2 Ripoti kwa uwazi kwa wafanyakazi, wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi na washikadau wengine kuhusu hatari, kupunguza na juhudi za kurekebisha

- Ripoti mara kwa mara matokeo na mafunzo kutoka kwa njia za malalamiko na marekebisho kwa wamiliki wa haki walioathiriwa, wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi na jumuiya zinazowazunguka, ikiwa inafaa[47], huku ukiheshimu usiri wa kesi.
- Shirikiana na wafanyakazi na wamiliki wa haki kuhusu suluhisho kwa kuitikia matokeo kama sehemu ya mchakato wa kujifunza.

10.3 Shiriki mazoea mazuri na masomo na washirika wa mnyororo wa ugavi na wenzao

- Shiriki changamoto na mafunzo na washirika wa biashara na wenzao ili kusaidia ushirikiano katika kuelewa sababu za msingi za kimfumo na suluhisho.

Rasilimali kwenye GAIA

- Kanuni za GAIA: Muhtasari
- Maswali yanayoulizwa mara kwa mara (FAQs)

Pata maelezo zaidi

Maelezo ya chini

1 Mkataba wa Ukatili na Unyanyasaji wa Shirika la Kazi Duniani, 2019 (Na.190) (C190) unatambua haki ya kila mtu ya kuwa na mazingira ya kazi yasiyo na ukatili na unyanyasaji. Hatari za GBVH zinapaswa kujumuishwa katika usimamizi wa usalama na afya kazini. Ni jukumu la majimbo kutia jambo hili katika sheria ya kitaifa. Kwa kuidhinisha C190 (Kifungu cha 4), mataifa "yataheshimu, kukuza na kutambua haki ya kila mtu ya kuwa na mazingira ya kazi yasiyo na ukatili na unyanyasaji. Watakubali, kwa mujibu wa sheria na hali za kitaifa na kwa kushauriana na mashirika ya kuwakilisha waajiri na wafanyakazi, njia jumuishi, iliyounganishwa na inayozingatia jinsia kwa ajili ya kuzuia na kuondoa ukatili na unyanyasaji katika mazingira ya kazi". Inapatikana kutoka: [ilipatikana tarehe 22 Septemba 2025].

2 Shirika la Afya Duniani, Makadirio ya Kuenea kwa Ukatili Dhidi ya Wanawake, Muhtasari wa Mwaka 2018 (2018), uk. IX. Inapatikana kutoka: [ilipatikana tarehe 22 Septemba 2025].

3 Ofisi ya Kamishna Mkuu wa Haki za Binadamu ya Umoja wa Mataifa (2011) Kanuni Elekezi Kuhusu Biashara na Haki za Binadamu: Kutekeleza 'Mfumo wa Ulinzi, Heshima na Kurekebisha' wa Umoja wa Mataifa. [ilipatikana tarehe 22 Septemba 2025]; Shirika la Ushirikiano wa Kiuchumi na Maendeleo (2018) Miongozo ya OECD ya Maadili ya Biashara ya Kuwajibika. [ilipatikana tarehe 22 Septemba 2025]; ILO (2023) Tripartite Declaration of Principles concerning MNE and Social Policy. [ilipatikana tarehe 23 Septemba 2025].

4 Anwani hutumiwa katika hati hii yote kurejelea hatua za bidii ya haki za binadamu: utambuzi, kuzuia, kupunguza, kurekebisha hatari ya GBVH na uhasibu (kufuatilia na kuwasiliana) kwa hatua zilizochukuliwa na biashara.

5 Wamiliki wa haki inamaanisha mtu yeyote au kikundi ambacho haki zake za binadamu zinaweza kuathiriwa na shughuli, bidhaa au huduma za biashara, kama vile jumuiya za eneo husika au wanafamilia ambao wanaishi na wafanyakazi katika nyumba zinazotolewa na mwajiri kwenye mashamba ya chai.

