

RASILIMALI YA UONGOZI WA MFEMINISTI CHIPUKIZI

Ya wasimamizi wa LGBTQI+ katika Afrika ya Magharibi, Mashariki, Kusini na Kati



RASILIMALI YA UONGOZI WA MFEMINISTI CHIPUKIZI

Ya wasimamizi wa LGBTQI+ katika Afrika ya Magharibi, Mashariki, Kusini na Kati

Maoni yanayosaidia huleta tofauti kwa njia gani?	21
Vidokezo vya kutoa maoni yanayosaidia	21
YANA HESHIMA	21
Tafakari upendeleo wako mwenyewe na jukumu lako	21
Kauli za Mimi	21
Kibinafsi na Ana kwa ana (Kimsingi)	22
Kuwa Bayana	22
Kwa wakati	22
KUWEZA KUTENDEKA	22
Fanya kazi pamoja ili kutambua suluhisho zinazoweza kutokea	22
Unda mpango wa kufuatilia	
Vidokezo vya kupokea maoni yanayosaidia	23
Tambua kwamba maoni yanayosaidia hutokana na mahali chanya na yanalenga kukusaidia kukua	23
Maoni yanayosaidia ni mazungumzo	23
1.6 Kuwasiliana na kuhusisha washikadau wa jamii	23
Zana: Kuwatambua Washikadau	24
Zana: Ramani ya Huruma ya Mawasiliano	26
Bora ya Mshikadau	26
Mawasiliano ya Vizazi	27
Kusikiliza kwa Uamilifu	28
Kuhusika Kimakusudi na Kufahamiana	28
Uhamasishaji wa Rasilimali	29
1.7 Kuhitimisha	29

02

Matendo ya Makutano ya Watu na Utamaduni

2.1 Kujitunza kwa Viongozi na Harakati	31
Tafakari:	31
2.2 Utunzaji wa Kibinafsi na wa Pamoja ni Vitendo vya Kukataa Siasa Kali	
2.3 Kutafuta ushauri na kuwajibika katika uhakiki	35
Kutafuta ushauri ni nini?	37
Uwajibikaji ni Nini?	37
Zana: Kuchanganua mchakato wako wa uhakiki	38
Zana: Kuunda mchakato wa uhariri	40
2.4 Usawa na uwazi katika malipo na manufaa	47
Kwa nini uwazi wa malipo ni muhimu?	48
Kwa nini uwazi wa malipo ni muhimu	48
Zana: Kuunda Falsafa ya Malipo	48
2.5 Mtazamo wa makutano wa kuweka Watu na Utamaduni pamoja	50
Mtazamo wa makutano ni nini?	50
Zana: Mandala ya Utambulisho wa Kijamii	51
Mitazamo ya makutano inaweza kusaidiaje katika kuunda mazingira yenye usawa na kujumuisha wote?	51
Tafakari:	52

03

Usalama Mtandaoni

3.1 Utangulizi	54
3.2 Usalama mtandaoni na usalama wa kidijitali	54
Tafakari:	54
3.3 Kwa nini usalama mtandaoni ni muhimu?	55
Tafakari:	55
3.4 Kutambua Vitisho na Kuratibu Majibu	55
3.4 Mfano wa shambulio la mtandaoni	56
Zana: Chunguza Mfumo wako wa Ikolojia wa Kidijitali	59
Zana: Kuunda Sera Yako ya Usalama Mtandaoni	61
3.5 Miitikio ya Ziada ya Vitisho vya Usalama Mtandaoni	63

04

Haki za Ukanda za Waratibu wa LGBTQI

4.1 Utangulizi	65
Mkataba wa Umoja wa Kimataifa	66
Mapatano ya Kimataifa kuhusu Haki za Kiraia na Kisiasa (ICCPR)	67
Mapatano ya Kimataifa kuhusu Haki za Kiuchumi, Kijamii, na Kiutamaduni (ICESCR)	67
Mkataba wa Afrika kuhusu Haki za Kibinadamu na Watu (ACHPR)	68
4.2 Baadhi ya Hoja muhimu za Utetezi wa Haki	68
4.3 Tafakari	70
4.4 Kuhitimisha	70

05

Rasilimali za ziada

Bibliografia

75

Shukrani

Mratibu wa Uchapishaji: Mbali Donna Khumalo

Imefanyiwa utafiti na kuandikwa kwa pamoja na: The Creative Action Institute

Imehakikiwa na kuhaririwa na: Monika Niroula (Co-Manager of Programs);
Amanda Hodgeson (Communications Manager)
Mbali Donna Khumalo (Senior Program Officer
for Knowledge Co-creation, Learning and Sharing)

Vielezo na muundo: Lynn Atieno

Utangulizi

Rasilimali hii iliundwa kwa ajili ya wasimamizi wa watetezi chipukizi wa haki za wanawake kutoka WESCA (Afrika ya Magharibi, Mashariki, Kusini na Kati) ambao wapo katika mstari wa mbele wa kufanya kazi bila kuchoka ili kufanikisha mabadiliko makali ya kimfumo kwa ajili ya watu wa LGBTQI+ katika jamii zao. Maudhui ya Rasilimali hii ni mchanganyiko wa utafiti wa sekondari na ushauriano na washirika wa sasa wa FRIDA kutoka ukanda wa WESCA ambao ni sehemu ya jamii ya LGBTQI+ na ambao mashirika yao yanalenga eneo hili la kazi. Rasilimali hii ni sehemu ya ahadi ya FRIDA ya kuwezesha harakati ya LGBTQI+ katika WESCA, kwa kufadhili na kupanua uwezo wa wanaharakati chipukizi na mashirika yao. Sehemu kubwa ya kazi inayofanywa ili kuunga mkono ahadi hii, katika miaka mitatu na nusu iliyopita, imekuwa chini ya msaada wa Kuanza, ambao ulipeanwa kwa FRIDA na WHER Nijeria (iliyokuwa mshirika wa anayepokea msaada wa FRIDA) na Comic Relief. Ubia huu ni wa kwanza wa kipekee katika FRIDA, na imerahisisha kuandaa njia ya mfano wa safari za mpito wa mbia mfadhiliwa katika siku zijazo.

Katika Rasilimali hii utapata zana na mikakati inayoweza kutumika kibinafsi ama kwa pamoja, ili kuwezesha ujuzi wako na kujenga uwezo wako wa uongozi kama kiongozi chipukizi wa kutetea haki za wanawake katika ukanda. Matumaini yetu ni kwamba utatumia mazoezi yanayotolewa mara kwa mara inavyohitajika, ili kufikia baadhi ya changamoto unazokumbana nazo katika kazi yako. Tuna matumaini pia kuwa utatumia Rasilimali hii pamoja na waratibu wengine ambao ni watetezi chipukizi wa haki za wanawake ambao wanaweza kusaidika kutokana na zana zilizopeanwa.

Tuna shukrani tele kwa watetezi wote chipukizi wa haki za wanawake walioshiriki, kwa kiwango kikubwa au kidogo, katika kuunda Rasilimali hii kwa pamoja. Tunataka kutoa shukrani za kipekee kwa wabia wafadhiliwa waliokuwa sehemu ya kikundi cha Kuanza kwa maarifa na maoni yao; Wanjiru Maina, Meneja wa Rasilimali za Kibinadamu katika FRIDA, kwa ushauri wake wenye busara kuhusu sera za ufeministi; na kwa wafanyakazi wa FRIDA na wabia wafadhiliwa kutoka ukanda huo (na zaidi) kwa maoni na msaada wao kwa jumla katika kipindi kizima cha mchakato wa uundaji wa pamoja. Hatimaye, tunataka kuelezea shukrani zetu kwa Taasisi ya The Creative Action Institute kwa kuongoza kazi hii kwa pamoja na sisi, na kuhakikisha kuwa Rasilimali hii inaweza kushirikiwa kwa wakati unaofaa.

Tunakushukuru!



01

Uongozi na Ushirikiano wa Ufeministi

1. Uongozi na Ushirikiano wa Ufeministi

1.1 Uongozi wa Ufeministi ni Nini?

"Uongozi wa ufeministi unatofautiana kutokana na aina za uongozi za kitamaduni kwa sababu unalenga jinsi ambavyo huwa tunatumia mamlaka na fadhila yetu ili kuongoza kwa kushirikiana badala ya kutumia 'mamlaka juu ya' ...Uongozi wa ufeministi hutusihhi kutumia mamlaka na fadhila yetu kwa ajili ya mabadiliko ya kijamii na kimuundo."

Muungano wa Wafeministi kwa ajili ya Mabadiliko ya Kijamii (COFEM) ¹

"Uongozi wa Ufeministi kwa msingi zaidi ni kujitolea katika kuunda njia mbadala na utamaduni, uongozi wa mfumo wa ngazi na itikadi za shirika. Hii inaweza kuchukua muundo tofauti tofauti, kuanzia kujitafakari kwa umakinifu katika kiwango cha kibinafsi hadi kuunda miundo mipya ya kufanya uamuzi katika kiwango cha pamoja. Muhimu zaidi, Uongozi wa Ufeministi hauna fasili thabiti au mwongozo wa hatua kwa hatua. Ni mchakato unaoendelea wa kujifunza na kusahau mambo mengine waliyojifunza, kibinafsi na kwa pamoja na wengine."

Haki Sawa kwa Wanawake Viongozi ²

"Uongozi wa ufeministi umeelekezwa kwa mipangilio tofauti ya utaratibu wa binadamu: ugawaji upya wa mamlaka na ugawaji upya wa majukumu. Kupigana na ukosefu wa usawa katika jamii. Kubadilisha miundo ya kiuchumi na ya kijamii, kwa kuanza na mageuzi ya miundo ya kiakili. Kutatua uhuru wa kibinafsi kwa uhuru wa pamoja. Kulenga ushirikiano badala ya mashindano. Katika uongozi wa ufeministi usawa, mapatano na ukosefu wa tabia ya ugavi wa majukumu kulingana na jinsia unafaa kuonekana.

Uongozi wa ufeministi unafaa kukuza (au hata kutengeneza upya) hisia kubwa na itikadi za uhusiano. Uongozi wa ufeministi hukana vifaa vya nje vya mamlaka na athari yao."

ADMIRA ³

Uongozi wa ufeministi hauna fasili moja pekee, lakini bila shaka kuna fasili fulani za kawaida.

- Tunachofanya kazi ili kufanikisha:
 - Kuchochea mabadiliko ya kijamii
 - Kuelekea usawa
- Tutakavyofanikisha hii:
 - Kupinga miundo ya mamlaka isiyo na usawa
 - Kutegemea mamlaka ya pamoja
- Tunachothamini katika jinsi tunavyofanya kazi pamoja:
 - Ushirikiano
 - Uwakilishaji
 - Uwajibikaji
 - Uwazi
 - Hisia-mwenzi

¹ Muungano wa Wafeministi kwa ajili ya Mabadiliko ya Kijamii. (2021). Vipindi Vifupi vya Mafunzo ya COFEM Uongozi wa Ufeministi. Imeondolewa kwenye https://cofemsocialchange.org/wp-content/uploads/2021/04/COFEM_Learning-Brief-Series_Digital.pdf

² Haki Sawa kwa Wanawake Viongozi. (n.d.). Uongozi wa Ufeministi. Imeondolewa kwenye <https://fairsharew.org/feministleadership/>

³ Batliwala, S. (2011). *Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud*. CREA. Imeondolewa kwenye <https://www.uc.edu/content/dam/>

Tafakari

1. Unafahamu fasili gani (au sehemu za fasili gani) ya uongozi wa ufeministi?
2. Iwapo ulikuwa unaandika fasili yako mwenyewe ya uongozi wa ufeministi, ungeandika fasili gani?

1.2 Uongozi na Ushirikiano wa Habari ya Kibinafsi

Uzoefu wetu tuliyoishi, utambulisho wa kijamii, na urithi wa mababu na utamaduni hutoa ya tunavyoingiliana na wengine. Huu ni uzoefu ambao huwa tunatembea nao kila mahali, ikiwa pamoja kazini. Kujitafakari kuhusu vipande hivi vya utambulisho wa mtu humsaidia mtu kufahamu zaidi jinsi ambavyo mtu hutambua dunia na kuhimiza mtazamo uliowaziwa zaidi katika kuongoza na kushirikiana. Ifuatayo ni zana ya kukusaidia katika kujitafakari.

Zana: Kiduara cha Uongozi wa Ufeministi

Chanzo

Taasisi ya Creative Action Institute

Malengo

- Tambua uzoefu, utambulisho na urithi ambao una jukumu katika kuwa wewe mwenyewe.
- Taja jinsi ambavyo hii ina jukumu katika namna unavyoangalia dunia.
- Taja jinsi ambavyo hii ina jukumu katika namna unavyoongoza na kushirikiana na wengine.

Saa

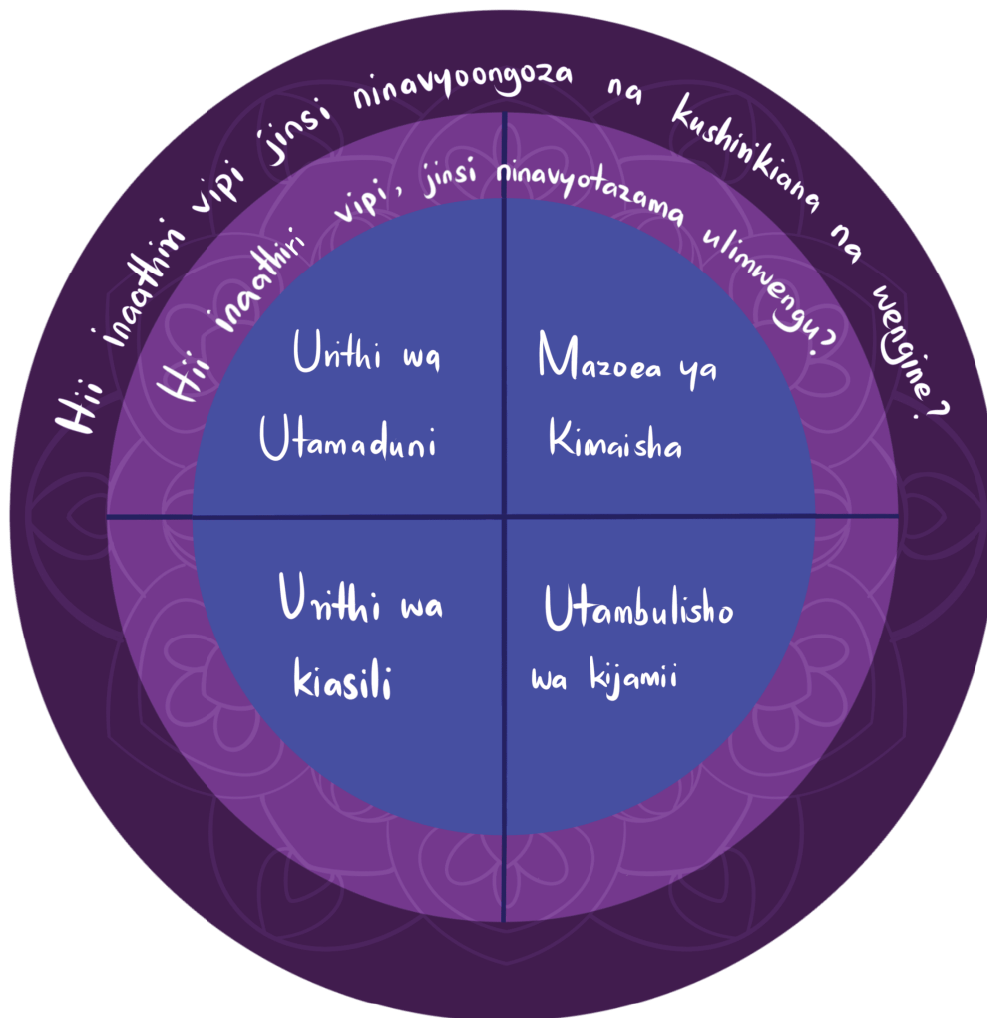
Dakika 30-60

Nyenzo

- Karatasi au kiolezo
- Kitu cha kuandikia au kuchorea, kama kalamu, penseli

Mwongozo

Sote tumeathiriwa na mchanganyiko wa uzoefu wetu wa maisha tuliyoishi, utambulisho wa kijamii, urithi wa mababu na wa utamaduni. Kukubali hii na kutambua athari hizi kunaweza kutusaidia kufahamu vyema zaidi jinsi ambavyo hii huathiri namna ambavyo tunaona na kuhusika na ulimwengu tuliomo, ikiwa pamoja na tunavyoongoza na kushirikiana katika kazi na jamii zetu.



Mchakato

1. Tumia kiolezo (au tumia kipande cha karatasi kutoa nakala yake).
2. Katika mviringo wa ndani zaidi, andika au uchoe uwakilishaji wa:
 - a. Uzoefu 2 na zaidi ambao umeishi uliokusaidia kukufanya uwe jinsi ulivyo.
 - b. Utambulisho 2 au zaidi za kijamii, kwa mfano, jinsia, asili, kabila, dini, lugha hali ya kijamii na kiuchumi, n.k. ambao unahisi kuwa unaathiri uzoefu yako katika maisha
 - c. Urithi 2 au zaidi wa mababu, kwa mfano, kiwewe cha vizazi, fadhila au mali ya vizazi
 - d. Urithi 2 au zaidi wa kitamaduni, kwa mfano, (mali zinazoweza kuguswa au zisizoweza kuguswa au tabia unayobeba kwa sababu ya kuwa sehemu ya utamaduni unaoweza kuathiri mafanikio au kutofaulu kwako), kwa mfano, maadili ya bidii ya kazi, urithi wa kuwa wahamiaji, historia ya kuwa sehemu ya utamaduni ulioteswa au historia ya kuwatesa wengine.
- 3 Katika mviringo wa katikati, andika au uchoe viwakilishi vya jinsi ambavyo uzoefu, utambulisho, na urithi huu unaathiri unavyoitazama dunia.

- Kwa mfano, ikiwa mojawapo ya uzoefu wako ni kwamba umepokelewa vizuri na kusaidiwa kwa jumla kama kiongozi wa LGBTQI basi unaweza kuona dunia kama inayopokea mabadiliko. Lakini ikiwa uzoefu wako wa maisha ni kwamba watu walichukua hatua hasi au hata yenye vurugu walipojua kwamba wewe ni mratibu wa LGBTQI, basi unaweza kuona dunia kama mahali ambapo ni hatari.
4. Katika mviringo wa nje, andika au uchoe viwakilishi vya jinsi ambavyo uzoefu, utambulisho, na urithi huu NA unavyoiona dunia, huathiri unavyoongoza na kushirikiana na wengine. Kwa mfano, katika hali ambapo umekuwa na jumla ya uzoefu chanya na watu katika jamii kama kiongozi wa LGBTQI, unaweza kuwa na uwezekano mkubwa zaidi wa kutafuta msaada au miungano ya jamii. Iwapo umekuwa na uzoefu hasi, unaweza kuwa na wasiwasi zaidi wa kutafuta miungano ya jamii.
 5. Chukua dakika chache ili upitie kiduara chako kwa jumla.

Tafakari

1. Zingatia maswali yafuatayo ya kutafakari
 - a. Umegundua nini?
 - b. Ni sehemu zipi za mviringo wako wa ndani zaidi huboresha uwezo wako wa kufahamu, kuongoza, na kushirikiana kwa kuangalia kwa makini, kuwasiliana panapohitajika, na kuchangia juhudi za pamoja? Unaweza kukubali hii katika kazi yako kwa njia gani?
 - c. Ni sehemu zipi za mviringo wako wa ndani zaidi hupunguza uwezo wako wa kufahamu, kuongoza, na kushirikiana kwa kubana mtazamo wako, kutegemea matumizi hatari ya mamlaka, na kutawala au kutupilia mbali juhudi za pamoja? Unawezaje kuchukua hatua ili kudhibiti athari hizi hasi? *Kumbuka: Kudhibiti athari hasi hakumaanishi kufuta au kutupilia mbali kwamba hizi ni sehemu za utu wako. Badala yake, unaweza kukubali, kuwa mzingatifu, na kufanya kitendo ili kupunguza athari hasi kwako na kwa wengine?*
2. Ya hiari: Onyesha mtu mwingine unayemwamini kiduara chako ili kuongea kuhusu maswali ya tafakari na wao.

1.3 Mamlaka Na

Je, umewahi kujiwazia, "Sote tunakubali kwamba kanuni na harakati za ufeministi huleta changamoto kwa ukusanyaji wa mamlaka mahali pamoja unaoweza kuleta shida. Lakini lo! Hii haipatikani kwa njia halisi katika kazi yangu ya kila siku." Ukiwa nayo, hauko pekee yako!

Mamlaka ni nini na mamlaka ya ufeministi ni nini?

Kuna aina tofauti za mamlaka. Lisa VeneKlasen na Valerie Miller walifafanua zaidi kazi ya Mary Parker Follett kwa kuelezea aina tofauti za mamlaka katika kitabu chao cha *A New Weave of Power, People, and Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation* as follows.

- Mamlaka Ndani Ya - "hisi ya mtu ya kujua thamani yake na kujifahamu; inajumuisha uwezo wa kutambua tofauti za kibinafsi huku ukiheshimu wengine"
- Mamlaka Ya - "uwezo wa kipekee wa kila mtu ili kuunda maisha yake pamoja na dunia"
- Mamlaka Na - "kupata mambo mnayokubaliana miongoni mwa mapendeleo tofauti na kujenga nguvu ya pamoja"
- Mamlaka Juu Ya - "Aina ya mamlaka inayotambulika zaidi... inaonekana kama aina ya uhusiano wa hali ya kushinda na kushindwa. Kuwa na mamlaka kunajumuisha kuyachukua kutoka kwa mtu mwingine, na kisha kuitumia kutawala na kuzuia wengine dhidi ya kuipata."

Mamlaka juu ya ndiyo aina ya mamlaka ya kawaida zaidi na hutegemea kudhibiti mamlaka katika mikono ya wachache na kusaidia miundo ya kijamii na kimfumo ambayo hudumisha hali hii ya sasa.

Uongozi wa ufeministi na harakati, hata hivyo, hutegemea mamlaka na. Hii inamaanisha kuwa uongozi wa ufeministi na harakati hufanikiwa kwa kujenga mamlaka ya pamoja ili kugeuza miundo ya kijamii na kimfumo ambayo haiungi mkono usawa.

Zana: Kuchunguza Mabadiliko ya Mamlaka katika Shirika au Harakati Yenu

Chanzo

Imeundwa na Taasisi ya Creative Action Institute (imechochewa na kazi ya John Gaventa kutoka Taasisi ya Masomo ya Maendeleo (Institute of Development Studies), Lisa VeneKlasen na Valerie Miller kutoka JASS; Jopo la Kimataifa la Ushauri wa Utunzaji Usalama, PowerCube, World Cafe).

Malengo

- Tambua aina za mabadiliko ya mamlaka yanayotumika
- Tambua mikakati ya kukatiza mabadiliko hasi ya mamlaka na kuendelea kuelekea "mamlaka na"

Saa

Saa 1

Nyenzo

- Karatasi ya chati ya kugeuzwa
- Kitu cha kuandikia au kuchorea, kama kalamu, penseli
- Nakala za Chanzo cha Mamlaka

Mwongozo

Sehemu ya kuwa kiongozi wa ufeministi, shirika au harakati ni kuishi kwa sera za ufeministi, kumaanisha kuwa kazi yako ya kila siku kwa halali inaonyesha itikadi unazofanya kazi ili kutimiza. Hatua kubwa ya kwanza ya kuishi maisha yenye itikadi za ufeministi katika kazi yako ni kufahamu aina za mabadiliko ya mamlaka ambazo zinatumika ili uweze kutengeneza mikakati ya kuivuruga.

Zana hii inaweza kufanywa binafsi kama zana ya utambuzi unapozingatia kuhusisha wengine katika mchakato, hata hivyo, itakuwa muhimu kwa wanachama wengi wa shirika au harakati yako kushiriki ili kupata mtazamo mpana zaidi kadri inavyowezekana. Unaweza kutaka kutekeleza shughuli hii mara kadhaa na washiriki tofauti ili kuhakikisha jumla ya idadi ya juu zaidi ya washiriki haipiti 12.

Isitoshe, kwa sababu ya uwezekano wa hali ya mada hii ya mamlaka kuwa nyeti, huenda ukahitajika kuchukua hatua za ziada kuhakikisha kuna usiri kama vile kupeana ushiriki usio wa kutambulisha jina kupitia lahakazi zilizokamilishwa kibinafsi na kusambazwa bila kutambulisha jina.



Mchakato

1. Pitia ufafanuzi wa mamlaka kwenye ukurasa wa 11.
2. Sambaza nakala ya Chanzo cha Mamlaka kinachofuata na uipitie kwa pamoja na kufafanua maswali yoyote.

Chanzo cha Mamlaka (Kimeundwa na Taasisi ya Creative Action Institute, imetiwa msukumo na Gaventa, Veneklasen, Miller)

Mifumo ya Mamlaka	Mamlaka Juu Yana Mfano, Vitendaji na Mifumo Inayounga Mkono	Mamlaka Na Mfano, Vitendaji na Mifumo Inayounga Mkono
Kufanya Uamuzi	<p>Vitendaji Mtu yeyote ambaye huwa anafanya uamuzi kwa ajili ya watu wengi kwa mchango mdogo wa uwakilishi</p> <p>Mifumo Inayosaidia Sheria/sera yenye upendeleo Taratibu za kufanya uamuzi ambazo hudumisha fadhila</p>	<p>Vitendaji Wawakilishi ambao wanafanya ushauri na wale ambao wanawakilisha na ni mwanachama wa kikundi wanachowakilisha</p> <p>Mifumo Inayosaidia Sera ambazo huwa zinaharibu taratibu zisizo za usawa Taratibu za kufanya uamuzi ambazo huendeleza usawa na uwazi</p>
Kuweka Ajenda	<p>Vitendaji Vikundi vinavyoweza kuathiri watu ambao huwa wanafanya uamuzi kwa kuwapa manufaa au kuwa na rasilimali za kutosha kusikika zaidi</p> <p>Mifumo Inayosaidia Matendo na sheria ambazo zinaruhusu kupeana vichochezi vya kibinafsi kwa watu wa kufanya uamuzi Taratibu za mfumo wa ngazi huunga mkono mikakati ya kuamua usimamizi wa juu</p>	<p>Vitendaji Mtu yeyote anaweza kusaidia kuweka ajenda na kila mtu anatafutwa kufanya hivyo.</p> <p>Mifumo Inayosaidia Miundo isiyo ya mfumo wa ngazi husaidia na kuhimiza sauti zote zinazosikizwa</p>
Kufanyiza Kaida	<p>Vitendaji Watu binafsi au vikundi ambavyo hudhibiti taarifa na mawasiliano</p> <p>Mifumo Inayosaidia Ukosefu wa vyanzo vya habari visivyo na upendeleo taarifa ya uongo kuchangana na ukosefu wa motisha ya kufanya hivyo</p>	<p>Vitendaji Wanachama wote wa shirika au jamii Kampeni na harakati</p> <p>Mifumo Inayosaidia Kuwahusisha washikadau wa mashinani Mamlaka inapatikana kwa kushiriki taarifa</p>

5. Katika vikundi vidogo 3, washiriki wanaweza kujadili vitendaji ambavyo vinahusika, mifumo inayosaidia ambayo huwezesha, na mahali ambapo kibinafsi wanadhani shirika au harakati ipo kwenye kipimo cha mamlaka juu ya/mamlaka na inavyofaa kwa mfumo huo wa mamlaka.
6. Baada ya dakika 10, mwulize mtu 1 wa kujitolea kutoka kila kikundi kukaa na chati hiyo ya kugeuza kwa mikondo 2 ijayo huku wanachama wengine wakiendelea. Mtu huyo wa kujitolea atashiriki maoni ya kikundi chao na kikundi kipya, na kikundi kipya kitatumia kama msingi mambo yaliyoandikwa tayari.
7. Baada ya dakika 10, rudia kwa mkondo wa mwisho.
8. Acha watu 3 waliojitolea kushiriki mapato yao kwenye kila mojawapo ya chati hizo za kugeuza, kutegemea ufahamu wao na kuuliza iwapo washiriki wengine wana jambo lolote la kuongeza.

Tafakari

1. Umegundua nini?
2. Ni nini ilikushangaza?
3. Unahitaji kushughulikia maeneo gani ili kupiga hatua kuelekea 'mamlaka na'? Kuna mikakati ipi mingine ya kufanya hivyo?

1.4 Kufanya Uamuzi Usio wa Mfumo wa Ngazi na Kujenga Harakati

Uongozi wa ufeministi umekita kambi katika mwelekeo ambao husambaza mamlaka na kusaidia uwajibikaji wa kila mmoja. Lakini hiyo inaonekana vipi ikija kwa kufanya maamuzi katika shirika, muungano, ushirikiano, au harakati? Na kwa sasa tutashindaje changamoto za kawaida?

Kufanya uamuzi usio wa mfumo wa ngazi na kujenga harakati kunakaa vipi?

Kwanza, hakuna mtazamo mmoja wa kukuza kufanya uamuzi usio wa mfumo wa ngazi na kujenga harakati. Kwa mfano, miongoni mwa washirika wa FRIDA, mikakati ilijumuisha kupachika michakato kama kazi ya kamati, kubadilisha badilisha majukumu na wajibu, na miundo ya kufanya uamuzi kwa njia ya kushiriki. Washirika wa FRIDA pia kwa kawaida walibadilisha lugha ili kujaribu kubadilisha utamaduni, kwa mfano kutokuwa na anwani zinazoonyesha mfumo wa ngazi na kuainisha aina zote za kazi kama zilizo sawa.

Aina nyingine za mifumo ya kufanya uamuzi isiyo ya mfumo wa ngazi ni:



Mfumo	Manufaa	Upungufu
<p>Mlalo/Sawasawa: Mfumo huu wa kufanya uamuzi unahimiza kila mtu kufanya maamuzi na ni sawasawa ikilinganishwa na mfumo wa wima ambao una viwango vingi vya usimamizi na mnyororo wa amri. Wanafanya maamuzi kwa kukubaliana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unahimiza ubunifu, ushirikiano (kazi iliyohifadhiwa kiasi) • Kufanya uamuzi kwa haraka kwa sababu kuna viwango vichache vya usimamizi. • Mamlaka, jukumu, na uwajibikaji umesambazwa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inaweza kuleta changamoto zaidi kwa vikundi vikubwa au kuongezeka kwa sababu huenda wengine wasipate mawasiliano ya maamuzi au kufanywa kwa njia iliyo na mapatano.
<p>Kamati: Mfumo huu wa kufanya uamuzi hutumia vikundi vya watu waliochagua kuingia kwa sababu ya mapendeleo na/au ujuzi. Maamuzi kuhusu mada fulani au utendaji fulani yanaamuliwa na kamati. (Kamati zinaweza kutumia mchakato wa kupiga kura ambao ni kuelewana au wengi.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Huhimiza wanaopendelea na wana ujuzi maalum wa kufanya kazi pamoja. • Inaweza kuboresha kiwango cha ushauriano na majadiliano kabla ya kufanya uamuzi kwa sababu kamati inafanya kazi pamoja. • Inaweza kusaidia kuleta muundo bila kuwepo kwa mfumo wa ngazi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inaweza kuunda vituo ambavyo hupunguza mawasiliano au maarifa kwenye kikundi.
<p>Yenye Muafaka: Mfumo huu wa kufanya uamuzi unalenga kuwa na muafaka. Hii huwa inamaanisha kuwa na mazungumzo anuwai ili kuongoza uamuzi hadi kila mtu atakaporidhika.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hujumuisha mtazamo wa kila mmoja. • Mchakato ni wa wazo kabisa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wanaopinga uamuzi huishia kuwa na mamlaka zaidi ili kusimamisha mchakato. • Kufanya uamuzi kunaweza kuwa polepole. • Inaweza kuleta changamoto zaidi katika kikundi kikubwa.
<p>Kura ya wengi: Mfumo huu humpa kila mshiriki kupiga kura. Chaguo lenye kura nyingi zaidi litatumika.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kila mtu hukadiria jambo wanalopenda. • Ni haraka. 	<ul style="list-style-type: none"> • Matokeo ya karibu yanaweza kufanya kikundi kikubwa kisiwe na furaha na uamuzi huo. • Kikundi chenye mamlaka/ushawishi mkubwa kinaweza kudhibiti maamuzi.

Baadhi ya changamoto za kawaida ni kama gani na tutazitatuaje?

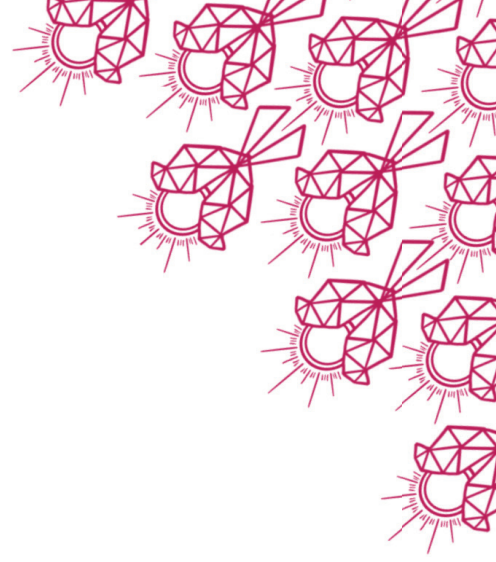
Baadhi ya changamoto za kawaida⁴ na usambazaji wa mamlaka na kufanya uamuzi kwa njia isiyo ya mfumo wa ngazi zina uongo uliopo. Kutambua uongo kama huo kunaweza kukusaidia kujipanga na kuchukua hatua ya kutatua changamoto hizo.

Changamoto	Uongo Uliopo	Kupanga Upya	Hatua Unazoweza Kuchukua
<p>Ukosefu wa uwazi kwenye uwajibikaji</p> <p>Hii inaweza kuonekana kama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kutojua wakati wa kutafuta ushauri kutoka kwa wengine • Ukosefu wa uratibu kwenye shirika • Ukosefu wa uwajibikaji au kuwajibika • Ukosefu wa mbinu za uwajibikaji 	<p>Kusambaza mamlaka kunamaanisha kila mtu anaweza kufanya uamuzi wa upande mmoja.</p>	<p>Kubadilika kwa kufikiria kuhusu usambazaji wa mamlaka kumaamisha kuwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sote tuna uwajibikaji kwa kila mmoja na jamii tunazohudumia • tunahitaji kushauriana na wengine • kila mtu ana sauti na ni muhimu 	<p>Kukubaliana kuhusu aina za hatua na maamuzi yanayohitaji ushauriano na nani.</p> <p>Kukubaliana kuhusu mbinu za ushauri na kusambaza taarifa na matokeo.</p>
<p>Ukosefu wa maarifa au uzoefu wa kufanya kazi</p> <p>Hii inaweza kuonekana kama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mzigo mzito kwa wafanyakazi wasio na ujuzi au watu wa kujitolea katika kamati tofauti. • Ukosefu wa wafanyakazi waliohitimu/uwezo wa wafanyakazi. 	<p>Kusambaza mamlaka kunamaanisha kuwa kila mtu uwezo sawa wa kufanya kazi.</p>	<p>Kubadili ili kutambua kuwa sauti na mtazamo wa kila mtu ni muhimu kuzingatwa kwa usawa, lakini kila mtu ana uzoefu, ujuzi na maarifa tofauti. Tuna usawa lakini sote hatufanani. Si kila mtu atakuwa na kila kitu kinachohitajika kutekeleza kila jukumu - msaada na ushirikiano wa kutosha huwa unahitajika kila mara.</p>	<p>Tambua uwezo na mapendeleo ya watu. Uwezo si lazima uendane na mapendeleo. Wasipoendana, zingatia kuona kuwa wameshirikiana na wengine walio na uzoefu, ujuzi na maarifa ya kufanya jukumu hilo kwa ufanisi au kuwekeza katika kujifunza kwao katika njia nyingine.</p>

⁴Uchunguzi wa FRIDA.

<p>Mapungufu yanayodhaniwa au halisi</p> <p>Hii inaweza kuonekana kama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kutekeleza mamlaka katika njia isiyo ya kutosha, kwa mfano, kuchukua hatua bila mashauriano yoyote. • Kufanya uamuzi huchukua muda kwa sababu maoni yote lazima yazingatiwe. • Uwezo wa kubadili mamlaka na kuwapa waratibu wasaidizi bila kuunda pengo la mchanganyiko, chuki na ukali miongoni mwa wanachama ambao ukifanyika unaweza kuonekana kama mgawanyiko miongoni mwa wanachama wa shirika. 	<p>Kutokuwepo kwa mfumo wa ngazi kunamaanisha kuwa hakuna mfumo.</p>	<p>Kinyume cha mfumo wa ngazi ni kutokuwepo kwa mfumo.</p> <p>Badala yake, inamaanisha kuwa kuna mamlaka ya pamoja badala ya mamlaka yanayopatikana miongoni mwa wachache pekee.</p>	<p>Tambua mahali ambapo mitindo ya mashauriano au kufanya uamuzi imefanya vizuri. Unawezaje kuunda mtiririko wa kazi unaounda mkono kurudia mitindo hii chanya?</p>
---	--	--	---





1.5 Kuwasiliana na Timu Yako

Katika kiini cha uongozi na ushirikiano wa ufeministi kuna dhana ya mamlaka na ("kupata mambo mnayokubaliana miongoni mwa mapendeleo tofauti na kujenga nguvu ya pamoja" Veneklasen). Ili kufanya hii, viongozi wa ufeministi wanaweza kukuza uhusiano wenye heshima, uzalishaji, na ushirikiano kwa kuuliza maswali ya uzalishaji na kupokea na kupeana majibu yenye maendeleo.

Maswali ya Uzalishaji

Maswali ya uzalishaji ni nini? Na yanaletaje tofauti?

Maswali ya uzalishaji ni maswali ambayo hualika fikra, mawazo, na mazungumzo ya kina.

Hii ni kinyume cha swali lenye jibu maalum ambalo linaweza kujibiwa kwa ndiyo au la au lina jibu sahihi na lisilo sahihi.

Aina ya Swali	Mfano	Matokeo
Uzalishaji	<u>Tunawezaje</u> kuwasiliana kwa ufanisi zaidi na kila mmoja?	Swali hili linaalika majibu, maoni, mawazo, na mazungumzo mbalimbali.
Swali lenye jibu maalum	<u>Je, tunaweza</u> kuwasiliana kwa ufanisi zaidi na kila mmoja?	Swali hili lina uwezekano mkubwa zaidi wa kupokea jibu la ndiyo au la.

Vidokezo vya kuuliza maswali ya uzalishaji.

Kuna aina nyingi za maswali ya uzalishaji ambayo hufanikisha malengo tofauti. Msingi ni kuweza kupata yale ambayo watu wanafikiria, wanahisi, na wanatambua na kusikiliza kwa makini jibu lao ili kufahamu vyema maoni yao na kushirikiana nao.

Aina za maswali ya uzalishaji

Chanzo: Imetoholewa kutoka *Msingi wa Ushauri na Uwezeshaji* wa Taasisi ya Creative Action Institute

Aina ya swali la uzalishaji	Lengo	Mifano
Maswali yasiyo na jibu maalum	Huchochea fikra na mawazo.	Kuongeza neno "huenda" kunaweza kusaidia maswali yasiwe na majibu maalum hata zaidi kwa kupendekeza kwamba kuna majibu anuwai, kuhimiza fikra na majadiliano zaidi. <ul style="list-style-type: none"> • Huenda vipi....? • Huenda kwa nini...? • Huenda wapi...? • Huenda nini...? • Huenda nani...?
Maswali ya uchunguzi	Husaidia wengine kufahamu dunia kwa kina zaidi	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Unaona/kusikia</u> nini? • <u>Umegundua</u> athari zipi • <u>Unaamini</u> taarifa gani? • <u>Unaona/kusikia</u> nini ambayo inakupa wasiwasi?
Maswali ya hisia	Husaidia wengine kutambua wanavyohisi kuhisia na kimwili	<ul style="list-style-type: none"> • Huwa <u>una</u> hisia gani mwilini mwako ukifikiria kuhusu hii? • <u>Unahisi</u> vipi kuhusu hali hiyo? • Hii imeathiri vipi <u>afya yako ya kiakili au kihisia</u>?
Maswali ya uchanganuzi	Husaidia kufikiria kwa kina na kuwa na miunganisho	<ul style="list-style-type: none"> • Unadhani baadhi ya vyanzo vya _____ ni nini? • Kuna uhusiano gani kati ya ___ na ___? • Miundo mikuu ya kiuchumi/kitamaduni/ki-siasa/kijamii inayoweza kuathiri hali hii ni gani? • Hii inaathiri vipi washikadau mbalimbali katika jamii?
Maswali ya kubainisha	Huhakikisha ufahamu wa jumla wa dhana	<ul style="list-style-type: none"> • Unamaanisha nini na hiyo? • Mfano wa hiyo huenda ukawa nini?
Maswali ya kimtazamo	Alika wengine ili waone kitu kwenye mtazamo tofauti	<ul style="list-style-type: none"> • Njia nyingine ya kufikiria kuhusu hii ni gani? • Huenda hii ikaonekana vipi kwa watu wengine wanaohusika?

Maswali ya maono	Husaidia kutambua wazo, maadili, ndoto	<ul style="list-style-type: none"> • Ungependa iwe aje? • Ni nini inaweza kuhitaji kubadilika ili kutimiza lengo hili? • Maana ya hali hii kwa maisha yako mwenyewe ni gani?
Maswali ya mabadiliko	Husaidia kutambua kinachohitaji kubadilika	<ul style="list-style-type: none"> • Kitu kinachohitaji kubadilika ni nini? • Tunaweza kufanya mabadiliko hayo kufanyika kwa njia gani? • Nguvu zipi zinaweza kupinga mabadiliko haya? • Tunaweza kushinda vizuizi hivi kiviipi? • Hatua zako za kwanza ni zipi?

Maoni Yanayosaidia

Maoni yanayosaidia ni nini?

Maoni yanayosaidia ni aina ya maoni ambayo:

- hutusaidia kufahamu na kushukuru uwezo wetu na
- kutambua maeneo yanayohitaji maendeleo, uboreshaji au ukuaji

Hii inamaanisha kuwa **motisha** yako ya kutoa maoni ni **chanya**. Hii kimsingi haimaanishi kuwa maoni yenyewe ni chanya lakini sababu ya kutoa maoni ndiyo chanya.

Ukosoaji ni aina ya maoni ambayo si ya kusaidia. Ni tofauti na maoni yanayosaidia kwa sababu mara nyingi huwa ni ya kuhukumu, kushutumu, na kutotiwa motisha kwa kutaka kufanikisha uboreshaji au ukuaji.

Maoni yanayosaidia huleta tofauti kwa njia gani?

Maoni yanayosaidia hutoka katika mahali pa kutaka kushirikiana na kuwasaidia wengine kukua. Muundo huu huleta nafasi ya maoni yenye heshima, maana, na vitendo.

Vidokezo vya kutoa maoni yanayosaidia.

YANA HESHIMA

Tafakari upendeleo wako mwenyewe na jukumu lako.

Zingatia iwapo maoni hayo yanahitajika na ni kwa nini unafaa kutoa maoni hayo. Ni muhimu kuwa maoni unayopeana yasiwe na upendeleo wowote.

Zingatia pia jukumu unalocheza katika shida hiyo na unachoweza kubadilisha ili kusaidia matokeo bora.

Kauli za Mimi

Badili uache kutumia kauli za "Wewe" utumie kauli za "Mimi". Kauli za "wewe" hulenga jambo ambalo mtu mwingine alifanya, ilhali kauli za "Mimi" zinajumuisha uchunguzi, huundia wengine nafasi za kushiriki msingi wa hoja yao, na kulenga hatua ya baadaye.

Kauli za "Wewe" Zinafanana Na:	Kauli za "Mimi" Zinafanana Na:
Hukushauriana na vikundi ulivyohitaji kushauriana navyo!	Niligundua kwamba hakukuwa na ushauriano na vikundi vyote vya washikadau katika mchakato huu. Tusipotafuta ushauri kutoka kwao, hatuna uhusiano mkubwa unaohitajika. Unaweza kuniambia sababu yako ya kutoshauriana na vikundi vyote? Timu inaweza kukusaidia aje katika hii?
Hukutayarisha ripoti kwa wakati unaofaa kwa ajili ya mfadhili. Hujakuwa ukitimiza makataa.	Niligundua kwamba ripoti ya mfadhili haikuwasilishwa kabla ya makataa. Huku wafadhili wetu wanaelewa sana, tusipowasiliana kwa njia ya uwazi na wafadhili wetu na kuwafahamisha kuhusu maendeleo au kuwafahamisha kuwa tunachelewa, wanabaki wakishangaa. Najua una mengi ya kufanya lakini itakuwa bora kusikia kutoka kwako sababu iliyochelewesha ripoti ili niweze kukusaidia vyema.

Kibinafsi na Ana kwa ana (Kimsingi)

Maoni yanatolewa bora kibinafsi na si katika mazingira ya kikundi kikubwa. Hii huruhusu mazungumzo ya uwazi.

Maoni pia ni bora katika mazungumzo badala ya ujumbe wa matini au barua pepe, inayoweza kufasiriwa visivyo. Mazungumzo ya ana kwa ana ni bora zaidi ya mazungumzo ya simu, hivyo unaweza kusoma ishara za watu. Hata hivyo, tunapochunguza njia tofauti za kupanga ikiwa pamoja na kupitia kwenye mtandao, huenda isiwezekane kila mara kubadilishana maoni ana kwa ana lakini ni muhimu kujali utunzaji na kupeana maoni kwa lengo la kukuza ukuaji na ubore-shaji.