6 LGBTQI+ inamaanisha Wasagaji, Mashoga, Watu wanaovutiwa na Jinsia Mbili, Waliobadili Jinsia, Watu wa Jinsia Isiyo ya Kawaida, Watu wenye Sifa za Jinsia ya Kike na Kiume na '+' inamaanisha utambulisho wa ziada ambao watu binafsi wanaweza kutumia kuelezea jinsia na/au ujinsia wao. Hii inapaswa pia kuzingatia watu wenye jinsia inayobadilika-badilika na jinsia isiyoambatana na matarajio ya kijamii. Wafanyakazi hawa wanaweza kukabiliwa na hatari ya GBVH kwa msingi kwamba hawawezi kukidhi matarajio ya kijamii na kitamaduni, kanuni na makubaliano na wengi wanakabiliwa na kutengwa kijamii, kisiasa na kiuchumi.

7 Kwa taarifa zaidi kuhusu uchunguzi wa kina wa haki za binadamu unaozingatia jinsia angalia Ofisi ya Kamishna Mkuu wa Haki za Binadamu (2019) Vipimo vya Jinsia vya Kanuni Elekezi kuhusu Biashara na Haki za Binadamu: Ripoti ya Kikundi Kazi kuhusu suala la haki za binadamu na mashirika ya kimataifa na biashara nyingine. [ilipatikana tarehe 23 Septemba 2025].

8 Maneno mwathiriwa na manusura hutumiwa kuhakikisha kwamba maneno haya yanatambuliwa na watu walioathiriwa na GBVH na wale wanaofanya kazi kuwasaidia. Kwa vitendo, matumizi ya maneno yote mawili yanaendelea katika viwango na mwongozo mwingine. Muktadha unapaswa kuamua kile kinachofaa, ukikumbuka watu ambao wamepitia GBVH watakuwa na mapendeleo yao wenyewe, ambayo yanapaswa kuheshimiwa.

9 Angalia ETI, Ushiriki wa Washikadau wenye Maana (MSE) katika HRDD: Taarifa ya msimamo wa ETI. (2025). [ilipatikana tarehe 22 Oktoba 2025].

10 Biashara zinapaswa kuzingatia athari za shughuli zao katika msururu wa thamani, mkondo wa juu (upande wa ugavi) na mkondo wa chini (jinsi bidhaa ya mwisho inavyofikia mtumiaji wa mwisho). Kwa mfano, wafanyakazi walioajiriwa na kampuni ili kutangaza bidhaa zao katika baa wanaweza kukabiliwa na hatari za GBVH. Kanuni hizi zimeundwa kwa kushirikiana na washikadau wa mnyororo wa ugavi kwani hatari kubwa ya GBVH katika kilimo cha biashara na uvuvi iko katika shughuli za biashara na mnyororo wa ugavi.

11 Uwajibikaji wa pamoja unamaanisha kujitolea kwa pamoja kwa biashara katika uhusiano wa biashara kufanya GRHRDD kinyume na kuhamishia isivyofaa hatari za biashara na gharama za GRHRDD kwa wauzaji.

12 Ofisi ya Kamishna Mkuu wa Haki za Binadamu ya Umoja wa Mataifa (2011) Kanuni Elekezi Kuhusu Biashara na Haki za Binadamu: Kutekeleza 'Mfumo wa Ulinzi, Heshima na Kurekebisha' wa Umoja wa Mataifa. Inapatikana kutoka [ilipatikana tarehe 22 Septemba 2025]; OECD (2023) Miongozo ya OECD ya Biashara za Kimataifa kuhusu Maadili ya Biashara ya Kuwajibika. Inapatikana kutoka: [ilipatikana tarehe 23 Septemba 2025].

13 Mazao yanayotumika kwa maana pana ya kupanda, kuvuna na kusindika bidhaa kwa ajili ya kuuza.

14 Angalia Kanuni ya 19 katika Ofisi ya Kamishna Mkuu wa Haki za Binadamu ya Umoja wa Mataifa (2011) Kanuni Elekezi kuhusu Biashara na Haki za Binadamu: Kutekeleza 'Mfumo wa Ulinzi, Heshima na Kurekebisha' wa Umoja wa Mataifa. [ilipatikana tarehe 22 Septemba 2025];

15 Angalia ILO C190, ukatili na unyanyasaji wa kijinsia ni tabia na mazoea mbalimbali yasiyokubalika, iwe ni tukio moja au linalorudiwa, ambalo linalenga, linasababisha au linaweza kusababisha madhara ya kimwili, kisaikolojia, kingono au kiuchumi au ambalo linaunda mazingira ya kazi ya kutisha, ya uhasama na ya kudhalilisha, kwa sababu ya jinsia ya mtu.