YENYE MAANA

Kuwa Bayana

Maoni yanayosaidia yanafaa kuwa bayana, ili yaweze kutumika. Hii inamaanisha kuwa utakuwa na uwezekano wa kuchukua muda ukifikiria kuhusu mifano ya kufafanua maoni unayotoa.

Kwa wakati

Maoni yanafaa kutolewa karibu na wakati ulipogundua tabia au mtindo wa tabia unaoweza kuboreshwa au kurekebisha. Haisaidii sana kupokea maoni kuhusu jambo ulilofanya miezi mitatu iliyopita.

KUWEZA KUTENDEKA

Fanya kazi pamoja ili kutambua suluhisho zinazoweza kutokea

Baada ya maoni kusambazwa, fanya kazi pamoja ili kutambua baadhi ya suluhisho zinazoweza kusaidia mabadiliko. Hii inajumuisha hatua ambazo mtu anayepokea maoni anaweza kuchukua sawa na hatua ambazo mtu anayepeana maoni anaweza kuchukua au hatua ambazo wengine wanaweza kuchukua.

1.6 Kuwasiliana na kuhusisha washikadau wa jamii

Unda mpango wa kufuatilia

Baada ya kutambua baadhi ya hatua zinazoweza kutokea, kubaliana kuhusu vipengee vya kutekeleza na kipimo cha muda wa ufuatiliaji ili kupitia tena maendeleo au mabadiliko kwenye maoni. Unaweza kutaka kutoa muhtasari wa taarifa muhimu kutoka kwenye mazungumzo na kushiriki katika muundo ulioandikwa na kuthibitisha kwamba inaangazia makubaliano yaliyofanywa, ili kuhakikisha kila kitu kiko wazi.

Vidokezo vya kupokea maoni yanayosaidia.

Tambua kwamba maoni yanayosaidia hutokana na mahali chanya na yanalenga kukusaidia kukua. Kupokea maoni kunaweza kukufanya uhisi kana kwamba unahitaji kujitetea na kutetea hatua zako. Kuna matumaini kwamba anayetoa maoni anatumia maoni yanayosaidia, lakini kukumbuka kwamba maoni yanalenga kuleta suluhisho na mabadiliko mazuri kunaweza kukusaidia kuendelea kuyapokea.

Maoni yanayosaidia ni mazungumzo.

Kwa sababu maoni yanayosaidia ni mazungumzo, sikiliza kwa makini, uliza maswali, na kusambaza kwa uwazi ili uweze kufanya kazi pamoja ili kutambua suluhisho na mpango wa ufuatiliaji.

"Bila jamii, hakuna ukombozi." - Audre Lorde, Mmarekani Mwafrika ambaye ni mfeministi, profesa, mwandishi, na mwanaharakati mkali wa haki za raia.

Mabadiliko yenye mageuzo ya kijamii hayawezi kufanyika bila kuhusisha jamii - jamii ambazo tayari sisi ni sehemu yao, sawa na jamii ambapo sisi au mawazo yetu yanaweza kuwa pembeni zaidi.

Katika sehemu hii kuna zana za kutambua na kuchanganua washikadau.

- Kutambua washikadau hukuruhusu kuona ulimwengu wa watu ambao huenda wanapendelea (chanya au hasi) au wameathiriwa na suala au mabadiliko unayoleta.
- Uchanganuzi wa mshikadau unaweza kukusaidia kufahamu na kuhisi maono ya wengine kwa mitazamo tofauti ya washikadau ili uweze kuwasiliana bora na wao, walete pamoja katika juhudi/kampeni zako, wahusishe kama marafiki, na kutazamia vizuizi vinavyoweza kutokea.

Pia kuna baadhi ya vidokezo na rasilimali za kuchunguza mabadiliko ya vizazi mbalimbali. Kama mratibu chipukizi wa LGBTQI katika ukanda wa WESCA, kuna changamoto unazoweza kukumbana nazo kwa sababu ya itikadi na matarajio kuhusu umri.

Zana: Kuwatambua Washikadau

Chanzo

Taasisi ya Creative Action Institute

Malengo

- Tambua na kuchanganua kwa pamoja washikadau wanaohusika katika suala maalum.

Saa

Dakika 60-90

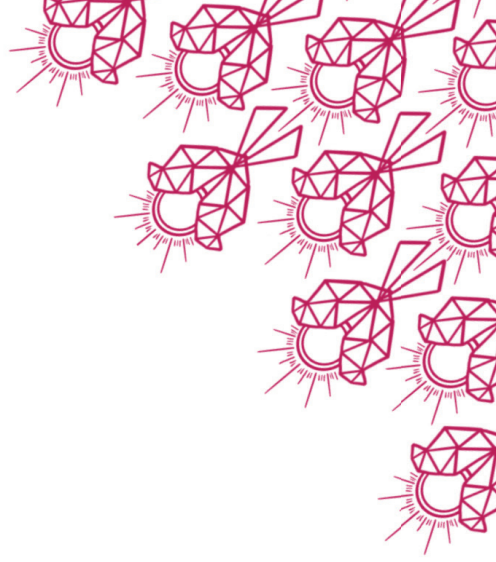
Nyenzo

- Andaa karatasi ya chati ya kugeuza ili kuwa na mpangilio wa mchoro wa msaada kwenye karatasi hiyo (tazama inayofuata).
- Kitu cha kuandikia au kuchorea, kama kalamu, penseli.
- Vidokezo vya kubandikwa au vipande vidogo vya karatasi na utepe.

Mwongozo

Masuala yapo ndani ya mfumo pawa wa ikolojia ambao umeelekezwa, katika sehemu, na itikadi za kijamii na utamaduni zilizopo katika jamii. Itikadi hii huathiri mawazo, imani na matendo yanayohusiana na haki za LGBTQI+. Huwa zinaathiri sera, siasa, mifumo ya utawala, na matendo ya kitaasisi na utamaduni. Ni muhimu kutambua ni washikadau wagani wanahitaji kuhusishwa au kuathiriwa ili kubadili itikadi za kitamaduni na kuunga mkono utekelezaji wa haki za LGBTQI+. Mshikadau anaweza kufasiriwa kama mtu au taasisi yoyote inayopendelea na imewekeza katika suala unalojadili. Kutathmini na kuchanganua imani, woga, wasiwasi na mapendeleo yaliyopo tayari ya washikadau, hasa wale wanaoweza kuipinga, kutasaidia kutambua mikakati inayofaa katika kuwahusisha.





Mchakato

1. Kimsingi, jumuisha watu wengi kutoka kwenye timu yako kadri iwezekanavyo, ili kutoa kutoka kwenye mitazamo anuwai.
2. Eleza kwa ufasaha na ukubaliane kuhusu suala la msingi ambalo unalenga au mabadiliko unayoshughulikia ili kuleta.
3. Iwapo una kikundi kikubwa, kigawanye kwa vikundi vidogo vyenye watu 3-4.
4. Fanya kazi pamoja (katika vikundi vidogo) ili kutambua aina nyingi zaidi inavyowezekana za washikadau wanaohusika au walioathiriwa na suala au mabadiliko unayoleta. Tumia maswali yanayofuata ili kukusaidia kufikiria kuhusu kila mtu aliye na mapendeleo katika suala hilo.
 - Ni nani ameathiriwa na suala hilo?
 - Ni nani ana mapendeleo katika mabadiliko?
 - Ni nani anaweza kuathiri mabadiliko?
 - Ni nani ataathiriwa na mabadiliko?
 - Ni nani atafanya kazi kinyume cha mabadiliko?
5. Katika vikundi vidogo, andika aina zote za washikadau unaoweza kufikiria, ukitaja kila kategoria ya washikadau kwenye vidokezo vya kubandikwa (au vipande vidogo vya karatasi).
6. Jadili mahali ambapo kila kikundi cha mshikadau kipo kwa sasa kwenye mpangilio wa msaada. Je:
 - Wanapinga
 - Wanashuku
 - Hawajali
 - Hawafahamu
 - Wanasaidia
 - Rafiki



7. Acha mwanachama wa kila kikundi ashiriki aina za washikadau waliotambua, kwa kuweka kidokecho cha kubandika (au kugusa vipande vidogo vya karatasi) kwenye mpangilio wa msaada katika chati ya kugeuza.
8. Iwapo inawezekana, vikundi vilivyo na washikadau wanaofanana wanafaa kufanya kazi pamoja. Iwapo kikundi chako kina maoni tofauti kuhusu mahali ambapo vikundi tofauti vya washikadau vipo kwenye mpangilio, hiyo ni sawa! Ijadili na kila mmoja ili kila mtu afahamu mitazamo mbalimbali.
9. Tumia Ramani ya Huruma ya Mawasiliano ya Mshikadau inayofuata!

Zana: Ramani ya Huruma ya Mawasiliano Bora ya Mshikadau

Chanzo

Imeondolewa kwenye Taasisi ya Creative Action Institute kutoka kwenye Ramani ya Huruma ya XPLANE (Nakala asili inapatikana kwenye <https://gamestorming.com/empathy-map/>).

Malengo

- Kuwasiliana bora na washikadau kwa kuwahurumia

Saa

Dakika 30-45 kwa kila kikundi cha washikadau.

Nyenzo

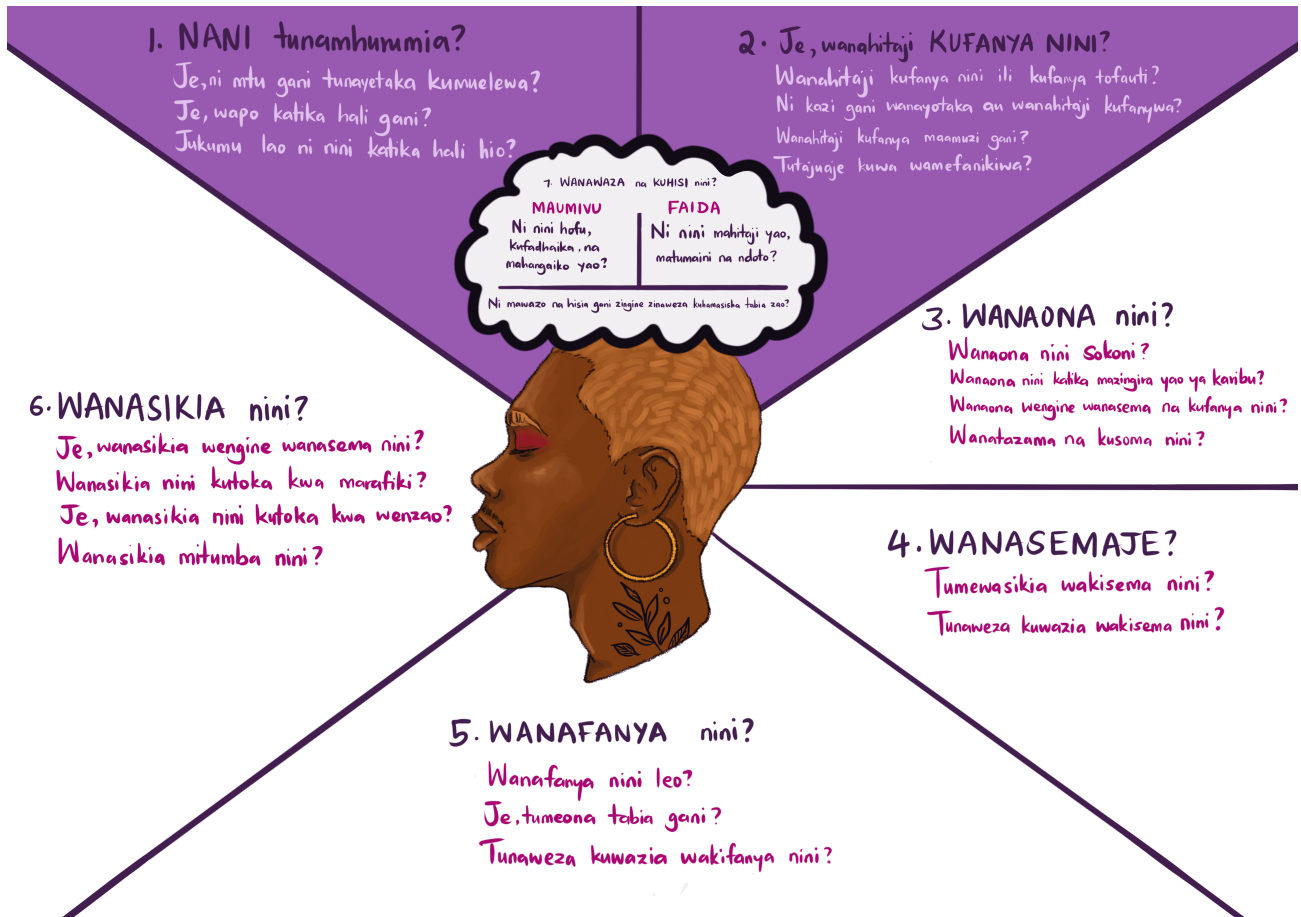
- Matokeo ya Kuwatambua Washikadau (tazama shughuli iliyo hapo juu)
- Nakala za kiolezo cha Ramani ya Huruma au karatasi tupu ambapo ramani ya huruma inaweza kuundwa upya
- Kalamu au penseli

Mwongozo

Sawa tu na jinsi ambavyo uongozi wako unaongozwa na uzoefu na maarifa yako ya awali, ndivyo ilivyo na mitazamo ya washikadau, iwe ya kusaidia au la. Hivyo, iwe unawasiliana na watu kwenye timu yako au washikadau wa jamii, kuzingatia mahali ambapo wanatoka na jinsi ambavyo wanapokea taarifa kunaweza kukusaidia kuwasiliana bora na wao.

Mchakato

1. Tumia matokeo kutoka Kuwatambua Washikadau ili kutambua ni vikundi vipi vya washikadau ungependa kuchanganua kwa kina zaidi. Iwapo unafanya kazi pekee yako, patia kikundi kimoja kipaumbele cha kuchanganua kwanza. Vinginevyo, fanya kazi katika vikundi vidogo vya 3-4 ili kuchanganua kikundi kimoja au zaidi cha washikadau.
2. Tumia kiolezo kutoka XPLANE inayofuata ili kuboresha ufahamu na kuhurumia kikundi hivyo cha mshikadau. Anza kwa sehemu yenye nambari ya 1, kisha 2, kisha 3, n.k.
3. Sambaza ramani za huruma na kikundi kizima ili kuongeza tafakari za ziada.
4. Tafakari maswali yanayofuata:
 - a. Mlifichua nini kuhusu kikundi hiki cha washikadau?
 - b. Unahurumia kikundi kwa njia gani?
 - c. Taarifa hii inaweza kukufahamishaje jinsi unavyowasiliana na kikundi hiki?



Kumbuka: Iwapo uko sawa na kikundi cha mshikadau kinaweza kufikiwa, kiolezo hiki kinaweza kurekebisha na kutumika katika mchakato wa mahojiano na wanachama wa kikundi cha washikadau badala yake. Badilisha neno "wao" na "wewe" katika visituo.

Mawasiliano ya Vizazi

"Sasa tupo katika mkupuo muhimu sana katika harakati ya ufeministi nchini Senegali. Tusipokuwa makini, pengo la kizazi litakua kwa haraka kabisa. Ni muhimu kuunda hali za majadiliano na kizazi kipya." - Fatou Ndiaye Turpin, Mratibu wa Mipango katika Reseau Siggil Jigeen, shirika la haki za wanao nchini Senegali.

Ukisoma rasilimali hii, matumaini ni kwamba unaweza kushawishi mamlaka yetu ndani, mamlaka ya na mamlaka na ili kujitetea wenyewe, kutetea jamii zenu na jamii ya ulimwengu ili kufanya mabadiliko mazuri licha ya nani, wapi, au umri ambao huenda uko nao!

Kama mratibu chipukizi wa ufeministi, pamoja na changamoto zinazotokana na kuwakilisha na kutetea watu na jamii za LGBTQI, kunaweza kuwa na mgawan-yiko wa kiumri na kizazi.

Maswali ya Tafakari:

- Maoni au kazi yako hupokelewa aje na wengine?
- Kuna itikadi au unyanyapaa gani kuhusu kuwa mdogo? Huwa zinaathiri vipi kazi yako kama mratibu mdogo wa ufeministi?
- Kuna itikadi au unyanyapaa gani kuhusu kuwa mzee? Huwa zinaathiri vipi kazi yako kama mratibu mdogo wa ufeministi? Una maoni gani ya upende- leo kuhusu vizazi vya watu wazee?

Maoni au unyanyapaa mwingine unaosheheni katika nafasi za ufeministi unaweza kuwa: mtu mdogo aliye na uzoefu kiasi au watu wadogo hawana uwajibikaji vile.⁵

Kutokana na itikadi na unyanyapaa mbalimbali kama huo, nafasi nyingi za kitaalamu huenda hazijaundwa kwa vijana au zinatenga vijana licha ya maarifa na nguvu yao ya kufanya uamuzi katika masuala ya maendeleo - elimu, maendeleo endelevu, haki za hali ya hewa na mazingira, huduma ya afya, na zaidi.

Mzungumzo ya kati ya vizazi yanaweza kusaidia kuondoa vizuizi vinavyowakumba vijana wanapohusika katika kazi ya utetezi na kuunga mkono ujenzi wa mtandao katika viongozi wadogo na wakubwa wa ufeministi. Tunaweza kujifunza mengi kutoka kwa kila mmoja! Mzungumzo ya kati ya vizazi yanaweza pia kuwa muhimu katika kuwasiliana na kuhusika na washikadau. Aina hii ya mzungumzo huhitaji aina mbili za maingiliano: kusikiliza kwa uamilifu na kuhusika kimakusudi kwa wafeministi wadogo na wakubwa.

Kusikiliza kwa Uamilifu

Kusikiliza kwa uamilifu ni wakati ambapo tunamlenga mzungumzaji na kuwafahamu kamili kwa kudumisha kuwaangalia au kutikisa kichwa kuonyesha kuwa tunawafahamu, sawa na kuuliza maswali ya ufafanuzi kabla ya kutoa hukumu, maoni, au mapendekezo yetu. Hii ni muhimu kwa aina zote za mawasiliano ya washikadau na mawasiliano kwa jumla, kwa sababu inahakikisha kuwa mtu mwingine anahisi kusikizwa na kwa kweli amesikizwa. Hii huandaa fursa ya uhusiano ambao pande zote zinaheshimiana. Hivi ni baadhi ya vidokezo vya kuunga mkono kusikiliza kwa uamilifu.

- Mruhusu mzungumzaji aongee, na ujiruhusu usikilize bila kutokea na jibu au kumkatiza mzungumzaji

- Tumia ishara ya viungo vya mwili (kutikisa kichwa, kuangaliana) ukiwa katika mzungumzo kama msikilizaji na uchunguze ishara ya viungo vya mwili (uso, mkao) kama mzungumzaji
- Rudia maswali au msimamo wa kibinafsi, panapohitajika, ili kuthibitisha kuwa unafahamu mzungumzaji sahihi
Uliza maswali ya kubainisha iwapo huelewi jambo lolote

Kuhusika Kimakusudi na Kufahamiana

Kuna nafasi nyingi sana ya kujifunza kutoka kwa wale ambao huenda walisaidia katika kuandaa njia awali na kuwezesha ufahamiano kwa kuhusisha kimakusudi vizazi vingine. Hivi ni baadhi ya vidokezo vya kuunga mkono hii:

- Tenga rasilimali (bajeti, muda, na watu) ili kuunganisha vijana na waratibu walio na uzoefu ambao wanapebelea shirika na ruwaza yako.
- Husisha mifumo tofauti ya uhusiano kama vile kucheza, kujieleza kwa ubunifu, muziki, na mzungumzo ili kujenga kamusi ya pamoja kupitia uzoefu zaidi ya kazi ya utetezi.
- Ruhusu waratibu wa ufeministi ambao ni vijana na watu wakubwa kujenga uaminifu kwa kutoa fursa, ndani ya nafasi katika shirika lako, ambazo wanatambua kama muhimu au zinazohitajika.
- Sawazisha mtandao wako, panapohitajika, ili kuunganisha na waratibu wakubwa wa ufeministi pamoja na watu wengine wa kufanya mabadiliko au kutoa taarifa kamili na iliyosasisywa.

⁵ Restless Development. (2021). *Feminist Action Lab: Nino Ugrehelidze and Andrea Parra on Feminist Advocacy*. Imeandolewa kwenye <https://www.youtube.com/watch?v=dvXxl6lozDoo-feature=youtu.be>

Uhamasishaji wa Rasilimali

"Istilahi "uhamasishaji wa rasilimali" kwa uana inarejelea uwezo wa kikundi kupata rasilimali na kuhamasisha watu dhidi ya kutekeleza malengo ya kikundi. Hivyo ndiyo, kukua katika upande wa bajeti ni sehemu muhimu ya uhamasishaji wa rasilimali, lakini kuwapata watu na miunganisho mipya ni muhimu pia: michango ya ukarimu (zawadi au huduma), maarifa, miunganisho, taarifa, uzoefu na urafiki kwa pamoja inaweza kusaidia sana katika kuendeleza lengo lako! Uhusiano ni muhimu, na kuchukua muda wa kujenga uhusiano wa kweli ambao umejengwa kwa uaminifu kamwe si kupoteza muda."⁶

Unaweza kusoma zaidi kuhusu uhamasishaji wa rasilimali katika Rasilimali ya FRIDA iliyopo ya Uhamasishaji wa Rasilimali inayopatikana katika:

<https://youngfeministfund.org/wp-content/uploads/2017/11/FRIDA-RM-Toolkit-2017.pdf>

1.7 Kuhitimisha

Uratibu wa ufeministi unaweza kuwa na changamoto nyingi, mara nyingi hutuhitaji kuondoka kwenye mambo tunayoyaona ni magumu; unahitaji kuuliza maswali magumu mara nyingi kwetu wenyewe, wenzetu wa karibu, na hasa wakosoaji wetu katika mchakato wa kufanya mabadiliko chanya katika jamii zetu.

Njia zilizotolewa katika sehemu hii zinalenga kukupa mikakati isiyo tu ya kuwasiliana maono na mahitaji yako kama kiongozi au shirika, lakini pia kujenga mtandao wako na kuchunguza mahali ambapo unaweza kusawazisha mamlaka yako ya, mamlaka yako ndani ya, na mamlaka yako na unapotatua masuala yanayoathiri jamii za LGBTQI. Unapotumia njia hizi, utapata kuwa nyingi zinaweza kutekelezwa kwa haraka na zinaweza kuwa na hathari ya kudumu kwa wafadhili, mashirika washiriki, na washikadau.

⁶ Odeble, L., Morrissey, S., Sinar, D., & Oztop, N. (2017). Rasilimali ya Uhamasishaji wa Rasilimali ya Wasichana, Wanawake Wadogo na Vijana Waliobadilisha Jinsia. Katika youngfeministfund.org. FRIDA. Imepatikana Oktoba 17, 2022, kutoka <https://youngfeministfund.org/wp-content/uploads/2017/11/FRIDA-RM-Toolkit-2017.pdf>



02

**Matendo ya Makutano
ya Watu na Utamaduni**

2. Matendo ya Makutano ya Watu na Utamaduni

Waratibu chipukizi wa ufeministi kama vile wewe mwenyewe wanashughulikia masuala mengi muhimu na kuyatatua kupitia uratibu katika ngazi ya chini ukifuatwa na kupanua juhudi hizi ili kuathiri mabadiliko katika sehemu kubwa za jamii.

Ili kusaidia maendeleo yako kama kiongozi na kama shirika, sehemu hii ya rasilimali inalenga

- Kujitunza wewe, wafanyakazi wenza, au shirika lako
- Kutafuta Ushauri na Kuwajibika
- Usawa na uwazi katika malipo na manufaa
- Mitazamo ya makutano ya kuweka watu na utamaduni pamoja

2.1 Kujitunza kwa Viongozi na Harakati

Mara nyingi kazi ambayo waratibu wa ufeministi hufanya huhitaji zaidi ya ushiriki mmoja kutoka kwa wanachama au waajiriwa. Kazi hii kawaida hutuhitaji kutatua shida za kijamii kupitia kubadilika kwa tabia kwa kuanza kutumia tabia salama na kuzikua kwa ajili ya wengine. Hii inamaanisha kuwa tunahitaji kufahamu mitazamu na tabia zetu ili tuweze kuwasaidia wengine katika mashirika na jamii yetu.

Katika sehemu hii ya rasilimali, tunataka kukusaidia kuchunguza yafuatayo:

- Uhusiano kati ya kujitunza na uendeleu wa shirika

Tafakari:

Chukua muda mchache kufikiria kuhusu wiki hii iliyopita.

- Ni maingiliano au kazi zipi zilikumalizia nguvu na motisha yako?
- Ulipokea kwa njia gani?
- Hii iliathiri wiki yako nzima kwa njia ipi?
- Iwapo ungepitia tena matukio haya, ni nini utafikiria, kusema, au kufanya tofauti?

2.2 Utunzaji wa Kibinafsi na wa Pamoja ni Vitendo vya Kukataa Siasa Kali

Kama wafeministi, wanaharakati na waratibu kila mara tunapambana na ukosefu wa haki, kwetu wenyewe na kwa jamii zetu. Kuharibu mifumo ya vurugu na ukandamizaji tunayopigana nayo kunahitaji kupatia binafsi ya kimaksudu na utunzaji wa pamoja kipaumbele na ustawi ili kuweza kutekeleza kazi muhimu. Hata hivyo, tunahitaji kutambua njia ambazo utunzaji wa kibinafsi umefanywa kuwa bidhaa kupitia ubepari na kukataa kwa pamoja wazo la kwamba kujitunza ni suluhisho ya ukandamizaji na vurugu za kimfumo. Kwa waratibu Waafrika ambao maisha yao yapo katika makutano ya mfumo mwanaume kuwa mkuu wa familia, ubaguzi wa rangi, ubepari, ubeberu, umri, ubaguzi wa uwezo, ubaguzi wa wanawake kingono, na chuki kwa waliobadilisha jinsia, ni muhimu kutoa himizo kutoka kwa mababu zetu waliojenga mifumo thabiti ya utunzaji wa jumla na kufikiria tena njia ambazo tunaweza kujaribu utunzaji wa jumla kimakusudi katika harakati yetu.⁷

"Utunzaji wa pamoja umekuwa kiini cha uwepo wetu kama Waafrika kabla ya kunyang'anywa utambulisho wetu kwa njia ya ubinafsi na ukoloni na ubepari kupitia maonyesho yao. Katika kiini cha ubinadamu wetu... kulikuwa na uwezo wa kutokea na kushikilia nafasi kwa ajili ya kila mmoja, kushiriki rasilimali na kuleta furaha ndani ya jamii yetu. Bila shaka nina furaha katika ukweli kwamba kitendo hiki hakikuwa tu kwa sababu ya nadra au umuhimu kama ilivyo katika nyakati zetu za sasa, lakini badala yake, ni namna ambayo mababu zetu waliishi na kutangamana katika jamii."⁸

Tafakari:

- Je, una matendo mengine ya mababu ambayo huwa yanakuhimiza kujitunza?
- Katika vikundi vidogo, shiriki baadhi ya matendo uliyojumuisha katika maisha yako mwenyewe.
- Je, baadhi ya matendo haya yanaweza kutumiwa na kundi la jumla kama matendo ya utunzaji kwa kundi la jumla?
- Katika kikundi kikubwa, shiriki matendo ambayo yamekuwa muhimu kwako.

Ni muhimu kwetu kama wanaharakati kuweka kiini cha ustawi wetu kupitia mapumziko ijapokuwa huenda ikaonekana kwamba ni lazima tuendelee kufanya kazi kupitia uchovu na maumivu. Hatuweza kuponya dunia kupitia kujitolea milele. Ni sawa kupumzika kutoka kwa vita! Mapumziko ni kitendo cha siasa kali ambacho huhakikisha tuna ustawi wetu wa kimwili, kiakili na kiroho. Ni kitendo cha kimakusudi cha kukataa katika ulimwengu wa ubepari ambacho kimefanya tuwe tu zana za uzalishaji na kuzaa. Miili, akili na roho zetu zina haki na haja ya kupumzika bila hatia⁹

Kama shirika chipukizi la ufeministi, ni muhimu kupangia wanachama wa timu kuchukua muda wa mapumziko bila kuhisi kwamba wana hatia ya kutelekeza kazi au majukumu yao kwa shirika. Wanachama wa timu wakiwa na nafasi ya kuchukua mapumziko ili kupumzika, kusherehekea matukio muhimu na marafiki, familia na wapendwa au kwenda likizo, wanaweza kurudi kazini wakiwa na motisha na nguvu mpya ya kuendeleza vita.

⁷ African Feminism, Mugasha, M. (2022). Reclaiming and Reimagining the Politics of Collective Care as an Act of Radical Resistance. <https://africanfeminism.com/reclaiming-and-reimagining-the-politics-of-collective-care-as-an-act-of-radical-existence/>

⁸ African Feminism, Mugasha, M. (2022). Reclaiming and Reimagining the Politics of Collective Care as an Act of Radical Resistance. <https://africanfeminism.com/reclaiming-and-reimagining-the-politics-of-collective-care-as-an-act-of-radical-existence/>

⁹ African Feminism, Kobugabe, L. (2021). You Can't Heal the World Through Chronic Self Sacrifice. <https://africanfeminism.com/you-cant-heal-the-world-through-chronic-self-sacrifice/>

Kusikiliza miili yetu na kufahamu mahitaji yetu na kupumzika sana kabla ya kuchoka na kulemewa ni kitendo muhimu cha kujipenda katika ukombozi.

- Lucky Kobugabe



Tafakari:

- Baadhi ya shughuli ambazo huwa unahusika nazo na huwa zinakusaidia kuweza kutulia ni gani? (Mifano mingine ambayo Kobugabe anashiriki ni kulala, kikombe cha kakao moto siku yenye baridi, uanahabari, kucheza densi, kuvinjari na marafiki, au kuwa tu wewe mwenyewe na kukosa kufanya kitu.)
- Ni mara ngapi huwa unapumzika kimakusudi na huwa unahisi aje kuihusu?
- Unawezaje kuweka mapumziko kwa wanachama wa kundi la pamoja?

Utunzaji wa kibinafsi kwetu kama wanaharakati, wafeministi Waafrika wanaokumbana na aina nyingi za vurugu kwenye miili yetu na jamii zetu ni nini basi? Kujitunza ni kuhusu uwajibikaji wa ubinafsi kwa kuchukua udhibiti, kuwa wazi, na kuweka mipaka ili kuruhusu mambo yanayoinua roho zetu pekee. Badala ya ndoto mbali isiyoweza kutimizwa, kujitunza kunakaa kama matendo rahisi ya kila siku kama vile kusoma, kuandika, kunywa maji, kujipaka mafuta na siagi kwenye ngozi yetu, kupika, kusikiliza kumizi, kushiriki na kupumua.¹⁰

Tafakari:

Chukua muda usome ufafanuzi wa kujitunza wa Abebe:

"..Ufafanuzi ninaopendelea zaidi wa kujitunza uliothibitishwa tena na urithi wangu wa Ethiopia ni sherehe ya Buna: tambiko za tiba za jamii zinazolenga uponyaji wa pamoja. Ni kitendo cha utunzaji kilichoanzishwa na jamii ambayo hurejeshea mtu nguvu, kwa nyimbo za manjano, kuingizwa kwa ukarabati, manukato ya kijani, maua ya mataa, majani ya afya, moshi ya uhuru, ubani wa uwepo, ukombozi wa maombi, kuondoka kwa maumivu, kuzungushwa kwa kiroho, densi ya maoni, kunukia kwa udada, vilio vya kicheko, rabsha za miale, kula moto, mzunguko wa mpagao, kuchomeka kwa machozi, harufu za upinzaji, mapishi ya uhuru, kunywa mamlaka, utawala wa haki." Zemdena Abebe

- Je, una tambiko la kujitunza unalopenda zaidi?
- Unaweza kuorodhesha baadhi ya shughuli ambazo hurejesha nguvu yako?
- Unaweza kutambua baadhi ya jamii ambazo zinakuunga mkono katika safari yako ya kuwazia na kuheshimu ubinafsi wako?
- Ungependa kushiriki tafakari zako nazo katika kikundi kikubwa?

Iwapo ungependa kuchunguza mawazo zaidi kuhusu utunzaji wa kibinafsi na wa pamoja, unaweza kupata rasilimali nyingine katika [Manifesto ya Furaha](#) ya FRIDA. Kwa rasilimali zaidi, hii hapa ni [kumbukumbu](#) ya hekima na matendo ya uponyaji katika haki ya kijamii iliyoasisiwa na mratibu Kate Werning.

¹⁰ African Feminism. Abebe, Z. (2020). *Radical Self-care: A Refusal to Partake in One's Own Mortality*. <https://africanfeminism.com/radical-self-care-a-refusal-to-partake-in-ones-own-mortality/>

2.3 Kutafuta ushauri na kuwajibika katika uhakiki

Uhakiki wa matokeo ni kipengele muhimu cha ukuaji wa kitaalamu wa mwajiriwa au mwanachama kwani huwa unatoa nafasi ya kutathmini utendaji wa mtu, kutambua uwezo na udhaifu, kutoa maoni na kuweka malengo ya baadaye ikiwa pamoja na ya maendeleo ya kitaalamu. Pia huwa unaruhusu wanachama kushiriki changamoto zao kazini na kupata suluhisho kwa pamoja; uhakiki unaweza kuleta maeneo yanayoonekana ambapo msaaba unaweza kuhitajika. Isitoshe, inaweza kuruhusu kwa muda wa tafakari na kusherehekea mafanikio. Ili mchakato uweze kufanya kazi, unahitaji kuwa na ushiriki.

Mchakato wa uhakiki unaweza kuboresha na kuwezesha ujuzi wa kitaalamu wa mwajiriwa kwa muda. Kwa mchakato wa uhakiki uliotekelezwa vizuri, shirika na waajiriwa wake au wanachama wake wanaweza;

- Kufanya kazi ili kutimiza lengo sawa
- Kufahamu vyema matarajio ya kazi
- Kupokea maoni ya mara kwa mara kuhusu utendaji
- Kupokea ushauri kuhusu hatua za maendeleo
- Kuunda nafasi ya kuomba na kupokea msaada
- Kuanzisha tuzo za utendaji mzuri

Katika sehemu hii ya rasilimali, tutaelekeza juhudi zetu katika kutafakari na kujadili umuhimu wa ushauri na uwajibikaji katika mchakato wa uhakiki. Tumejumuisha zana na rasilimali nyingine ili kukusaidia kuchunguza na kuboresha mchakato wako wa uhakiki. Utashiriki katika shughuli ya pamoja ili kudundua kama unahitaji kupitia au kuunda mchakato mpya wa uhakiki.

Mwishoni wa sehemu hii, utafanya pia zoezi la kuunda zana ya uhakiki ambayo inafanya kazi na inaendana na itikadi na maono ya shirika lako.



"Kujitunza kunaweza kuwa chaguo amilifu la kuwepo, kugundua mwili, kusafisha maumivu kwa maji na bahari, kwa kimya na sauti, kwa mlima na mamlaka, kwa jua na mguso, kwa miondoko na utulivu, kwa maombi na, ... chochote...kinachofanya kazi."

- Zemdena Abebe



Kutafuta ushauri ni nini?

Kutafuta ushauri ni kitendo ambacho shirika huhusika katika majadiliano kuhusu masuala ya wasiwasi wa pande zote kama vile maendeleo ya mifumo ya shirika, sera na michakato na wajiriwa/wanachama na washikadau wake.¹¹ Mchakato unalenga kutafuta suluhisho zinazoweza kukubaliwa kupitia ubadilishaji halali wa maono na taarifa.

Uwajibikaji ni Nini?

Uwajibikaji unahusu kuchukua wajibu wa kibinafsi katika kazi yako. Inamaanisha kutokezea na kujipanga ili kutekeleza mambo uliyosema utafanya (Range.co, 2021). Kuwajibika pia ni kuwaamini watu katika timu yako na kujua mnaweza kutegemeana ili kufanya mambo. Inamaanisha pia kuwasiliana kwa uwazi na mapema iwapo unatarajia kuwa mambo yatachelewa au kubadilika katika uwasilishaji.

Mtazamo wa shirika lako wa kutafuta ushauri na kuwajibika unaweza kuwa na athari katika kila kipengele cha kazi yako. Matendo haya mawili huleta uhusiano bora wa kufanya kazi, huboresha kuridhika katika kazi na yatasaidia timu yako kufanya kazi pamoja na kwa ufanisi zaidi.

Jinsi ya kukuza kutafuta ushauri na kuwajibika.

Jinsi ya kukuza kutafuta ushauri na kuwajibika

1. Mfano wa Kutafuta Ushauri na Kuwajibika

Kujenga utamaduni wa kutafuta ushauri na kuwajibika hauwezekani bila msimamo na muundo thabiti kutoka kwa uongozi wa shirika. Ni muhimu kwa viongozi kuunda matendo haya kabla ya kwenda kwenye mazungumzo na timu zao.

Viongozi wanaweza kushauriana kwa kuomba timu kutoa mapendekezo na maoni kuhusu michakato ambayo ungependa kuleta kwenye mashirika. Uwajibikaji unaweza kutekelezwa kwa kumiliki athari ya matendo au ukosefu wa matendo yako na kwa kuwa wazi na kuruhusu watu katika timu yako kuangalia pamoja na wewe hali ya kazi yako.

2. Kuza utaratibu wa uwajibikaji na kutafuta ushauri

Kuwa na tabia ya kushauriana na timu yako kuhusu maamuzi yanayowahusu na shirika. Huku huenda inawezekana kuhusisha kila mtu katika mchakato wa kufanya uamuzi, uongozi wa shirika unafaa kufanya juhudi ya kutafuta maoni ya timu kuhusu masuala yanayoweza kuwaathiri. Unaweza kufanya ushauriano wa ana kwa ana kwa watu wanaofanya kazi pamoja katika idara moja na ushauriano wa timu unaohusisha kila mtu katika shirika. Ushauriano huo unaweza kuwa nafasi ya timu kushiriki kinachofanyika, mahali ambapo wanahitaji usaidizi sawa na kufanya uamuzi kwa pamoja. Umuhimu wa matendo haya ni kwa wanachama wa timu kuendanisha na kazi wanayofanya, kuhakikisha kazi inasonga mbele na timu ina majukumu na wajibu unaoeleweka.

3. Kuweka na kuwasiliana matarajio wazi ya timu

Ili uwajibikaji kuweza kufanya kazi, kila mwanachama wa timu anahitaji uwazi kuhusu kinachotarajiwa kutoka kwao. Ni muhimu kutokuwa na dhana kwamba kila mtu anajua anachohitaji kufanya. Kuweka matarajio kama timu kutatoa mwelekeo na kuungani-sha timu dhidi ya malengo au madhumuni ya pamoja.

4. Kujenga Uaminifu

Uaminifu na usalama ni misingi ya mashauriano na uwajibikaji. Uaminifu na usalama ukikuzwa katika shirika, watu huhisi kwamba wako salama kuchukua hatari, kuomba maoni na kuchangia kwenye michakato ya shirika. Timu itakuwa na starehe ya kutoweza kudhurika mbele ya kila mmoja wakati wa panda shuka ambazo hutokea katika kazi yoyote.

Zana mbili zinazofuata zitasaidia shirika lako kama unatazamia kuanza mchakato wa kuhakiki utendaji au kuboresha ufanisi wa mchakato wako uliopo.

¹¹Fair Work Commission. Fair Work Commission | Australia's national workplace relations tribunal. (n.d.). Imepatikana Septemba 14, 2022, kutoka <https://www.fwc.gov.au/>

Zana: Kuchanganua mchakato wako wa uhakiki

Katika shughuli hii utatumia matendo ya uwajibikaji na kutafuta mashauriano kuchanganua mchakato wako wa uhakiki. Kama timu, utagundua mapengo na njia za kujenga uwajibikaji na ushauriano katika mchakato.

Chanzo:

Taasisi ya Creative Action Institute

Malengo:

- Kuunda ufahamu wa timu na kukubaliana kuhusu njia za kukuza matendo ya uwajibikaji na ushauriano katika shirika lako.
- Kutathmini na kutambua mapengo yoyote katika mchakato wako wa ukaguzi.

Saa:

Dakika 45-60

Nyenzo:

- Chati ya kugeuza
- Vidokezo vya kuchapisha
- Penseli/kalamu
- Madaftari
- Kalamu za kuandika ubaoni
- Nakili ya rasilimali hii kwa wanachama wote wa timu
- Zana ya shirika ya kufanya uhakiki (Iwapo una moja)

Mwongozo

Kabla ya kufanya shughuli hii chukua muda ufanye utafiti jinsi ambavyo mashirika mengine hufanya uhakiki wao. Ongea na wataalamu wa rasilimali ya binadamu na wanachama kutoka mashirika ya wenzi ili kujifunza matendo na maarifa bora katika uhakiki. Iwapo shirika lako lina timu kubwa (watu 20 na zaidi) inaweza kuwa muhimu kuteua kamati ya kuongoza shughuli hii. Iwapo timu yako ni ndogo, kubali na upatie kila mmoja majukumu ya kufanya katika shughuli hii

Haya ni baadhi ya majukumu katika zana hii

- Kuandika
- Kuwasiliana kuhusu lengo na madhumuni ya shughuli hii kwa timu nzima
- Kupanga na kuratibu mikutano ya timu ili kushiriki katika shughuli hii.
- Kununua nyenzo zinazohitajika katika shughuli hii.

Mchakato:

1. Weka muda ambao unafaa wanachama wote wa timu na kukutana katika nafasi ya mkutano, hii inaweza kuwa katika ofisi yako au sehemu ya kongamano iwapo una fedha za kukodisha.
2. Anza kwa kushiriki lengo na madhumuni ya shughuli hii. Kamati iliyoteuliwa anaweza kuongoza kwenye hii.
3. Chukua dakika 15 kutafakari na kujadili maana ya uwajibikaji na ushauriano kwako kama timu. Taja njia utakazotumia kukuza matendo haya mawili katika shirika lako.
4. Chapisha ufafanuzi huu na muhtasari wa njia zilizokubalika za kukuza uwajibikaji na ushauriano katika shirika lako kwenye ubao, turubai au fremu na kuitundika kwenye ukuta katika ofisi yako mahali ambapo wanachama wote wanaweza kufikia. Ukichagua kuweka waraka wa kidijitali, weka kumbukumbu na kuambazia wanachama wote wa timu yako kwa ajili ya marejeleo. Kumbuka kuhakikisha kila mmoja anawajibika katika kuhifadhi ufahamu huu wa pamoja na matendo ya ushauriano na uwajibikaji.
5. Chukua likizo fupi au changamsha timu kabla ya kuendelea kwenye mchakato unaofuata.
6. Kuwa katika vikundi 3-5 kutegemea ukubwa wa timu yako na kuanza kutafakari na kuelezea uzoefu wako uliposhiriki katika mchakato wa uhakiki. Kumbuka ni sawa kwako kutoshiriki iwapo huhisi sawa kufanya hivyo.

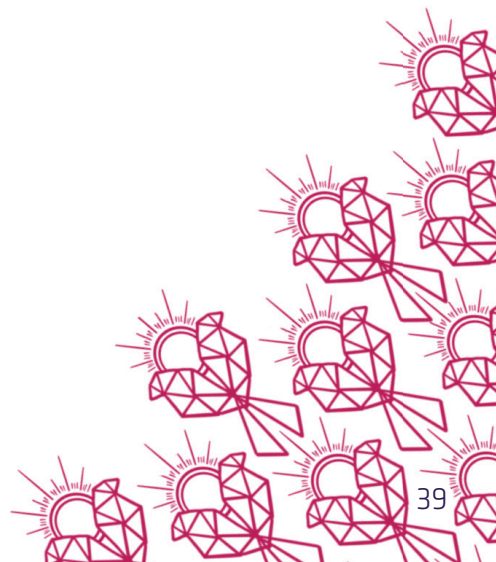
7. Katika vikundi vyako vidogo tafakari na kushiriki kuhusu maswali yafuatayo;

- Kwa nini mchakato wa uhakiki ni muhimu kwako na kwa shirika lako?
- Uwajibikaji na ushauriano utakaa vipi katika mchakato wako wa uhakiki?
- Tumia jedwali linalofuata ili kutathmini na kujadili mchakato wako wa uhakiki.

Unashukuru nini zaidi katika mchakato wako wa uhakiki?	Ungependa kuboresha au kuongeza nini katika mchakato wako wa uhakiki?	Utajumuisha matendo na maarifa bora gani katika mchakato wako wa uhakiki? (rejelea matokeo yaliyokusanywa kutoka kwa mashirika wenza)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Kumbuka: Rejelea ukurasa wa 42 ili kupata zana na rasilimali kuhusu matendo bora katika mchakato wa uhakiki.

8. Funga majadiliano ya vikundi vyako vidogo na kuweka timu pamoja ili kushiriki majadiliano.



Hitimisha

Hitimisha shughuli kwa kurejelea mapendekezo yaliyotolewa na kila kikundi na kuamua kama unahitaji kurekebisha/kuhariri mchakato wako wa sasa wa uhariri au kuunda mchakato mpya.

Huenda ukahitaji kuunda mchakato mpya wa uhariri iwapo shirika lako halina moja.

9. Mkubaliane kuhusu mara ya kufanya uhakikikwa mfano mtafanya uhakiki wa timu mara mbili kwa au mara moja kwa mwaka.
10. Mkubaliane kuhusu jinsi mtakavyohakikisha kila mtu anawajibika baada ya mchakato wa uhakiki
11. Jumuisha mchakato uliorekebisha wa usimamizi wa talanta katika sera za shirika lako.
12. **Kumbuka:** Iwapo huna mchakato wa utendaji, mjadiliane katika vikundi vyako vidogo umuhimu wa kuwa na moja. Rejelea mifano ya mchakato iliyotolewa katika kiambatisho ili kuunda moja kwa ajili ya shirika lako.