16 Haki hii imejumuishwa katika Kanuni za Msingi za ILO na Haki Kazini, Mkataba wa Kutokomeza Aina Zote za Ubaguzi dhidi ya Wanawake (CEDAW), Mapendekezo ya Jumla Nambari 35 na 19 kwa CEDAW, Mkataba wa ILO 190 na Pendekezo 206 (R206).

17 Kutuma ujumbe kuhusu kutovumilia kabisa matukio ya GBVH kwa washirika wa biashara kunahitaji kufanywa kwa uangalifu. Ni muhimu kutuma ujumbe kwa washirika kwamba uwazi kuhusu ripoti na changamoto ni muhimu. Vinginevyo, washirika wanaweza kuogopa matokeo mabaya ya kukiri kuwa kuna tatizo na kuripoti matukio ya GBVH. Ingawa lengo ni kuzuia GBVH, imeenea na itaathiri maeneo mengi ya kazi. Biashara zinafaa kutovumilia kabisa ukosefu wa hatua dhidi ya GBVH.

18 Neno mahali pa kazi linatumika kwa kubadilishana na ufafanuzi wa ILO C190 wa mazingira ya kazi. Angalia kisanduku cha maandishi katika 1.1 kwa ufafanuzi kamili.

19 Pamoja na mahusiano mengine ya mfumo wa ngazi kama vile mameneja wakuu na mameneja au mameneja na wasimamizi.

20 Mashirika ya kiraia yanayoongozwa na, na kwa ajili ya makundi yasiyowakilishwa vya kutosha, kama vile vyama vya wafanyakazi vinavyoongozwa na wanawake au mashirika ya haki za wafanyakazi yanayojishughulisha na haki za wanawake, yanaweza kuwa washirika wenye ufanisi mkubwa.

21 Rejelea ufafanuzi katika Mkataba wa ILO 190, sheria za kitaifa na sera za washirika wa biashara. Ufafanuzi wowote unaotoa ulinzi mkubwa zaidi unapaswa kutumika, ambapo hii haiko wazi wasiliana na vyama vya wafanyakazi na wataalamu wa GBVH.

22 Hii isichukuliwe kuwa inarejelea wauzaji rejareja na chapa pekee. Biashara yoyote ndani ya mnyororo wa ugavi ambayo inanunua huduma au bidhaa inafanya kazi kama mnunuzi kwa biashara nyingine inayofanya kazi kama muuzaji. Biashara inapaswa kuhakikisha uchunguzi wa kina katika sehemu hizo za mnyororo wa ugavi zinazojulikana kuwa za hatari kubwa, kwa mfano katika matumizi ya mikataba midogo, watoa huduma za kazi n.k.

23 Rejelea Kanuni ya 13 ya Kanuni Elekezi za Umoja wa Mataifa kuhusu Biashara na Haki za Binadamu.

24 Angalia Hadwiger, Felix (2016) Mikataba ya kimataifa ya mfumo kufikia kazi nzuri katika minyororo ya ugavi wa kimataifa, ILO. [ilipatikana tarehe 23 Septemba 2025].

25 Mojawapo ya EBA za kwanza, Mpango wa Chakula cha Haki, ulianzishwa na Muungano wa Wafanyakazi wa Immokalee ambao ulihakikisha ahadi kutoka kwa wauzaji wa rejareja kununua tu kutoka kwa wakulima waliojitolea kuheshimu haki za binadamu ikiwa ni pamoja na kushughulikia GBVH. Mifano ya EBA ambayo imetumika kushughulikia hasa GBVH katika sekta ya mavazi na nguo ni Mkataba wa Lesotho (2019), Mkataba wa Dindigul (2022), Mkataba wa Java ya Kati wa Haki ya Jinsia (2025) na Mkataba wa Kimataifa wa Afya na Usalama katika Tasnia ya Mavazi na Nguo (sasa umepanuliwa kutumika kwenye GBVH).