Zana: Kuunda mchakato wa uhariri

Tumepeana sampuli ya zana inayoitwa 360-Degree Feedback Review katika rasilimali ukurasa wa 42 Rejelea zana hiyo unapounda mchakato wako wa uhakiki. Zana ya maoni ya digrii 360 ni zana ya uhakiki wa utendaji. Neno digrii 360 linarejelea "kila upande" au upande wote kwani kuwa digrii 360 katika mviringo. Maoni ya digrii 360 huruhusu mwanachama wa timu kupokea maoni muhimu kuhusu kazi yao kutoka kwa wanachama wengine wa ama kundi zima au kutoka kwa wanachama ambao wamefanya kazi nayo kwa karibu. Pia huwa inatoa muda wa wanachama wa timu kusherehekea kazi na mafanikio ya wenzao. Zana hiyo inaweza kuwa katika mifumo mbalimbali kutegemea mahitaji na muktadha wa shirika na mwanachama wa timu anayepokea maoni. Tendo la kawaida ni kuwa na ukadiriaji dhidi ya viashiria na vipimo mbalimbali. Ni muhimu kupeana nafasi ya wanachama wanaotoa ukadiriaji kupeana ufafanuzi au maoni ya ziada yaliyoandikwa. Huenda pia ukawa na maswali pekee kwenye uhakiki wako wa 360 ambapo wanachama wa timu wanaweza kupeana majibu yaliyoandikwa. Baadhi ya viashiria vya kutumia katika ukadiriaji vinaweza kuwa;

- Maarifa na ujuzi wa kazi
- Ushirikiano
- Uwezo wa kutegemewa
- Mpango
- Uwajibikaji
- Uongozi

Zana hii ni muhimu kwa mashirika ya wafeministi chipukizi wanaotafuta mchakato isiyo ya mfumo wa ngazi ya kuendesha uhakiki.

Jedwali linalofuata linafafanua manufaa na mapungufu ambayo huenda ukazingatia kabla ya kutekeleza hii katika shirika lako.

Manufaa ya Uhakiki wa Maoni ya Digrii 360	Mapungufu ya Uhakiki wa Maoni ya Digrii 360
<ul style="list-style-type: none"> • Timu hupata mtazamo mpana wa jinsi ambavyo kila mmoja anavyowatazama • Hupatia timu mtazamo wa pande zote zaidi wa utendaji wao • Huongeza ufahamu na umuhimu wa uwezo • Huongeza ufahamu katika timu kwamba kila mtu ana mahitaji ya maendeleo. • Maoni yanahitajika kwa njia halali na halisi zaidi, na kuleta ukubalifu wa matokeo na hatua zinazohitajika • Hupatia wanachama wote wa timu sauti • Uwazi wa kila mtu wa kupokea maoni huboresha mazungumzo katika timu • Huboresha mawasiliano na uhusiano katika timu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Isipotolewa kwa njia sahihi, watu huenda wasitoe maoni ya wazi au yenye ukweli • Watu wanaweza kuwa na msongo wa mawazo katika kupokea au kupeana maoni • Katika utamaduni wa ukosefu wa uaminifu, inaweza kuharibu uhusiano miongoni mwa timu • Inachukua muda zaidi

Chanzo:

HeadLight and Team Mate 360

Malengo:

- Kuunda mchakato wa ukaguzi unaoendana na shirika lako au itikadi na matamano ya pamoja.
- Kuhusisha wanachama wote wa timu katika kuunda mchakato wa ukaguzi.

Saa:

Dakika 60-90

Nyenzo:

- Zana ya Maoni ya Digrii 360 (Pata kiungo cha zana katika ukurasa wa 77)
- Nakala ya rasilimali hii kwa wanachama wote wa timu
- Vidokezo kutoka kwenye shughuli iliyotangulia
- Chati ya kugeuza
- Kalamu za kuandika ubaoni
- Kalamu na penseli
- Madaftari
- Madokezo ya kubandika

Mwongozo:

Kabla ya kuanza shughuli hii, tembelea tena vidokezo vya shughuli iliyotangulia na kufahamu mapendekezo yaliyoshirikiwa na timu yako kuhusu jambo la kujumuishwa katika zana ya ukaguzi. Kusanya nyenzo zinazohitajika na kuratibu muda ambao wanatimu wote watakuwa wanapatikana. Inapendekezwa kuhakiki pia mchakato wa usimamizi wa rasilimali ya binadamu katika shirika kabla ya kuanza ili kutambua mahali ambapo mchakato wa uhakiki unafaa.

Mchakato:

- Chukua dakika 5 kurudia kwa muhtasari shughuli yako ya hivi karibuni katika kuchanganua mchakato wako wa uhakiki.
- Pitia malengo ya shughuli hii na kubainisha matarajio. Mmojawapo ya wanatimu anaweza kuongoza mchakato huu na kuthibitisha kwamba timu inafahamu lengo la shughuli hiyo.
- Kuwa wazi kwamba unafahamu mambo yanayofuata;
 - Maana ya mchakato wa uhakiki na umuhimu wake kwako na kwa shirika.
- Mjigawanye katika vikundi 3 na kujadili maswali yanayofuata kwa dakika 20. Tumia jedwali linaofuata kukusaidia katika majadiliano ya kikundi.

Ni nani anafaa kufanya mchakato wa uhakiki wa talanta?

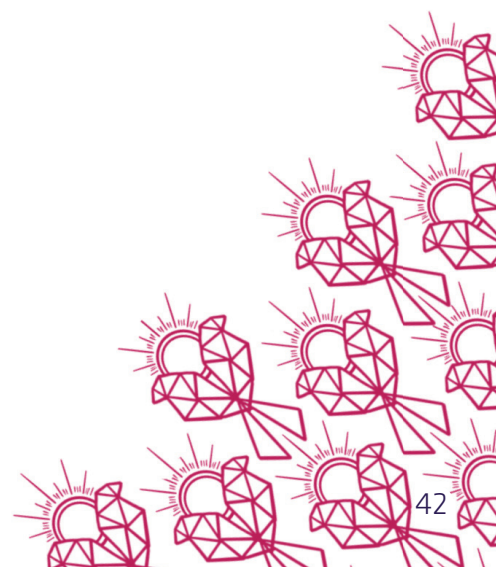
Orodhesha majukumu ya sasa na ya siku za baadaye katika shirika lako k.m mratibu wa timu, kiongozi wa timu, kiongozi wa programu)	Ni nani atakagua jukumu hili na kwa nini?	Ni nani hatakagua jukumu hili na kwa nini?

Kumbuka: Inapendekezwa kwamba wanachama wa timu wanahakikiwa na kila mmoja katika shirika. Hata hivyo, kwa baadhi ya mashirika, hii huenda isiwezekane hasa iwapo timu yako ni kubwa na ina idara nyingi. Kwa mashirika makubwa, utashauriwa kubana wahakiki kwa watu ambao kila mwanachama wa timu huingiliana naye kila mara wakiwa kazini.

Je, utanzisha metriki au vionyeshi vya uhakiki katika uhakiki wa talanta yako?

Metriki au vionyeshi vya uhakiki vinafanana katika mashirika mengi. Hata hivyo hakuna mashirika yanayofanana. Ni muhimu kwako kama timu kujadili na kukubaliana kuhusu kikundi cha vionyeshi na metriki ambazo zitakuwa muhimu na kusaidia iwapo zitakaguliwa. Baadhi ya vionyeshi vya kuzingatia ni;

- Ushirikiano
- Uwajibikaji
- Uwezo wa Kutegemewa
- Maarifa ya kazi



Ni vionyeshi/metriki zipi za talanta au utendaji zitakuwa muhimu kuhakikiwa?	Mafanikio yanakaa aje katika kionyeshi hiki? Fafanua katika vitu vinavyoweza kufanywa ambavyo wanachama wengine wanaweza kutekeleza katika ratiba au kazi zao za kila siku.

Mkubaliane kuhusu mfumo wa ukadiraji

Iwapo unatumia zana ya ukadiraji, inaweza kusaidia wanachama wa timu kufuatilia ukuaji wao na kutambua maeneo ambayo huenda wanahitaji kusaidiwa na kukua.

Tumetoa mfano wa mfumo wa ukadiraji unaofuata ili uhakiki na kuitumia kutosheleza mahitaji ya shirika lako. Unaweza kupanua masafa ya ukadiraji wako, na kubadilisha ufafanuzi wa ukadiraji.



Alama/ kiwango	Ufafanuzi
3	Huonyesha kiwango hiki kila mara.
2	Huonyesha kiwango hiki wakati mwingine./Kukua katika eneo hili.
1	Huonyesha kiwango hiki mara chache sana./Hii inaleta changamoto.
U	Haijulikani -Ujuzi/tabia hii hasa haijachunguzwa.

- Shiriki majadiliano yako na kila mtu na kuchukua muda mfupi wa mapunziko kabla ya kuendelea katika hatua zinazofuata.
- Baadhi ya maswali ambayo huenda ungependa kujumuisha katika uhakiki wa digrii 360 kando na ukadiriaji ni gani? Baadhi ya mifano inaweza kuwa: Ungependa kusherehekea nini kuhusu kazi ya XXX katika mwaka uliopita? Unadhani XXX alifanya kazi nzuri sana katika kitengo gani cha kazi? Baadhi ya changamoto zimekuwa zipi? Unadhani XXX na/au shirika linaweza kukabiliana na changamoto hizi kiviipi?
- Tumia lahaja ya kazi inayofuata kuunda zana ya uhakiki.



(Jina la shirika)

Lahaja Kazi ya Uhakiki wa Digrii 360

Kuhusu uhakiki hii

(jumuisha ufafanuzi mfupi kuhusu uhakiki huo na lengo lake)

Malengo

(Jumuisha lengo la uhakiki huu?)

Muda uliokadiriwa wa wahojiwa:

(Jumuisha muda unaokadiriwa utakaochukua kujaza uhakiki huu. Kumbuka kwamba idadi ya vionyeshi vilivyoongezwa itaamua muda utakaochukua kujaza uhakiki huu.)

Maelekezo ya Uhakiki wa Maoni ya Digrii 360

(Mjadiliane na kukubaliana na timu yako kuhusu maelekezo yoyote muhimu ya kujaza matriki ya uhakiki.)

Kionyeshi 1 (mfano, ushirikiano)	3 (karibu kila wakati)	2	1 (karibu kamwe)
XX anafahamu mahitaji na vipaumbele vya wengine na yuko sawa katika kuwasiliana taarifa wanayotegemea.			
Kitendo cha Kionyeshi			
Kionyeshi 2 (mfano, uwajibikaji)			
Watu wanaweza kumtegemea XX kufanya alichosema atafanya na/au kujadiliana tena kwa wakati unaofaa.			
Kitendo cha Kionyeshi			
Kitendo cha Kionyeshi			

(Lahaja hii ya kazi imetolewa katika Mwongozo wa Biashara Ndogo Kamili)

- Mara tu umekamilisha kujadili na kuunda mchakato wa uhakiki, mkubaliane kuhusu hatua zitakazofuata. Baadhi ya hatua zinazofuata zinaweza kujumuishwa;
 - Kuweka malengo na kuunda mpango wa kushughulikia maeneo ambayo huenda yakahitaji kuboreshwa.
 - Kutoa mwelekeo katika maeneo yaliyotambuliwa kuwa yanafaa kuboreshwa.
 - Fanya mafunzo kuhusu mwanya uliotambuliwa wa ujuzi.
 - Kukubaliana kuhusu mchakato wa uwajibikaji ili kusaidia kutimiza malengo yaliyowekwa.

Wakati wowote ukishiriki katika mchakato wa uhakiki na kukubaliana ni nani anafaa kutumiwa matriki hiyo, kunafaa kuwa na mtu anayesaidia katika kuweka pamoja fomu hizo na kusambazia watu wanaotathminiwa. Ni muhimu kwamba uhakiki wa digrii 360 hautambulishi majina hivyo wanachama wanaweza kutoa maoni ya kuaminika lakini kutotaja jina kunaweza pia kutoa nafasi ya watu kutozingatia taaluma na kuwa na ufidhuli hivyo itakuwa muhimu kwa mtu anayeongoza uhakiki kuwa makini wakati wa kuweka pamoja na kusambaza maoni.

Mtu anayehakikiwa atachukua muda kufikiria alama na mitazamo iliyoshirikiwa na wanachama wa timu. Kabla ya mkutano wa uhakiki, mtu huyo pia ataweka malengo ya kipindi kinachofuata na kutambua kitendo kinachohitajika ili kila lengo litekelezwe kamili. Tumetoa kiolezo kinachofuata kinachoweza kuambatishwa na kuendana na mahitaji yako. Kiolezo kinachofuata kitajazwa na mtu anayefanyiwa uhakiki. Ni muhimu kwamba mtu anayefanyiwa uhakiki kufanya tathmini ya kibinafsi ya kazi yao. Mchakato wa uhakiki utakusaidia kutua na kufikiria kuhusu kazi yako, mahali ambapo umekuwa ukifanya vizuri na mahali ambapo unahitaji kuweka juhudi zaidi ili kuweza kukua sana na kutambua mahali ambapo unahitaji msaada kutoka kwa timu yako au shirika.

Mara tu mwanachama wa timu ameweka malengo, ni muhimu kusambaza malengo hayo kwa timu nzima, kwa ajili ya uwajibikaji, na hii itasaidia mwanachama wa timu katika kutimiza malengo. Kubaliana na timu yako ni mara ngapi mtakuwa mnaingia ili kushiriki maendeleo.



Kiolezo cha Kuweka Lengo (Malengo yanafaa kuwekwa na mtu anayefanyiwa uhakiki)

Kuweka lengo na hatua zinazofuata (Weka malengo mengi pamoja na hoja za kitendo unavyohitaji)

Lengo 1:

- Kitendo:
- Kitendo:

Lengo 2:

- Kitendo:
- Kitendo:

Lengo 3:

- Kitendo:
- Kitendo:

1. Tunaweza kufanya nini kukusaidia kufanya kazi yako na kutekeleza malengo haya?
2. Ni nini kingine kitakusaidia kunawiri katika kazi yako na kutoa ridhaa kubwa kazini.

(Kiolezo kimetoholewa kutoka Taasisi ya Creative Action Institute)

2.4 Usawa na uwazi katika malipo na manufaa

Usawa katika malipo na manufaa unamaanisha kufidia waajiriwa walio na majukumu ya kazi yanayofanana kwa maalipo sawa, bila kujali jinsia, mbari, kabila lao au hali yoyote nyingine.¹² Uwazi katika malipo au uwazi wa malipo ni kitendo cha kuwa wazi kuhusu malipo ya waajiriwa - ya sasa na inayoendelea.¹³ Lengo la uwazi wa malipo ni kuwapa waajiriwa ufahamu wa sababu yao ya kulipwa, wanacholipwa na wanachohitaji kufanya ili kufika katika hatua inayofuata katika kazi yao.

Kuwa wazi kuhusu malipo hakumaanishi kuchapisha mshahara wa kila mtu ili watu wote waone. Inamaanisha kila mtu anafahamu falsafa, mikakati na matendo ya malipo. Uwazi wa malipo ni hatua ya kuelekea usawa wa malipo.

Kwa kutekeleza usawa wa malipo tunatatua tofauti za mshahara kupitia masafa ya vionyeshi vya utambu lisho wa kijamii na kisiasa. Lengo la usawa wa malipo ni kuunda maeneo ya kazi yanayohimiza uaminifu, shauku, na imani kati ya waajiriwa na mashirika kwa kuweka mazingira ya uwazi na nafasi yenye usawa.

Ni muhimu kukumbuka kwamba usawa wa malipo huenda usifanikishwe bila uwazi wa malipo.

Hebu tuangalie matendo haya mawili na kuchunguza ni kwa nini ni muhimu katika shirika.

¹² ADP. (2022) L'équité salariale: Qu'est-ce que c'est et pourquoi c'est important? ADP. Imeandolewa kwenye <https://www.adp.com/resources/articles-and-insights/articles/p/pay-equity.aspx>

¹³ Built In. (2022). La transparence salariale : Qu'est-ce que c'est et comment le faire correctement. Imeandolewa kwenye <https://builtin.com/people-management/pay-transparency>

Kwa nini uwazi wa malipo ni muhimu?

- Uwazi wa malipo husaidia kuhakikisha kwamba waajiriwa wanalipwa kwa usawa kwa kazi sawa wanayofanya. Iwapo kuna siri chache kuhusu mishahara, inakuwa vigumu zaidi kwa tofauti zozote za malipo kutokea.
- Uwazi wa malipo hujenga uaminifu waajiriwa wakihisi kwamba wanathaminiwa, hawachukui mizunguko wakifikiria kama huenda wanalipwa mishahara mdogo, wana uwezekano mkubwa wa kuhusika zaidi katika kazi zao.
- Uwazi wa malipo huongeza kudumishwa kwa waajiriwa - Waajiriwa wana uwezekano mkubwa wa kukaa katika shirika ambalo ni wazi katika malipo yao ikilinganishwa na shirika ambalo haliko wazi.

Kwa nini uwazi wa malipo ni muhimu

- Huboresha uzalishaji na motisha
- Usawa wa malipo hupunguza idadi ya waajiriwa wanaoacha kazi
- Usawa wa malipo huvutia waajiriwa wapya walio na talanta
- Usawa wa malipo huvunja matokeo ya kimfumo yanayopishana kama vile pengo la mali kulingana na rangi ya ngozi, pengo la malipo kijinsia, na ukosefu wa uwakilishaji anuwai

Ni muhimu kukumbuka kwamba utamaduni na demografia huathiri kiwango cha uwazi na usawa miongoni mwa mashirika. Hata hivyo, kama mashirika yanayofanya kazi na jamii za LGBTQ, ni muhimu kutathmini matarajio ya kiutamaduni na kuamua athari yake katika mabadiliko ambayo tunataka kuunda.

Katika shughuli inayofuata utagundua njia za kujenga na kuhimiza uwazi na usawa katika shirika lako. Tumetoa miongozo michache inayofuata ili kukusaidia katika kutekeleza uhakiki wa uwazi na usawa wa malipo katika shirika lako.

Zana: Kuunda Falsafa ya Malipo

Chanzo:

Na Frank Sadowski ya Zana ya Viongozi kwa ajili ya Usawa na Malipo Yanayotoshana (LEEP)

Malengo:

- Kuboresha uwazi na usawa katika malipo.
- Kuunda sera au falsafa ya malipo ambayo ina mapatano na imekubaliwa na timu nzima

Saa:

Dakika 60-90

Nyenzo:

- Data nzuri kuhusu masafa ya malipo yenye mashindano ya kina cheo katika shirika lako (Unaweza kuteua kamati ya wafanyakazi wachache ili wakusi-aidie katika kukusanya data.) Kamati inaweza kuomba mashirika wenza, wataalamu wa usimamizi wa talanta au mashirika mengine katika jamii kuhusu matendo bora.
- Maelezo ya kazi ya sasa na pana
- Madaftari na kalamu
- Chati ya kugeuza na kalamu za kuandikia
- Nakala za spektra ya malipo iliyochapishwa ambayo imeonyeshwa katika ukurasa unaofuata wa zana hii

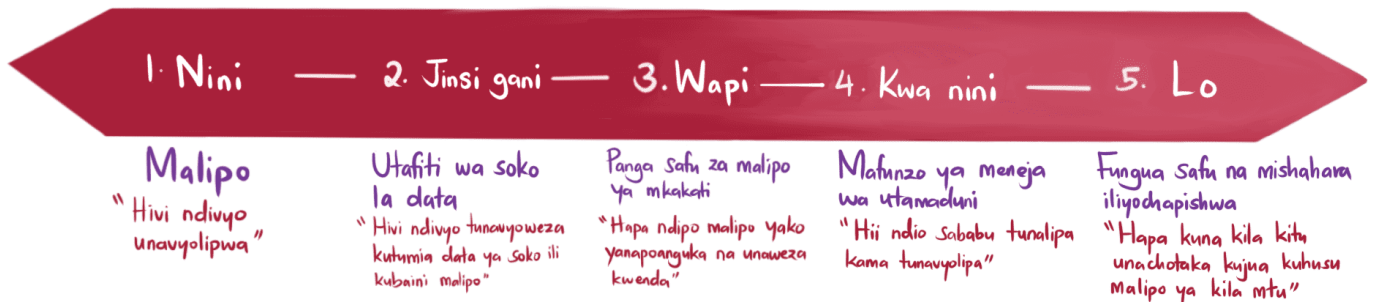
Mwongozo

Huku ukihakiki uwazi na usawa wa malipo yako, ni muhimu kukumbuka kwamba kuna viwango tofauti vya uwazi katika malipo na manufaa. Kama timu, utahitaji kutambua kiwango ambacho ni muhimu kwako. Katika shughuli hii, tumetoa spektra ya kukusaidia kutambua kiwango ambacho umefikia katika matendo haya mawili. Chapisha spektra ya malipo kabla ya kuanza shughuli hii.

Mchakato

- Chukua muda wa kufikiria pamoja na timu yako mahali ambapo mnapatikana kwenye spektra hiyo na kiwango kipi kitakuwa bora kwa shirika lako. Tumia maswali yanayofuata kutekeleza zoezi hili
 - Shirika letu linapatikana wapi katika spektra hiyo? Kila timu inafaa kuonyesha kwenye spektra na kushiriki kama timu. Hii inaweza kuwa fursa yako ya kufafanua kama timu mahali ambapo mnapatikana ikija kwa usawa na uwazi wa malipo.
 - Kwa nini uwazi na usawa wa malipo ni muhimu kwako kama shirika? Shiriki ni kwa nini tendo hili ni zuri. Rejelea umuhimu uliotolewa awali katika zana hii. Baadhi ya sababu zinazofanya uwazi na usawa wa malipo kuwa muhimu ni;
 - Usawa na uwazi wa malipo hupunguza pengo la mishahara
 - Hutangaza matendo mazuri
 - Amua kiwango cha maelezo ambayo ungetaka kushiriki kuhusu malipo na manufaa yako?

The Pay Transparency Spectrum



Picha imetolewa katika kipimo cha malipo ([Chanzo](#))

- Hakiki na ujadili data iliyounganishwa na kamati uliyoteua
- Zingatia bajeti ya shirika lako, viwango vya kazi vya sasa na vijavyo, sheria za leba katika nchi na kuunda masafa ya malipo
- Kubaliana kuhusu jinsi ambavyo ungetaka kuwa katika soko la leba. Ungependa kuwalipa wanachama wa timu kulingana na masafa ya soko, juu ya, chini ya masafa ya soko au kutumia mkakati tofauti unaoendana na shirika lako.
- Tambua mchanganyiko sahihi wa malipo ya msingi yaani marupurupu, mishahara, manufaa, na malipo yanayotofautiana yaani bonasi, malipo ya asilimia ya faida, n.k. kwa wanachama wote wa timu
- Unda sera kwa kutumia taarifa iliyo hapa juu na ujumuishe katika mwongozo wa rasilimali ya binadamu ya shirika lako au katika hati yoyote iliyo na taarifa ya malipo.



2.5 Mtazamo wa makutano wa kuweka Watu na Utamaduni pamoja

Kama waratibu wa ufeministi, lengo ni kuishi imani zetu kupitia itikadi zetu. Katika athari yake, mifumo yetu ya imani isiyoweza kuguswa inaendana na vitendo vyetu vinavyoweza kuguswa. Kufanya vitendo hivi katika kiwango cha kimumo na kishirika huhitaji mipango yenye lengo ili kuhakikisha kwamba sera na mifumo inaendana na itikadi na mahitaji ya shirika au vuguvugu.

Katika sehemu hii ya zana, tutachukua muda kujadili maana ya mtazamo wa makutano, zoezi la kuchunguza uwepo wa makutano, na jinsi ambavyo viongozi wa ufeministi wanaweza kutekeleza mitazamo ya makutano katika kiwango cha shirika ili kuleta mazingira yenye usawa na ujumuishaji.

Mtazamo wa makutano ni nini?

Kwanza, utambulisho wa kijamii unaweza kujumuisha mbari, jinsia, uana, mwelekeo wa kingono, uhusiano wa kidini, umri, na zaidi. Dhana ya makutano kutoka kwa wazo la kwamba uzoefu wetu wa kipekee unatokana na mamlaka na ubaguzi unaohusishwa na utambulisho wetu mbalimbali wa kijamii. Utambulisho wetu wa kijamii ni vipengele vya utambulisho wetu ambao mara nyingi huongoza tunavyohudumiwa na kutathminiwa katika jamii zetu. Kwa mfano, huku watu wengi wanaweza kuwa na viziwi vya kufikia huduma ya afya, wanawake wadogo wanaweza kupitia changamoto hii kwa njia tofauti na wanaume wadogo kutokana na aina nyingi za kuegemea upande mmoja na ubaguzi. Na iwapo mwanamke huyu mdogo ni mwanamke aliyebadilisha jinsia, anaweza kukumbwa na viziwi zaidi. Na iwapo ni mwanamke aliyebadilisha jinsia kutoka kikundi cha kabila au dini kilichotengwa, kunaweza kuwa na changamoto zaidi.

¹⁴ Taylor, B. (2020). Intersectionality 101: what is it and why is it important? Womankind Worldwide. Imeondolewa kwenye <https://www.womankind.org.uk/intersectionality-101-what-is-it-and-why-is-it-important/>

Zana: Mandala ya Utambulisho wa Kijamii

Chanzo:

Taasisi ya Creative Action Institute. (2021). *Warsha wa kujenga ustadi: Kujumuisha sanaa ya kijamii kwa ajili ya mabadiliko ya kijamii.*

Malengo:

- Kufahamu kwamba utambulisho wetu unaathiriwa na muktadha wetu wa jamii kwa upana;
- Kuunda hisia-mwenzi na ufahamu wa kina wa binafsi na wengine;
- Kufahamu jinsi ambavyo utambulisho wa kijamii unaweza kuathiri mabadiliko ya ushirikiano wa kikundi.

Saa:

Dakika 30 - 60

Nyenzo:

- Kurasa tupu za karatasi
- Kalamu za kuandika ubao, kalamu na penseli

Mwongozo:

Ili kukusaidia kuwa na taswira ya makutano ya utambulisho wa kijamii na jinsi ambavyo uzoefu wetu unaathiriwa na aina mbalimbali za unyanyasaji, ni muhimu kufikiria kuhusu utambulisho wetu wa kijamii. Kupitia Mandala ya Utambulisho wa Kijamii, utaona jinsi ambavyo utambulisho wetu wa kijamii huathiri ushirikiano wetu katika kiwango cha kibinafsi na jinsi ambavyo shirika letu huenda ni jumuiishi.

Mchakato:

1. Katika ukurasa mtupu wa karatasi, orodhesha utambulisho kadhaa wa kijamii kadri ya uwezo wako kutegemea uzoefu wako mwenyewe. Unaweza kujumuisha:
 - a. jinsia
 - b. mbari
 - c. tabaka
 - d. dini
 - e. mwelekeo wa kingono
 - f. uwezo/ulemavu
 - g. umri
 - h. lugha
 - i. ukanda wa kijiografia

2. Zingatia ni utambulisho upi wa kijamii ungependa kuchunguza kwa umakini.
3. Katika sehemu ya nyuma ya ukurasa wa karatasi hii, chora ua lenye petali nyingi kama utambulisho wa kijamii ambao ungependa kuchunguza.
4. Weka lebo kwenye kila petali sawa na moja kati ya utambulisho wako wa kijamii.
5. Kwa kila petali na utambulisho wa kijamii unaoendana nao, zingatia ujumbe chanya na hasi ambao umepokea kutoka maeneo yanayofuata na kujumuisha ujumbe ambao ni wa kipekee kwako.
 - a. Jamii
 - b. Wazazi
 - c. Shule
 - d. Vyombo vya habari
 - e. Dini
 - f. Utamaduni

Mitazamo ya makutano inaweza kusaidiaje katika kuunda mazingira yenye usawa na kujumuisha wote?

Waratibu na mashirika ya ufeministi mara nyingi hufahamu vipengele ambavyo huunda eneo la kazi lenye mgawanyiko, lisiloweza kufikiwa, au lenye ubaguzi kwa vikundi kadhaa vya watu. Kama mratibu chipukizi wa ufeministi, huenda hali ni hiyo kwamba mazingira ya shirika lako ni matokeo ya moja kwa moja ya nafasi ambazo hazikukujumuisha. Bila shaka, ufahamu huu wa mfano wa ujumuishaji umejengwa kwenye uzoefu wa kibinafsi na hii ndiyo maana lensi ya makutano inaweza kuongeza maono yako ya kuunda shirika lenye kujumuisha na linaloweza kufikiwa na wafanyakazi wenza na mashirika wenza.

Kutegemea ulichojifunza kwenye mandala yako ya utambulisho wa kijamii, zingatia kwamba vipengele hivi (na vingine) vina uwezekano wa kuathiri kazi inayofanywa na wafanyakazi wenza na mashirika wenzi. Kama kiongozi, kuunda mazingira yenye kujumuisha kunahitaji uzingatie jinsi ambavyo uzoefu ambao wafanyakazi wenza waliishi unaweza kuwajibiwa na kutathminiwa kama uwezo wakati wa ushirikiano.

Tafakari:

Zingatia maswali yanayofuata ili kusaidia kutengeneza utaratibu na mipangilio ya shirika lako. Pamoja na ujumuishaji na uwakilishaji wa utambulisho wa kijamii na mawazo yao, zingatia jinsi ambavyo unaweza kuunda tabia fulani kama hisia-mwenzi na uwazi katika muktadha wa wafanyakazi wenza ambao ni wageni katika shirika lako na bado hawajashiriki maelezo yao.

Maswali haya yametolewa moja kwa moja kutoka kwenye Muhtasari wa Mafunzo ya Uongozi wa Ufeministi wa COFEM unaopatikana katika https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/COFEM_2020_Feminist-Leadership-Learning-Brief.pdf

Uanuwai wa fikra na uwakilishaji:

- Je, timu yako inapatia uhusiano ulio na usawa kipaumbele na kukuza watu mbalimbali na aina za maarifa na uzoefu?
- Je, timu yako ina uwakilishaji anuwai wa jinsia, umri, kabila na aina nyingine za utambulisho?
- Je, unahakikisha kwamba sauti anuwai zinasikizwa na kuheshimiwa?

Hisia-mwenzi:

- Je, huwa unaunda kufikiria kwa kina na kuwa na uvumilivu, kusikiliza wafanyakazi wenza na kuwaruhusu kukua?
- Je, huwa unaunda nafasi chanya ili timu yako iweze kusahau tamaduni hasi za shirika?

Usawa wa Mamlaka:

- Je, unazingatia mabadiliko ya mamlaka yanafanyika miongoni mwa timu yako?
- Iwapo upo katika nafasi ya mamlaka, je, huwa unawapa wengine nafasi na kuendeleza kazi na mafanikio ya wengine?

Uwazi:

- Huwa unahakikisha vipi kwamba uamuzi unafanywa kwa kujumuisha wote na kuzingatia mitazamo anuwai?
- Je, huwa unafafanulia wafanyakazi wenza matarajio, na kushiriki taarifa kwa njia wazi na wao?
- Huwa unapokea maoni, kujifunza kutoka kwao, na kujibu maoni yako kwa njia gani?



03

Usalama Mtandaoni

3. Usalama Mtandaoni

3.1 Utangulizi

Intaneti na faili za kielektroniki na data zimekuwa zana muhimu katika maisha yetu. Utumiaji wa mitandao ya taarifa ya kielektroniki iliyounganishwa umekuwa kwa haraka na mapana katika miongo iliyopita kote duniani. Kwa mfano katika bara la Afrika watu milioni 500 wana ufikiaji wa intaneti na hutumia intaneti kwa mujibu wa ripoti iliyounganishwa na Shirika la Polisi la Jinai la Kimataifa (Interpol). Hii inamaanisha kuwa kila siku mamilioni ya watu wanatumia mtandao kukusanya, kuchakata, kuhifadhi na kushiriki viwango vikubwa vya taarifa ya kidijitali. Huku utumiaji na ufikiaji wa taarifa ya kielektroniki unakua, kuna haja kubwa ya watu binafsi na mashirika kufahamu jinsi ya kulinda taarifa yao dhidi ya matumizi yasiyoidhinishwa na uharibifu.

Katika sehemu hii, tutachunguza maana ya usalama wa mtandao na sababu ya umuhimu wake. Unaweza kufanya ukaguzi wa afya ya mtandaoni kwa kutumia zana inayofuata ili kujua kiwango ambacho tunaweza kudhurika kama watumiaji na mashirika. Mwishoni mwa sehemu hiyo, tutachunguza pia na kuamua ufundi na matendo tunayoweza kujenga katika mashirika yetu au katika kiwango cha kibinafsi ili kujilinda dhidi ya vitisho vya mtandaoni.

3.2 Usalama mtandaoni na usalama wa kidijitali

Tunalenga usalama mtandaoni, badala ya usalama wa kidijitali, kwani unaelezea jinsi ambavyo mashirika yanaweza kulinda mitandao yao dhidi ya ufikiaji usioidhinishwa sawa na jinsi ambavyo watu binafsi wanaweza kujilinda dhidi ya ufikiaji usioidhinishwa kwenye uwepo wao mtandaoni. Dhana hizi mbili ni tofauti kiviipi?

Usalama mtandaoni hulinda mtandao mzima, mifumo ya kompyuta na vipengele vingine vya kidijitali na data iliyohifadhiwa kutoka kwa ufikiaji usioidhinishwa.

Usalama wa kidijitali hulinda watumiaji na taarifa yao (vitambulisho vya serikali, historia ya utafutaji, tovuti ulizotembelea, miamala, au historia ya matibabu, na hati za mtandaoni, barua pepe, picha kwenye mtandao wa kijamii) huku usalama mtandaoni hulinda muundomsingi, mifumo yote, mitandao, vifaa, na taarifa.

Tafakari:

Chukua muda ili utafute taarifa yako ya kidijitali ambayo ipo kwenye wavuti. Nenda kwenye www.google.com na uandike jina lako na eneo lako au jina lako na mwajiri wa sasa au shule. Tumia alama za kunukuu kupata matokeo kamili, kwa mfano: "Mary Poppins London". Tumia maswali yanayofuata kutafakari matokeo ya utafutaji wako wa Google.

1. Matokeo ngapi ya utafutaji yanahusiana na wewe?
2. Je, kulikuwa na matokeo ya utafiti ambayo yalikushangaza?

Kutegemea matumizi yako ya hatua za usalama mtandaoni, huenda umepata baadhi ya matokeo ya utafutaji ambayo hukutarajia. Hii si lazima iwe inamaanisha kuwa ushapitia shambulio la mtandaoni, lakini ni msingi mzuri wa kufahamu jinsi ambavyo tunaweza kuhimiza matendo yetu ya usalama mtandaoni ili kubana taarifa ya kibinafsi ambayo wengine wanaweza kupata mtandaoni.

3.3 Kwa nini usalama mtandaoni ni muhimu?

Lengo la shambulio la mtandaoni ni kupata ufikiaji wa mfumo, data yake au rasilimali maalum. Usalama mtandaoni unajumuisha teknolojia, michakato, na matendo ambayo shirika linaweza kutumia ili kujilinda sawa na kulinda wanachama wake, kama wewe, dhidi ya mashambulizi haya.

Kwa waratibu chipukizi wa ufeministi wa LGBTQI, uvunjaji wa usalama mtandaoni unaweza kumaanisha kuwa watu binafsi wapo katika hatari ya vurugu ya kimwili, kushirikiwa kwa taarifa isiyotakikana, au kupata kwa nguvu kwa sababu basha na watu wasiobanisha jinsia maalum mara nyingi huwa kinyume cha itikadi za kijamii na sheria ambazo zinapiga marufuku uhusiano wao au utambulisho wao.

Tafakari:

Kwenye ukurasa wa karatasi, chora chati ya shirika lako inayoonyesha timu na wanachama wao. Kumbuka kujitambulisha! Chukua dakika chache ili kuweka chati ya jinsi ambavyo wewe na wafanyakazi wenza mnaweza kushughulikia hali sawa za vitisho vya usalama. Tafakari hii imeondolewa katika Mwongozo wa Mwalimu wa Usalama Mzima 2016 wa Mkusanyiko wa Mbinu ya Teknolojia.

Zingatia...

- Ni nani anaweza kuwa na uwezekano mkubwa zaidi wa vitisho vya usalama?
- Aina zipi za taarifa au mali zinaweza kuwa katika hatari zaidi?
- Wewe au timu yako mnaweza kuwasiliana na nani ili kujibu - kutoka ndani au nje?¹⁵
- Utachukua hatua gani baada ya shambulizi ili kuboresha usalama mtandaoni kwa ajili yao na ya shirika lako?

3.4 Kutambua Vitisho na Kuratibu Majibu

Katika sehemu hii tutajadili unavyoweza kuwa na taswira ya vitisho unavyoweza kukabili, kujibu kwa ufaafu vitisho vinavyoweza kutokea, na kujua matendo ya usalama mtandaoni ili kuunda nafasi ya kidijitali inayoweza kufikiwa na salama kutumia na wote. Kuna hatua tunazoweza kuchukua ili kupunguza nafasi za shambulio na kujibu kwa ufanisi athari baada ya shambulio la usalama.

Tukikumbana na vitisho - kimwili, kisaikolojia, au kidijitali - mwikitiko wetu kwa vitisho hivi unaweza kuwa tofauti sana baina ya watu tofauti. Wakati wa vitisho, watu wengine wanaweza kuwa na mwikitiko wa "kuganda" kwa kutowasiliana na kugeukia ndani. Wengine wanaweza kujibu kwa mwikitiko wa "kuhepa", ambapo wanajitenga na kukaa mbali na vitisho hivyo kadri ya uwezo wao ili kuepukana na madhara. Lakini kwa jumla, washambuliaji huwa na matumaini ya mwikitiko wa "kutii" ambapo tunafanya kile ambacho washambuliaji wetu wanasema ili kuepukana na madhara mabaya zaidi wakati wa mashambulizi hayo. Hii mara kwa mara husababisha kupeana taarifa nyeti kama vile nenosiri au maelezo ya kibinafsi.¹⁶

Washambuliaji mara nyingi hutumia majibu yetu yenye silika wanapotutishia ili kuathiri tabia yetu kabla ya kupata nafasi ya kutumia mantiki na kuwatambua kama washambuliaji. Washambuliaji wakitumia majibu yetu ya silika, wanatumia **uhandisi wa kijamii**, sanaa ya kutawala, kuathiri, au kukudanganya ili kupata udhibiti juu ya mfumo wa kompyuta yako. Mdukuaji anaweza kutumia simu, barua pepe, barua ya konokono au mwasiliani wa moja kwa moja kupata ufikiaji haramu.

¹⁶ Tactical Technology Collective. (2016) p. 53. *Holistic Security Trainer's Manual*. European Union, Free Press Unlimited. https://holistic-security.tacticaltech.org/ckeditor_assets/attachments/60/holisticsecurity_trainersmanual.pdf

Mara nyingi, uhandisi wa kijamii hulenga kuchochea dhana ya kiwewe, ambapo tunahisi haja ya kuchukua hatua kwa dharura, mara nyingi kabla ya kufikiria kinachofanyika vizuri! Kwa mfano, mshambuliaji anaweza kujifanya kama mtaalamu wa teknolojia ya mawasiliano anayeelezea wasiwasi wake wa zana ya kawaida inayotumika na wengi na kukuomba kusasi-sha toleo lako, au mshambuliaji huyo anaweza kutuma barua pepe bandia kutoka kwa benki akidai kwamba fedha zimetumwa na kukuomba uwasiliane nao kibinafsi, au zaidi.¹⁷

Kutoka kwenye mtanzamo huu, inakuwa wazi kwamba kutambua vitisho na kufahamu chaguo zetu za mwikio kunaweza kuzuia shambulio.

3.4 Mfano wa shambulio la mtandaoni

Kama mratibu au shirika la ufeministi - kuna baadhi ya mashambulio ambayo wewe au shirika lako mnaaweza kukumbana navyo, hasa kama mashirika yanayolenga na kuongoza LGBTQI. Tunataka ujue kitu ambacho kinaweza kufanyika, hivyo unaweza kujiandaa na jibu mwafaka!

Shambulio la mtandaoni ni mlipuko wa mifuko ya kompyuta na mtandao. Katika maeneo mengi ya kazi, mashambulio ya mtandaoni hutokea tunapotumia programu za kawaida za wavuti kama vile barua pepe, zana za mawasiliano, au wakati wa utafiti wa intaneti.

Jedwali #: Aina za Mashambulio ya Wavuti

¹⁷ KnowBe4. (2022). *Social Engineering: Definition & Examples* | KnowBe4. Retrieved August 24, 2022, kutoka <https://www.knowbe4.com/what-is-social-engineering/>

Zana za Wavuti Ambazo Huenda Unatumia	Mashambulio ya Kawaida Mtandaoni	Lengo la Mshambuliaji
Barua pepe ¹⁸ Gmail, Outlook, Hotmail, Yahoo, n.k	Utapeli data	Kujaribu kupata taarifa nyeti kama vile majina ya mtumiaji, manenosiri na maelezo ya kadi ya mkopo kwa kujifanya kuwa taasisi ya kuaminiwa kwa kutumia barua pepe nzito ambayo hujaribu kukwepa vichujio vya baruataka. Barua pepe nzito mara nyingi hudai kwamba zimetoka kwa tovuti maarufu za kijamii, benki, vituo vya mnada, au wasimamizi wa teknolojia ya habari.
	Utapeli Data wa Kina	Kujaribu kupata taarifa au maelezo yenye usiri wa juu zaidi kwa kujifanya kuwa taasisi inayoaminiwa kwa kutumia utafiti kwa mlengwa ili kufanya shambulizi hilo kuwa wa kibinafsi zaidi na kuongeza nafasi zao za kufanikiwa.
	Ulaghai wa CEO (Kuvamia Barua pepe ya Biashara)	Kujaribu kufikia taarifa ya kifedha au fedha kwa kujifanya kuwa taasisi inayoaminiwa kwa kutumia barua pepe inayolenga waajiriwa maalum.
Mtandao wa Kijamii ¹⁹ TikTok, WhatsApp, Instagram, n.k.	Upelelezi	Kukusanya taarifa kuhusu waathiriwa. Hii inaweza kujumuisha kukusanya barua pepe kutoka tovuti za umma lakini inaweza kuwa maalum zaidi na kujumuishia eneo, mwonekano na shughuli zako za kidijitali na kimwili, manunuzi yako ya mara kwa mara, n.k.
	Kutumia data ya uvunjaji	Kutumia uvunjaji wa data ya awali kutoka wavuti mbalimbali ili kukusanya taarifa kuhusu waathiriwa wapya ikiwa pamoja na tarehe zao za kuzaliwa, taarifa ya kifedha, nambari za PIN, vitambulisho vilivyopeanwa na serikali, rekodi za matibabu, au zaidi.
	Marafiki wa uongo	Kuunda wasifu wa uongo unaofanana sana na watu maarufu au marafiki katika mduara wako. Kisha washambuliaji wanaweza kutumia uaminifu wako kuanza mazungumzo, kukuomba kutazama video au kupakua faili inayoweza kuwapa washambuliaji hao ufikiaji wa vifaa au akaunti zao.

¹⁸ KnowBe4. (2022). *Social Engineering: Definition & Examples* | KnowBe4. Imepatikana Agosti 24, 2022, kutoka <https://www.knowbe4.com/what-is-social-engineering/>

¹⁹ KnowBe4. (2022). *Social Engineering: Definition & Examples* | KnowBe4. Imepatikana Agosti 24, 2022, kutoka <https://www.knowbe4.com/what-is-social-engineering/>

	Shimo lenye maji	Kufanya utafiti wa tovuti zinazoaminiwa na kutembelewa kila mara na watu katika shirika lengwa kisha, kuongeza programu zenye nia katika sehemu zinazoweza kudhurika katika tovuti hizi (matangazo, mabango, n.k.). Mwachiriwa akibonyeza matangazo au mabango yaliyo na programu za kudhuru, mshambuliaji anaweza basi kupata ufikiaji wa mfumo unaolindwa.
Mkutano wa video Zoom, Google, Meet, Teams, etc.	Kuvamia Zoom au Kuvamia Teams	Kuweza kufikia na kuvuruga mkutano ulio hewani katika Zoom au Microsoft Teams. Hii ni kawaida zaidi katika shule na vyuo ambapo viungo vya mkutano hushirikiwa na wanafunzi wengi darasani na mshambuliaji hutokea ndani ya shirika hilo.
Uvamizi wa Tovuti²⁰	Maboti	Kutumia programu za otomatiki kukusanya taarifa inayopatikana kwa umma kama vile anwani yako ya barua pepe kutoka kwenye tovuti na kisha kutuma barua pepe zenye baruataka.
	Shambulio la DDoS (Kusambazwa kwa Kunyimwa kwa Huduma)	Kutumia maboti kufikia tovuti yako ya umma katika idadi kubwa hivyo kiasi kwamba tovuti yako inasambatika na haipatikani kwa mtu yeyote.
	Programu Inayoweza Kudhuru	Kuongeza programu inayoweza kudhuru kwenye tovuti ya umma inayoweza kuwapa washambuliaji ufikiaji wa taarifa kuhusu mambo kama maelezo ya malipo au data ya kibinafsi. Programu inayoweza kudhuru inaweza pia kuvuruga mchango wa mtandani kutoka kwa mlezi na kuwapeleka katika tovuti nyingine ambayo itavuruga moja kwa moja maelezo ya kibinafsi na ya malipo ya mfadhili.
	Programu-Tumizi Inayoweza Kudhuru	Kuongeza programu-tumizi kwenye tovuti yako ya umma ili kupata taarifa au kufikia maelezo yako ya biashara na kibinafsi.