26 Katika visa vingi, tukio la GBVH halitoi sababu za kutosha za kujiondoa kutokana na hali ya kuenea kwa changamoto hii. Hata hivyo, **kunapaswa kuwa na kutovumilia kabisa ukosefu wa kuchukua hatua.**

27 Biashara zote zina jukumu na zinawajibika kwa usalama wa wafanyakazi wao chini ya sheria za kimataifa na kitaifa. Biashara zote zina jukumu la kuheshimu haki za binadamu kupitia shughuli zao na mahusiano ya biashara. Angalia Kanuni Elekezi za Umoja wa Mataifa kuhusu Biashara na Haki za Binadamu, Kanuni ya 13.

28 Hii inatumika kwa sera na taratibu zote zinazohusiana na wafanyakazi na haki za binadamu.

29 Katika miktadha ambapo wafanyakazi hawajashirikishwa, biashara bado inaweza kushauriana na vyama vya kitaifa au vya kimataifa na washikadau wengine wenye utaalamu kama vile mashirika yasiyo ya kiserikali ya eneo husika.

30 Kamati za mahali pa kazi (kamati za OHS, kamati za jinsia, kamati ya malalamiko ya ndani/kamati za kupambana na GBVH) zinazojumuisha wawakilishi wa wafanyakazi/wawakilishi wa vyama vya wafanyakazi, usimamizi na wataalamu wa jinsia hutumiwa katika maeneo mengi ya kazi, mara nyingi kama hitaji la kisheria. Kwa mwongozo na mafunzo yanayofaa kuhusu GBVH na majukumu yao, kamati zinaweza kufuatilia sera na taratibu za utekelezaji ikiwemo, kusimamia tathmini za hatari, mipango ya kuzuia na uhamasishaji/mafunzo na hasa kuhusiana na GBVH, kushughulikia malalamiko na uchunguzi.

31 Kuzingatia hisia za kitamaduni, uwezo wa kusoma na kuandika na vizuizi vya lugha.

32 Angalia ETI (2024) Mfumo wa Pamoja wa Mazoea ya Ununuzi wa Kuwajibika katika Chakula: Ustahimilivu katika minyororo ya ugavi wa chakula. [ilipatikana tarehe 17 Oktoba 2025].

33 Kazi nzuri ni sehemu muhimu ya Malengo ya Maendeleo Endelevu (Lengo la 8) ambapo biashara zina jukumu muhimu. Inafafanuliwa kama fursa za kazi ambazo zina tija na hutoa mapato ya haki, usalama mahali pa kazi na ulinzi wa kijamii kwa wote, matarajio bora ya maendeleo ya binafsi na ujumuishaji wa kijamii, uhuru wa watu kuelezea wasiwasi wao, kupanga na kushiriki katika maamuzi ambayo yanaathiri maisha yao na usawa wa fursa na matibabu kwa watu wote. Kwa taarifa zaidi tembelea [ilipatikana tarehe 23 Septemba 2025].

34 Usawa wa kijinsia unamaanisha hali ambayo jinsia zote zinaweza kupata na kutambua haki zao za binadamu bila ubaguzi, kwa kuhakikisha jinsia zote zina ufikiaji sawa na fursa sawa katika maisha ya kisiasa na ya umma, elimu, afya na ajira. Usawa wa kijinsia unatambua kwamba tunaweza kuwa na mahitaji tofauti na kukabiliana na vizuizi mahususi kulingana na jinsia yetu ambayo yanahitaji hatua au vitendo tofauti ili kufikia matokeo sawa: heshima na kufurahia haki zetu za binadamu.