²⁰ Lyons, F. (2021, December 8). What Are the 5 Most Common Attacks on Websites? Imepatikana Agosti 24, 2022, kutoka <https://sectigo.com/resource-library/what-are-the-5-most-common-attacks-on-websites>

Zana: Chunguza Mfumo wako wa Ikolojia wa Kidijitali

Chanzo:

Zana hii imetolewa kwenye chapisho la blogu ya Jeff Traynor on ForumOne.com inayopatikana katika <https://www.forumone.com/insights/blog/mapping-your-digital-ecosystem/>

Malengo:

- Amua zana zinazotumika na shirika lako na madhuni yao
- Tambua maeneo yanayoweza kudhurika rahisi na usalama mtandaoni na mashambulio
- Amua hatua za usalama mtandaoni zinazohitaji kutekelezwa, kurekebisha, au kufanyiwa mapitio

Saa:

Dakika 60 - 90

Nyenzo:

Karatasi ya benki
Kalamu au penseli

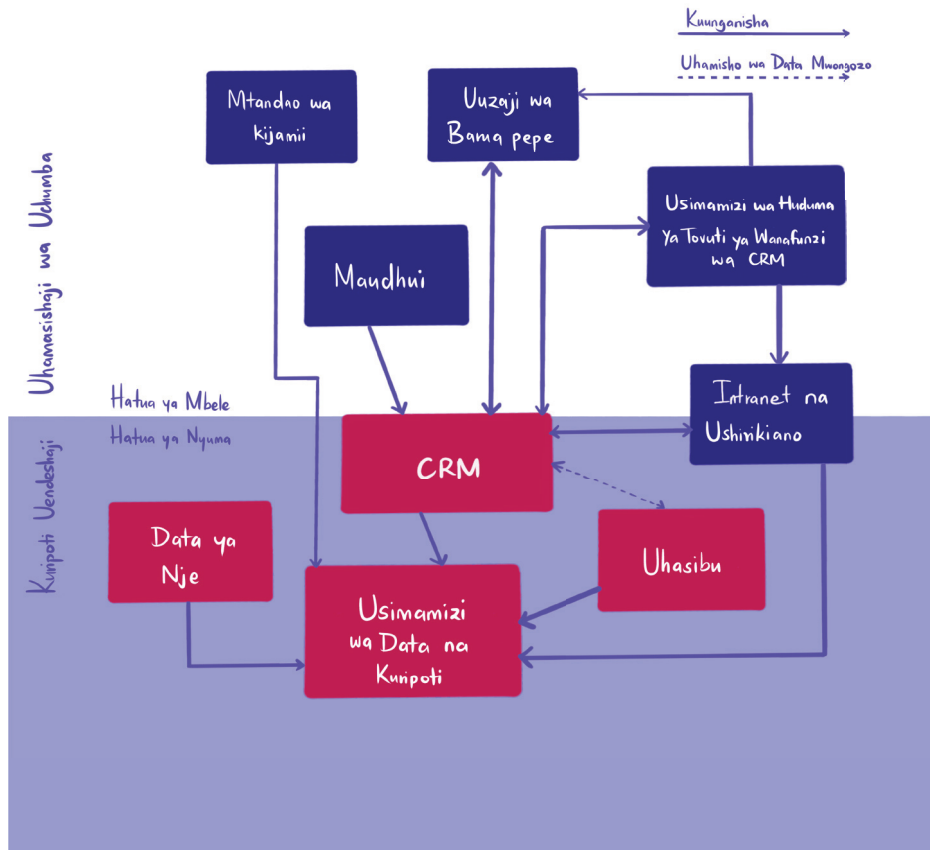
Mwongozo:

Ili kufahamu jinsi ambavyo wewe au shirika lako linaweza kupitia shambulizi, ni muhimu kuwa na taswira ya mfumo wako wa ikolojia wa kidijitali - mchoro wa kitaswira wa zana na majukwaa yote ya mtandaoni yanayotumiwa katika shirika lako ambayo huelezea jinsi ambavyo data huhamishwa kati ya zana, na kama uhamishaji huu ni salama.²¹ Picha iliyo hapa chini inaonyesha sampuli ya mfano wa mfumo wa ikolojia wa kidijitali.



²¹ Traynor, J. (2022). Mapping Your Digital Ecosystem. Forum One. Imeondolewa kwenye <https://www.forumone.com/insights/blog/mapping-your-digital-ecosystem/>

MFUMO WA IKOLOJIA WA DJITI



Mchakato:

1. Unda orodha ya zana ili kupata orodha ya programu na mifumo yote ambayo shirika lako hutumia.
2. Gundua kama zana hizi ni za matumizi ya nje (mteja au ya umma) au matumizi ya ndani.
3. Tambua ni zana zipi zimelindwa na nenosiri au zinahitaji aina nyingine ya hatua ya usalama kama vile uidhinishaji wa hatua 2 kwa kutumia nambari ya simu au barua pepe.
4. Amua ni zana zipi zinashikilia taarifa nyeti zaidi.
5. Tambua ni nani hutumia kila zana na yule ambaye anawajibikia kila zana. Hii inaweza kuwa watu binafsi, timu au idara.
6. Amua kile ambacho kila zana hufanya na katika idara au madhumuni gani. Kwa mfano, pengine una zana tatu ambazo timu ya mauzo hutumia. Au pengine kuna zana moja ambayo kila mmoja hutumia kwa ajili ya uhifadhi na uundaji wa maudhui. Iwapo huna uhakika, pata maoni ya moja kwa moja kutoka kwa wafanyakazi wenza ambao huwa wanatumia zana hizi kila siku.
7. Kunja karatasi yako nusu, tenga nusu moja iwe ya zana za nje na nyingine kuwa ya zana za ndani.
8. Chora kila zana kwenye karatasi yako katika sehemu za nje na ndani.
9. Kwa kila zana, ongeza jina, watumiaji na/au wasimamizi.
10. Chora mduara wa kuzingira zana ambazo zimelindwa kwa nenosiri au zinahitaji njia nyingine za usalama kabla ya kuweza kufikiwa.
11. Chora miunganisho kati ya zana ili kuonyesha mahali ambapo taarifa hupitia kati yao.
12. Jadili mfumo wa ikolojia wa kidijitali ambao mliandaa wewe na wafanyakazi wenza ili kuthibitisha kwamba umejumuisha zana, wafanyakazi wenza, madhumuni, na hatua zote za usalama za sasa.

Tumia maswali yanayofuata kutekeleza hatua za usalama katika mfumo wako wa ikolojia ya kidijitaji. Maswali haya ya tafakari yanaweza kukupa muhtasari wa sera za kutekeleza katika shirika lako. Kumbuka kwamba mitazamo yako hapa inaweza na inafaa kubadilika baada ya muda!

1. Angalia kila zana iliyo na taarifa nyeti, watu wangapi wanafikia zana hii na zana hiyo imelindwa vipi?
2. Zana zipi zinahitaji kulindwa na nenosiri na hazijalindwa kwa sasa?
3. Zana zipi zinafaa kuwa na hatua kali zaidi za usalama kama vile uidhinishaji wa hatua 2 kwa kutumia simu au barua pepe?
4. Kuweka mipaka katika idadi ya watumiaji wa zana kunaweza kuboresha usalama upande gani?
5. Ni mara ngapi wafanyakazi wenza hufikia zana kupitia barua pepe za kibinafsi badala ya barua pepe za kazini?
6. Ni wapi hati moja ya utambulisho ya kuingia inaweza kuwa salama zaidi ikilinganishwa na kutumia hati za utambulisho za kibinafsi?
7. Unaweza kusanidi vipi taarifa au arifa wakati wowote ambao taarifa nyeti imefikwa?
8. Ni nani anahitaji mafunzo maalum ya usalama kutegemea zana ambazo wanatumia?

Baadhi ya maswali haya yanaweza kutahadharisha kutegemea majadiliano ya mamlaka katika sehemu zilizotangulia. Kumbuka kwamba hatua za usalama zinaweza na zinahitaji kusasishwa. Mahali ambapo unahisi kwamba sera zako za usalama huunda vizuizi kwa kazi za kushirikiana, ni muhimu kwako na kwa wafanyakazi wenza kujadili changamoto hizi na kuwazia suluhisho mpya ili kusawazisha uwajibikaji, ushirikiano, hisia-mwenzi, mamlaka, na uwazi.

Zana: Kuunda Sera Yako ya Usalama Mtandaoni

Shughuli hii imetengenezwa kwa kutumia mwongozo uliotolewa mtandaoni na Serikali ya Australia kwenye tovuti yao. Kuna uwezekano kwamba iwapo huna sera ya usalama mtandaoni, unajiweka katika fursa ya kuweza kudhurika na mashambulio ya mtandaoni.²² Kutana na wafanyakazi wenza au timu inayowajibikia kutekeleza hatua za usalama mtandaoni katika shirika lako ili kujadili na kuweka mpango wa jinsi ambavyo shirika lako litashughulikia kila mojawapo ya vipengele vifuatavyo vya usalama mtandaoni.

1. Kuweka muhtasari wa Mahitaji ya Kuweka Nenosiri:
 - a. mahitaji ya kuunda manenosiri thabiti
 - b. jinsi ya kuhifadhi manenosiri sahihi
 - c. mara unayohitaji kusasisha manenosiri
 - d. umuhimu wa kuwa na manenosiri ya kipekee ya kuingia tofauti
2. Toa muhtasari wa hatua ya usalama wa barua pepe ukiwa unajumuisha:
 - a. wakati ambapo ni muafaka kushiriki anwani ya barua pepe yako ya kazini
 - b. kufungua viambatisho vya barua pepe kutoka kwa wasiliani na biashara zinazoaminiwa pekee
 - c. kuzuia barua pepe za baruataka na ulaghai
 - d. kutambua, kufuta na kuripoti barua pepe zinazokaa kuwa za kushukiwa
3. Fafanua jinsi ya kushughulikia data nyeti ya waajiri wa au watumiaji, hasa:
 - a. wakati ambapo wafanyakazi wanaweza kushiriki data nyeti na wengine
 - b. njia ambazo wanafaa kuhifadhi faili halisi zilizo na data nyeti, kama vile katika chumba au makabati yaliyofungwa
 - c. njia za kutambua data nyeti vizuri
 - d. njia za kuharibu data yoyote nyeti iwapo haihitajiki tena

²² Government of Australia. (2021). Create a cyber security policy. Business.Gov.Au. Imeondolewa kwenye <https://business.gov.au/online/cyber-security/create-a-cyber-security-policy>

4. Weka kanuni za kushughulikia teknolojia inayope anwa na shirika lako ikisema:
- mahali ambapo waajiriwa wanaweza kufikia vifaa vyao kama vile kompyuta ya biashara wakiwa mbali na eneo la kazi
 - jinsi ya kuhifadhi vifaa wakati ambapo havitumi ki
 - jinsi ya kuripoti wizi au kupoteza kifaa cha kazi
 - jinsi ambavyo visasisho vya mfumo kama vile madoa ya teknolojia ya taarifa na visasisho vya kichujio cha baruataka vitawekwa kwenye vifaa vya mwajiriwa
 - wakati wa kuzima halisi kompyuta na vifaa vya mkononi iwapo havitumiki
 - haja ya kufunga skrini wakati ambapo kompyuta na vifaa vimeachwa bila mtu anayevichunga
 - jinsi ya kulinda data iliyohifadhiwa kwenye vifaa kama vile vifaa vya USB
 - uwekaji mipaka ya kutumia vifaa vinavyoweza kuondolewa ili kuzuia kusanikishwa kwa programu hasidi
 - haja ya kutambaza vifaa vyote vinavyoweza kuondolewa ili kuangalia kukiwa na mtaliga kabla ya kuunganishwa kwenye mifumo ya biashara zako
5. Weka viwango vya ufikiaji wa mtandao wa kijamii na intaneti ikiwa pamoja na:
- taarifa muafaka ya biashara ya kushiriki kwenye vituo vya mtandao wa kijamii
 - kifaa muhimu kwa wafanyakazi kusaini wanapo tumia akaunti yao ya barua pepe ya kazini
 - miongozo inayohusu ni tovuti na vituo gani vya mtandao gani wa kijamii ni muhimu kufikia wakati wa saa za kazini.

6. Jiandaa kwa ajili ya tukio na kubainisha:
- majukumu na wajibu ya wafanyakazi kwa ajili ya kukabiliana na shambulio la mtandaoni
 - jinsi ya kufahamisha wafanyakazi wenza, walezi, na mashirika wabia
 - jinsi ya kuingia iwapo ni salama, ripoti tukio hilo
7. Hakiki sheria zako za ndani ili kutambua:
- haki ambazo wewe, wafanyakazi wenza, na umma kwa jumla iko nayo
 - adhabu ambayo washambuliaji au wakiukaji wa sera ya usalama mtandaoni wanaweza kupata
 - iwapo ni salama au la kwako au wafanyakazi wenza kuripoti mashambulio ya mtandaoni kwa polisi au maafisa wa jimbo
8. Pata visasisho vyote vya sera za usalama mtandaoni kupitia:
- uwazi kuhusu iwapo na wakati ambapo shambulio la mtandaoni litatokea
 - uhakiki wa mara kwa mara wa sera ya usalama mtandaoni
 - vikumbusho vya kuhimiza wafanyakazi wenza na walezi kusasisha vifaa upande wao

3.5 Miitikio ya Ziada ya Vitisho vya Usalama Mtandaoni

Kutegemea mfumo wako wa ikolojia ya kidijitali kutoka shughuli ya awali - unafaa kuwa na maoni bora ya aina za vitu unavyoweza kubadilisha kuhusu hatua zako za usalama katika shirika lako - hii ni bora! Hebu tuangazie!

Vifuatavyo ni viungo vya matendo matano ya usalama wa zana za wavuti - zinazotumika kibinafsi au kazini:

[Matendo ya Jumla ya Usalama na jinsi ya kutambua barua pepe za utapeli](#)

[Kulinda mtandao wako wa kijamii](#)

[Mikutano ya video](#)

[Tovuti ya Biashara](#)

3.6 Kuhitimisha

Lengo la usalama mtandaoni ni kuzuia shambulio, lakini shambulio likitokea, tunaweza kujisaidia kwa haraka kwa kuwa tumejifunza somo na kwa matumaini bila majeraha mengi mno ya mapigano kutoka kwenye shambulio hilo. Waratibu wa chipukizi wa ufeministi wanaoshirikiana au kuwakilisha jamii za LGBTQI wanafaa hasa kukumbuka kwamba tofauti kati ya mazingira yetu ya kimwili na kidijitali inaendelea kuwa na ukungu. Uhalisia huu wa dijitali unaoendelea kukua unahitaji tuzingatie tunavyoweza kutumia teknolojia kwa sababu ya manufaa yake yote huku tukidumisha mazingira salama na jumuishi ambayo yanaheshimu faragha na hadhi ya marafiki, wafanyakazi na wenzetu wa LGBTQI.

Pamoja na mikakati, zana, na matendo yaliyotajwa katika sehemu hii, kuna rasilimali muhimu katika Kiambatisho kuhusu kuunda manenosiri thabiti, kutambua barua pepe za utapeli, na mengi zaidi!





04

Haki za Ukanda za Waratibu wa LGBTQI

4. Haki za Ukanda za Waratibu wa LGBTQI

"Haki za kibinadamu si vitu ambavyo vimewekwa kwenye meza ili watu wafurahie. Hivi ni vitu unavyopigania na kisha unalinda." - Prof. Wangari Maathai

4.1 Utangulizi

Katika ukanda, watu wa LGBTQI wanakumbwa na changamoto kali kwa sababu ya utamaduni na itikadi za kijamii sawa na sheria ambazo zinapiga marufuku utambulisho wao na mtu wanaopenda.²³ Watu wa LGBTQI wanaishi katika mazingira yenye uhasama mwingi, na ongezeko la hivi karibuni katika sheria, vurugu, na kukamatwa kwa watu wa mapenzi ya jinsia moja limelenga kuzingatia upya shida za watu wa LGBTQI katika ukanda huo.

Waratibu wapya na wanaoegemea zaidi LGBTQI wanachipuka, ikijumuisha wengi wanaoongozwa na watu wanaojitambulisha kama mabasha au watu wasiobainisha jinsia maalum. Hata hivyo, wanakumbwa na changamoto za kimuundo ambazo huwa zinafanya kazi na maisha yao kuwa magumu, kama vile:

- Sheria ambazo hufanya usajili halali na uanaharakati wazi wa LGBTQI kuwa mgumu au usiwezekana.
- Ukosefu wa nafasi kamili na za kisiasa za kujiungani sha nazo, kushiriki mawazo na uzoefu, kujenga miungano, na kupanga kwa njia salama.
- Ubaguzi wa wapenzi wa jinsia moja na waliobadilisha jinsia ambao huweka mipaka ya fursa za elimu, mafunzo, na ajira.
- Ukosefu wa unyeti kwa vipaumbele na uzoefu wa watu wanaojitambua kama mabasha na watu wasio na jinsia maalum ndani ya mashirika ya LGBTQI.

- Kusita kutekeleza ajenda pana ya haki za LGBTQI,
- Fursa chache za uongozi na mamlaka kidogo ya kufanya uamuzi,
- Ukosefu wa fedha za kutatua ukosefu wa usawa wa mamlaka katika vuguvugu za LGBTQI,
- Jamii ya raia na vuguvugu za kijamii kusita kujumui sha masuala ya watu wa LGBTQI katika ajenda za haki pana za kibinadamu, haki za wanawake, na haki za vijana.
- Nafasi chache za wanaozungumza lugha mbili au Kifaransa ambapo wanaharakati wanaozungumza Kifaransa wanaweza kujihusisha kamili na kuungani sha katika mipaka,
- Ufikiaji mdogo wa ufadhili kutokana na vizuizi vya lugha, hasa katika nchi zinazozungumza Kifaransa, na
- Ufikiaji mdogo wa nafasi za ukanda na kimataifa ambapo wanaharakati chipukizi wanaweza kuunga na na watu wanaoweza kuwafadhili na marafiki.

Licha ya changamoto hizi na mipaka ya kisheria, Vifaa vifuatavyo vya Kimataifa na Ukanda vinahakikishia watu haki kwa watu wote, bila kujali mwelekeo wao wa kingono na utambulisho wao wa kijinsia:

1. Mkataba wa Umoja wa Kimataifa (Azimio la Ulimwenguni la Haki za Kibinadamu)
2. Mapatano ya Kimataifa kuhusu Haki za Kiraia na Kisiasa (ICCPR)
3. Mapatano ya Kimataifa kuhusu Haki za Kiuchumi, Kijamii, na Kiutamaduni (ICESCR)
4. Mkataba wa Afrika kuhusu Haki za Kibinadamu na Watu (Mkataba wa Afrika)

²³ UN Human Rights. (2017). *Homophobic and Transphobic Violence Fact Sheet*. Imeondolewa kwenye <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Homophobic-and-Transphobic-Violence.pdf>

Ijapokuwa sehemu hii inaangazisha sheria zilizotanguilia na fursa za utetezi wenye ufanisi kupitia mifumo ya mahakama, uhalisi wa kuhusisha nafasi za pande nyingi kama wanaharakati wabasha Afrika unaweza kuleta changamoto na uhasama, ambao katika historia umefanya wabasha kutoweza kufikiwa. Huku kumekua na hatua za kihistoria zilizochukuliwa ambazo zimesaidia kusongeza mbele harakati hiyo, kumekuwa pia na changamoto kubwa ambazo zimefanya hatua hizo zisifaulu. Kwa mfano, huku Mkataba wa Afrika wa Haki za Kibinadamu na Watu (ACHPR) kwa kweli ulianza kutumia azimio la 275, mnamo 2018 walibatilisha uwezo wa shirika la wasagaji wa kushiriki kirasmi katika ACHPR kwa kutaja kwamba kazi ya shirika lilikiuka itikadi za Afrika [kwa sababu walikuwa wasagaji]. Lazima tukumbuke urithi tata wa nafasi hizi za pande nyingi, tunapozitumia katika mafunzo yetu ya shirika.

Mkataba wa Umoja wa Kimataifa

Mkataba wa Umoja wa Kimataifa unajulikana pia kama Azimio la Ulimwengu la Haki za Kibinadamu (UDHR). Inathibitisha kwamba "Binadamu wote walizaliwa kwa uhuru na wana usawa wa hadhi na haki," na kwamba "Kila mtu ana haki ya kupata haki na uhuru wote uliotajwa katika Azimio hilo, bila ubaguzi wa aina yoyote, kama vile mbari, rangi, jinsia, lugha, dini, maoni ya kisiasa au nyingine, asili ya kitaifa au kijamii, hali ya mali, kuzaliwa au hali nyingine."²⁴ Watu binafsi wamelindwa dhidi ya ubaguzi katika misingi ya "jinsia" yao na "hali nyingine" katika safu ya mikataba ya kimataifa ya haki za kibinadamu - huku taasisi za mkataba wa Umoja wa Mataifa mara kwa mara zikithibitisha kwamba misingi kama hiyo inajumuisha mwelekeo wa kingono na utambulisho wa kijinsia wa mtu.²⁵

Mkutano Mkuu wa Umoja wa Mataifa,²⁶ katika misururu ya mapatano, umeambia mataifa yahakikishe kuwa ulinzi wa haki ya maisha ya watu wote ndani ya mipaka na mamlaka yao na kuchunguza kamili na kabisa mauaji yote yakiwemo yale yaliyochangiwa na mwelekeo wa kingono na utambulisho wa kijinsia wa waathiriwa.²⁷ Mnamo Juni 2011, Baraza la Umoja wa Mataifa la Haki za Kibinadamu lilikuwa taasisi ya kwanza ya Umoja wa Mataifa ya kati ya serikali kudumisha mapatano mapana kuhusu haki za kibinadamu, mwelekeo wa kingono na utambulisho wa kijinsia. Azimio la 17/19 lilielezea "suala kuu" la Baraza hilo katika vurugu na ubaguzi dhidi ya watu binafsi kutegemea mwelekeo wao wa kingono na utambulisho wao wa kijinsia, na kuanzisha utafiti kuhusu upana na kiwango cha ukiukaji huu na hatua zinazohitajika ili kuatatua.

Baraza la Haki za Kibinadamu la Umoja wa Mataifa limelaani vurugu na ubaguzi kutegemea mwelekeo wa kingono na utambulisho wa kijinsia mara kadhaa, na, mnamo 2016, lilianzisha taratibu maalum zilizo na jukumu la kuchunguza na kuripoti dhuluma kama hizo.