35 Mazungumzo haya ni maelezo ya kawaida ya OHS yanayofanywa pamoja na wafanyakazi mwanzoni mwa zamu. Wazo hapa ni kujumuisha majadiliano ya GBVH na matarajio ya pamoja ya tabia inayokubalika na isiyokubalika katika mawasiliano ya kawaida. Mawasiliano yanaweza kuwa mafupi na ya mara kwa mara, yakishughulikia mada tofauti kila wakati mazungumzo yanapofanyika na wafanyakazi.

36 Utaratibu wa malalamiko unamaanisha mchakato ambao ripoti hufanywa na kuchunguzwa. Urekebishaji katika kanuni hizi unazingatiwa kivyake. Biashara zinaweza kutumia mbinu tofauti za kuandaa mwongozo kama vile kujumuisha nidhamu na marekebisho chini ya sera pana ya malalamiko - hii ni haki yao. Hata hivyo, sera na taratibu zote zinapaswa kuwa wazi kwa wafanyakazi wote.

37 ETI (2024) research in Spanish and Italian agriculture sectors found that: While grievance mechanisms exist in theory, they are practically inaccessible to workers in both countries due to workers' lack of awareness, low level of understanding of their labour rights, and direct employer control over existing channels creating fear of reprisals, p.15. ETI, Grievance mechanisms in agriculture – Synthesis report (2024). [accessed 23 October 2025].

38 Rejelea **Kanuni ya 3.1** ya UNGP kwa maelezo zaidi kuhusu vigezo vya ufanisi.

39 Kwa mfano, ETI, Mapendekezo ya mifumo madhubuti ya malalamiko ya kiutendaji (2024).

40 Angalia Tanbihi 30

41 Majibu ya kiwango cha mahali pa kazi na mifumo, kama vile ukaguzi wa taratibu, yanaweza kuendelea bila kufuatilia ripoti ya mtu binafsi.

42 Waajiri, kwa kushauriana na vyama vya wafanyakazi na wawakilishi wa wafanyakazi, wanaweza kuteua wafanyakazi wengine (kwa mfano wawakilishi wa wafanyakazi) ambao wamefundishwa kutoa usaidizi wa siri na taarifa kwa wafanyakazi.

43 Wakati wa kuandaa au kukagua sera na taratibu, biashara zinapaswa kuelewa majukumu ya kuripoti uhalifu unaoshukiwa, asili ya mfumo wa haki ya jinai na hatari ya kufanyiwa ukatili tena. Kuelekeza masuala kwa mamlaka ya utekelezaji wa sheria pia kunaweza kutumika kama kizuizi kwa wakosaji watarajiwa.

44 Ingawa tatizo huenda lisipatikane kuwa uhalifu, biashara bado inaweza kupata sababu za kuchukua hatua za kinidhamu kulingana na kanuni za maadili za ndani.

45 Kamati hapa inamaanisha mchakato wa kufanya maamuzi ambao unafanywa na kikundi badala ya mtu mmoja.

46 Utafiti wa wafanyakazi unaweza kuwa nyenzo bora ya kukusanya taarifa kutoka kwa sampuli kubwa lakini haupaswi kuchukua nafasi ya majadiliano na wafanyakazi na wawakilishi wao/vyama vya wafanyakazi. Kwa mfano, matokeo ya utafiti yanapaswa kujadiliwa na wafanyakazi.

47 Hii ni muhimu pale ambapo biashara zimejikita katika jumuiya za mitaa kama vile pale ambapo ni waajiri wakubwa, hutoa nyumba kwa wafanyakazi na familia zao na hufanya kazi kwa karibu na viongozi wa jumuiya na taasisi kwa ajili ya kuajiri.

Ethical Trading Initiative

ETI is a leading alliance of NGOs, trade unions, and companies advancing human rights in supply chains.

Our vision is of a world of work that protects human rights, ensures dignity for all, provides opportunity and is free of exploitation and abuse.

Ethical Trading Initiative
LHBO4 Kennington Business Park
1-3 Brixton Rd, London SW9 6DE
United Kingdom

+44 (0)20 7841 4350

ethicaltrade.org

info@eti.org.uk

LinkedIn