Ofisi ya Umoja wa Mataifa ya Balozi wa Haki za Kibinadamu (OHCHR) imeimarisha kaida za haki za kibinadamu za kimataifa na kusisitiza katika wajibu 5 msingi kisheria wa mataifa yote wanachama ya Umoja wa Mataifa kwa lengo la kulinda haki za kibinadamu za watu wa LGBTQI.²⁸ Mataifa yana wajibu wa:

- Kulinda watu binafsi dhidi ya vurugu za watu wa mapenzi ya jinsia moja na waliobadilisha jinsia;
- Kuzuia kuhudumia watu wa LGBTQI kwa njia ya unyanyasaji na ukatili, unyama na kudunisha;

²⁴ UN General Assembly. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. 217A (III), Articles 1 and 2.

²⁵ See Report of the High Commissioner for Human Rights to the United Nations Human Rights Council (A/HRC/19/41) paras. 5-19.

²⁶ UN Office of the High Commissioner for Human Rights (UN Human Rights), *Discrimination and Violence against Individuals Based on Their Sexual Orientation and Gender Identity*, UN Doc. A/HRC/29/23, 4 May 2015, p. 4

²⁷ See, for example, resolution A/RES/67/168.

²⁸ OHCHR (2012). *Born Free and Equal. Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law*. HR/PUB/12/06. New York and Geneva, 2012.

- Kuhalalisha mapenzi ya jinsia moja na kufutilia mbali sheria nyingine zilizotumika kupiga marufuku watu wa LGBTQI;
- Kupiga marufuku ubaguzi unaogemea mwelekeo wa kingono na utambulisho wa kijinsia; na
- Kuheshimu uhuru wa kujieleza, kuungana na kujumuika kwa amani.

Mapatano ya Kimataifa kuhusu Haki za Kiraia na Kisiasa (ICCPR)

ICCPR inatunza haki za watu wote za kutobaguliwa na kuwa na usawa mbele ya sheria. Kila taifa ambalo ni mwanachama wa ICCPR linajitolea kutambua haki za watu zilizo katika kifaa hiki bila ubaguzi wa aina yoyote, kama vile mbari, rangi, jinsia, lugha, dini, maoni ya kisiasa au nyingine, asili ya kitaifa au kijamii, hali ya mali, kuzaliwa au hali nyingine.

Kipengee cha 17 kinataja haki ya faragha huku Kipengee cha 23 kinataja haki ya kuoza na kuanzisha familia. ICCPR hairejelei kwa njia maalum mwelekeo wa kingono. Hata hivyo, Kamati ya Umoja wa Kimataifa ya Haki za Kibinadamu imepata kwamba mkataba huo unajumuisha wajibu wa kuzuia ubaguzi wa msingi wa mwelekeo wa kingono.

Mapatano ya Kimataifa kuhusu Haki za Kiuchumi, Kijamii, na Kiutamaduni (ICESCR)

Imepitishwa mnamo 1966, ICESCR ilianza kutumika mwaka wa 1976. ICESCR inaelezea kamili katika Kipengee cha 2.2 kwamba "Mataifa Wanachama yatawasilisha Mapatano ili kuhakikisha kwamba haki zilizo katika Mapatano ya sasa zitatekelezwa bila ubaguzi wa aina yoyote, kama vile mbari, rangi, jinsia, lugha, dini, maoni ya kisiasa au nyingine, asili ya kitaifa au kijamii, hali ya mali, kuzaliwa au hali nyingine.

Ubaguzi ni suala la kawaida ambalo watu wa LGBTQI hukumbana nalo katika nchi nyingi na kwa msingi wa kila siku kutokana na mwelekeo wa kingono au utambulisho wa kijinsia.

Matendo ya ubaguzi yanaweza kupatikana katika eneo la kazi na katika mazingira ya umma, hasa kuhusu ufikiaji wa huduma ya afya na elimu. Matendo kama hayo yanakiuka haki inayolindwa katika Kipengele cha 2.2 cha ICESCR.

Mkataba wa Afrika kuhusu Haki za Kibinadamu na Watu (ACHPR)

Kanuni ya ukosefu wa ubaguzi pia imehakikishiwa katika ACHPR. Tume ya Afrika ya Haki za Kibinadamu na Watu (Tume ya Afrika) imesitiza kwamba ACHPR hulinda haki za kibinadamu za watu wote.

ACHPR imelaani ubaguzi, vurugu na ukiukaji mwingine wa haki za kibinadamu dhidi ya watu kutegemea mwelekeo wa kingono au utambulisho wa kijinsia halisi au inayodhaniwa. Imepatia pia mataifa wanachama wajibu wa kutekeleza hatua za kumaliza vitendo vya vurugu na dhuluma kutoka kwa watendaji wa taifa na wasio wa taifa, kupiga marufuku vurugu kama hiyo na kuhakikisha kuna uchunguzi na hukumu ya vitendo kama hivyo ili kuwapa waathiriwa haki na kulinda watetezi wa haki za kibinadamu, ikiwa pamoja na wanaoshughulikia masuala haya.

Katika bara la Afrika, kumekuwa na maendeleo chanya kuhusu heshima kwa, kutekelezwa kwa, na ulinzi wa haki za LGBTQI na watu wengine wasiobainisha jinsia yao. Mnamo Mei 2014, Tume ya Afrika ilipitisha Azimio la 275, hatua muhimu sana. [NDP and UN Human Rights Office of the High Commissioner. Sexual Orientation, Gender Identity and Rights (SOGIR) Africa. Reducing Inequalities, Exclusion and Human Rights Violations Experienced by People of Diverse Sexual Orientation and Gender Identity in Africa.] Katika Azimio hilo, kwa mara ya kwanza, Tume ya Afrika ilipinga kabisa vurugu na ubaguzi unaogemea mwelekeo wa kingono na utambulisho wa kijinsia.

Azimio limerai mataifa wanachama wa Umoja wa Afrika kumaliza vitendo vyote vya vurugu na dhuluma, iwe kilitendwa na watendaji wa taifa au wasio wa taifa kwa kuweka na kutumia ipasavyo sheria muafaka zinazopiga marufuku na kuadhibu aina zote za vurugu, ikiwa pamoja na vile zinazolenga watu kwa msingi wa mwelekeo wa kingono au utambulisho wa kijinsia kamili au unaodhaniwa.

Azimio liliendelea kurai mataifa kuhakikisha uchunguzi na hukumu kamili ya watekelezaji wa vurugu kama hiyo na kuanzisha taratibu za kimahakama za kushughulikia mahitaji ya waathiriwa.³⁰

4.2 Baadhi ya Hoja muhimu za Utetezi wa Haki

1. Kuendelea kupata suluhu za kikatiba mahakamani na kuvamia sehemu mbalimbali za sheria zinazoleta ubaguzi ni muhimu.

1. Hata kama kesi haiteti matokeo ya kubatilishwa kwa kipengee, ni muhimu kuendelea kujaribu! Kuna tabia ya majaji kwa jumla kushikilia misimamo ya kale, hivyo mabadiliko yanahitaji msimamo mkali na kwenda mahakamani kwa kuwasilisha kesi mbele ya mahakama na majaji wenye mawazo huru au wanaharakati katika hali yao na kauli za sheria. Hukumu zitaendelea sheria inayofunga isipokuwa ikibatilishwa kupitia rufaa au mahakama ya juu kufanya uamuzi tofauti.

2. Kutaka kufutulia mbali maamuzi sio njia pekee ya kupiga hatua ya kisheria. Kutafuta hukumu za kutangaza kuhusu nafasi mbalimbali za sheria zinazodhihirisha ubaguzi hata hivyo kutajenga tume nzuri ya sheria na hukumu zinazoweza kutegemewa ili kuweka fursa ya kufutiliwa mbali.

Nchi za Afrika zilitia saina katika mikataba ya pande mbili kama vile Mkataba wa Umoja wa Mataifa na Mkataba wa Umoja wa Afrika. Hata hivyo, sheria mbalimbali za kitaifa katika nchi hizi zina nafasi za ubaguzi wa watu wa LGBTQI ambazo hukiuka roho ya mikataba jiiyo ya pande mbili. Wafeministi chipukizi au mashirika ya ufeministi yanafaa kuzingatia kufungua kesi za kuomba mahakama kutangaza sehemu za sheria zinazopinga watu wa LGBTQI kuwa sehemu zenye ubaguzi. Mara tu sehemu hizo zimetangazwa kuwa zina ubaguzi, wanaweza sasa kufungua kesi ili zifutiliwe mbali.

²⁹ NDP and UN Human Rights Office of the High Commissioner. *Sexual Orientation, Gender Identity and Rights (SOGIR) Africa. Reducing Inequalities, Exclusion and Human Rights Violations Experienced by People of Diverse Sexual Orientation and Gender Identity in Africa.*

³⁰ African Commission on People's and Human Rights (2014). *Resolution on Protection against Violence and other Human Rights Violations against Persons on the basis of their real or imputed Sexual Orientation or Gender Identity.* <https://www.achpr.org/sessions/resolutions?id=322>

3. Kushawishi Bunge la mataifa yaliyo kwenye mkataba kuondoa au kufutilia mbali sheria zinazobagua watu wa LGBTQI ni hoja ya usawa yenye nguvu. Sheria zinaweza kufutiliwa mbali na wanachama wa bunge na sisi, watu, tuna jukumu katika kuchagua wabunge wetu. Tunaweza kutumia mamlaka haya kutufaa.

4. Kuna haja ya kuhakikisha serikali zinawajibika ili kuhakikisha kuwa utekelezaji wa sheria zinazopiga marufuku ubaguzi wa aina yoyote. Raia wana matarajio halali ya ukosefu wa ubaguzi kutoka kwa watendaji wa taifa na wasio wa taifa. Kwa hivyo, sheria zozote zinazolinda raia dhidi ya ubaguzi zinafaa kutekelezwa haraka na tuna jukumu la kutekeleza katika kuhakikisha taasisi za utekelezaji zinawajibika.

5. Kuna haja ya nambari za simu za siku zote muda wote (24/7) za msaada wa kisheria kwa watu wa LGBTQI walio na mgogoro na sheria. Hii inaweza kujumuisha jopo la mawakili waliojitolea na tovuti zilizozinazoweza kutumika katika kila nchi.

6. Kuna haja ya hamasisho linaloendelea na kushawishi Sheria za Kuzuia Uhalifu wa Chuki. Aina hii ya sheria hupiga marufuku vitendo vya vurugu ambazo husababisha madhara ya mwili (na majaribio ya kufanya hivyo kwa silaha hatari) kukichochea na mwelekeo wa kingono, utambulisho wa kijinsia, au ulemavu (ikiwa pamoja na VVU/UKIMWI) halisi wa mtu au anaodhaniwa kuwa nao. Hii inaweza kutumika kulinda watu wa LGBTQI.

7. Kuna haja ya kuunda vikundi vya kazi katika nchi za ukanda wa WESCA ambazo huendelea kuchunguza jinsi ambavyo haki zilizopo za raia zinaweza kutatua ubaguzi ambao watu wa LGBTQI wanapitia. Kwa sababu ya ukweli kwamba sheria za kitaifa katika nchi za ukanda wa WESCA zimepiga marufuku mapenzi ya jinsia moja, watu wanaoshukiwa kuwa wanachama wa jamii ya LGBTQI mara nyingi haki zao za raia zimeweza kukiukwa yaani, wamekuwa waathiriwa wa madhara ya mwili na kisaikolojia. Kikundi cha kazi kinaweza kutambua visa kama hivyo kwa ajili ya kufungua mashtaka chini ya sheria ya raia dhidi ya watu binafsi na Taifa. Hii ni ya kuhakikisha kwamba watu binafsi watekelezaji watawajibikia vitendo vyao na kulipia uharibifu wa waathiriwa/manusura. Taifa linaweza pia kushtakiwa chini ya sheria za raia kwa kufeli kuhakikisha kuwa haki za raia binafsi zimelindwa na kutekelezwa.



4.3 Tafakari

1. Utatumiaje vifaa au kesi za kimataifa na ukanda kulinda bora haki za waratibu wa LGBTQI?
2. Unadhani sheria nyingine zipi zinaweza kutegemea ili kulinda haki za waratibu wa LGBTQI?
3. Je, unajua visa vingine katika nchi yako ambavyo vinaweza kutegemewa ili kudumisha haki za waratibu wa LGBTQI?

4.4 Kuhitimisha

Watu wa LGBTQI wana haki za kibinadamu sawa na watu wote, ambayo inajumuisha haki ya kutobaguliwa katika kufurahia haki hizi. Kanuni hii ipo katika vifaa kadhaa za kimataifa, na kupeana masafa marefu ya matumizi yake.

Ubaguzi wa kila siku kutokana na mwelekeo wa kingono au utambulisho wa kijinsia ndio suala la kawaida zaidi ambalo watu wa LGBTQI hukumbana nalo katika nchi nyingi za Afrika ambazo washirika wa FRIDA huishi na kufanya kazi katika. Matendo ya ubaguzi yanaweza kupatikana katika eneo la kazi na katika mazingira ya umma, hasa kuhusu ufikiaji wa huduma ya afya na elimu. Matendo kama hayo yanakiuka haki ya usawa na ukosefu wa ubaguzi katika kufurahia haki za kibinadamu.

Kwa kuwa washirika wa mikataba ya haki za kibinadamu kimataifa na katika ukanda, Mataifa huingia katika sheria inayowafunga ya kuwa na wajibu wa kuheshimu, kulinda na kutekeleza haki za kibinadamu. Wajibu ambao Mataifa yanashiriki ya kuwalinda watu dhidi ya vurugu na ubaguzi kutegemea mwelekeo wa kingono na utambulisho wa kijinsia kwa hivyo unatetewa katika sheria za haki za kibinadamu za kimataifa na ukanda. Mataifa kwa hivyo ni lazima wachukue hatua muhimu katika kuhakikisha kuwa sheria za ndani hazibagui watu kutegemea mwelekeo wa kingono na utambulisho wao wa kijinsia sawa na kulinda watu dhidi ya ubaguzi kutoka kwa washirika wengine.



A Sante!



05

Rasilimali za ziada

5. Rasilimali za ziada

Uongozi na ushirikiano wa Ufeministi

- Achieving Transformative Feminist Leadership: A Toolkit for Organisations and Movements
https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/CREA_2014_Achieving-Transformative-Feminist-Leadership.pdf
- Feminist Leadership: Key Definitions
https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Feminist-Leadership-Key-Definitions_0.pdf?file=1&force=#:~:text=%5BFeminist%5D%20leadership%20is%20a%20process,%2D%20CREA
- Action Aid's Ten Principles of Feminist Leadership
<https://actionaid.org/feminist-leadership>

Kuelewa na kuchambua mabadiliko ya mamlaka

- A New Weave of Power, People, and Politics: Chapter 3: Power and Empowerment
https://justassociates.org/wp-content/uploads/2007/08/new_weave_en_ch3.pdf
- Understanding and Working with Power
https://www.interpeace.org/wp-content/uploads/2015/10/2015_10_12_Effective_Advising_How-Power.pdf
- Power: A Practical Guide for Facilitating Social Change
https://www.ywcaelpaso.org/wp-content/uploads/sites/37/Power-A-Practical-Guide-for-Facilitating-Social-Change_0.pdf

Kuwasiliana na kuhusisha washikadau wa jamii

- We Rise Toolkit
<https://werise-toolkit.org/en/toolkit>
- Plan Your Power
https://www.womankind.org.uk/wp-content/uploads/2020/08/IWDA_WW_Plan-Your-Power-Toolkit_final.pdf

Kuwajibika na kutafuta ushauri katika uhakiki

- A Feminist Poststructuralist Critique of Talent Management:
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1016/j.brq.2019.04.004>
- Sample 360 Feedback review:
https://usagym.org/PDFs/Member%20Services/bestpractices/2015/4_02_360review.pdf
- 360-Degree Feedback-Best Practice:
https://teammate360.eu/results/IO6_Best_Practice_Guide/IO6_-_T360_Best_Practice_Guide_-_EN.pdf

Utunzaji wa kibinafsi

- Self Care Exercises by Capacitar with Instructions, in several languages, <https://capacitar.org/capacitar-emergency-kits-to-download/>
- Happiness Manifesto by FRIDA Fund, <https://young-feministfund.org/wp-content/uploads/2019/04/Happiness-Manifestx-final-single-pages-2-2.pdf>
- An archive of healing practises in social justice
<https://irresistible.org/>

Usalama mtandaoni

- Creating a Strong Password, <https://www.know-be4.com/hubfs/241394/collateral/ComplexPasswordGuide.pdf>
- The best password manager applications for 2022, <https://www.pcmag.com/picks/the-best-password-managers>
- Red Flags of a Phishing Attack, https://www.corsicatech.com/wp-content/uploads/2019/06/CT_Red-Flags-of-a-Phishing-Attack-Infographic.pdf
- Be Prepared for a Cyber Attack, https://www.ready.gov/sites/default/files/2020-11/ready_cyber-attack_information-sheet.pdf

- A Template of a Social Media Policy for Small Business, <https://www.hftp.org/i/downloads/AC16HotTopic2.pdf>
- A Cybersecurity Workbook for Small Businesses to aid in developing a security policy, <https://www.cbia.com/wp-content/uploads/2018/04/Cybersecurity-Workbook.pdf>.



Bibliografia

ADP. (2022) Pay equity: What is it and why is it important? Imeondolewa kwenye <https://www.adp.com/resources/articles-and-insights/articles/p/pay-equity.aspx>

African Commission on People's and Human Rights. (2014). Resolution on Protection against Violence and other Human Rights Violations against Persons on the basis of their real or imputed Sexual Orientation or Gender Identity. Imeondolewa kwenye <https://www.achpr.org/sessions/resolutions?id=322>

Amazon AWS. (n.d.). What is a DDOS Attack & How to Protect Your Site Against One. Imeondolewa kwenye <https://aws.amazon.com/shield/ddos-attack-protection/>

Batliwala, S. (2011). Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud. CREA. Imeondolewa kwenye <https://www.uc.edu/content/dam/uc/ucwc/docs/CREA.pdf>

Built In. (2022). Pay transparency: What it is and how to do it right. Imeondolewa kwenye <https://builtin.com/people-management/pay-transparency>

Coalition of Feminists for Social Change. (2021). COFEM Learning Brief Series: Feminist Leadership. Imeondolewa kwenye https://cofemsocial-change.org/wp-content/uploads/2021/04/COFEM_Learning-Brief-Series_Digital.pdf

Constitution of Botswana 2006

CorsicaTechnologies. (n.d.). Know the Red Flags of a Phishing Attack. Imeondolewa kwenye https://www.corsicatech.com/wp-content/uploads/2019/06/CT_Red-Flags-of-a-Phishing-Attack-Infographic.pdf

CREA, Batliwala, S., & Friedman, M. (2020). Achieving Transformative Feminist Leadership: A Toolkit for Organisations and Movements. CREA. Imeondolewa kwenye https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/CREA_2014_Achieving-Transformative-Feminist-Leadership.pdf

CREA, & Batliwala, S. (2020). *All About Power: Understanding Social Power & Power Structures*. CREA. Imeondolewa kwenye <https://creaworld.org/wp-content/uploads/2020/07/All-About-Power.pdf>

Talent management. (n.d.). In *TheFreeDictionary.com*. Imepatikana Septemba 14, 2022, kutoka <https://encyclopedia.thefreedictionary.com/talent+management>

Dudgeon v United Kingdom Appl. No. 7525/76, Council of Europe: European Court of Human Rights, 22 October 1981

Fair Share of Women Leaders. (n.d.). Feminist Leadership. Imeondolewa kwenye <https://fairshare-wl.org/feministleadership/>

Federal Trade Commission of the United States. (n.d.) Cybersecurity for small business: Cybersecurity basics. Imeondolewa kwenye https://www.ftc.gov/system/files/attachments/cybersecurity-small-business/cybersecurity_sb_factsheets_all.pdf

Government of Australia. (2021). Create a cyber security policy. Business.Gov.Au. Imeondolewa kwenye <https://business.gov.au/online/cyber-security/create-a-cyber-security-policy>

Fair Work Commission. Fair Work Commission | Australia's national workplace relations tribunal. (n.d.). Imepatikana Septemba 14, 2022, kutoka <https://www.fwc.gov.au/>

KnowBe4. (2022). Social Engineering: Definition & Examples. *KnowBe4*. Imeondolewa kwenye <https://www.knowbe4.com/what-is-social-engineering/>

Letsweletse Motshidiemang v Attorney General; LEGABIBO (Amicus Curiae) MAHGB- 000591-16., 6 (High Court. 2019)

Lyons, F. (2021). What Are the 5 Most Common Attacks on Websites? Imeondolewa kwenye <https://sectigo.com/resource-library/what-are-the-5-most-common-attacks-on-websites>

NDP and UN Human Rights Office of the High Commissioner. Sexual Orientation, Gender Identity and Rights (SOGIR) Africa. Reducing Inequalities, Exclusion and Human Rights Violations Experienced by People of Diverse Sexual Orientation and Gender Identity in Africa.

OHCHR. (2012). Born Free and Equal. Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law. HR/PUB/12/06. New York and Geneva, 2012.

Olebile, L., Morrissey, S., Sinar, D., & Oztop, N. (2017). Resource Mobilization Toolkit for Girls, Young Women and Trans Youth. In *youngfeministfund.org*. FRIDA. Imepatikana Oktoba 17, 2022, kutoka <https://youngfeministfund.org/wp-content/uploads/2017/11/FRI-DA-RM-Toolkit-2017.pdf>

Restless Development. (2021). Feminist Action Lab: Nino Ugrekhelidze and Andrea Parra on Feminist Advocacy. [Video] Imeondolewa kwenye <https://www-w.youtube.com/watch?v=dvXxl6lozDo&feature=youtu.be>

Suman, L. (2017) What is Pay Transparency & Why Does It Matter? PayScale. Imeondolewa kwenye <https://www.payscale.com/salary-negotiation-guide/what-is-pay-transparency/>

Sutton, J. (2022). A Look at the Self-Care Wheel: Templates, Worksheets, and Activities. PositivePsychology.Com. Imeondolewa kwenye <https://positivepsychology.com/self-care-wheel/>

Tactical Technology Collective. (2016). Holistic Security Trainer's Manual. European Union, Free Press Unlimited. Imeondolewa kwenye https://holistic-security.tacticaltech.org/ckeditor_assets/attachments/60/holisticsecurity_trainersmanual.pdf

Taylor, B. (2020). Intersectionality 101: what is it and why is it important? Womankind Worldwide. Imeondolewa kwenye <https://www.womankind.org.uk/intersectionality-101-what-is-it-and-why-is-it-important/>

Toonen v. Australia No. 488/1992, U.N. Doc CCPR/C/50/D/488/1992 (1994)

Traynor, J. (2022). Mapping Your Digital Ecosystem. Forum One. Imepatikana Agosti 24, 2022, kutoka <https://www.forumone.com/insights/blog/mapping-your-digital-ecosystem/>

UN General Assembly (1948). Universal Declaration of Human Rights

UNHCR. (2011) Report of the High Commissioner for Human Rights to the United Nations Human Rights Council. UN Doc. A/HRC/19/41, 17 November 2011

UNHCR. (2015). Office of the High Commissioner for Human Rights (UN Human Rights), Discrimination and Violence against Individuals Based on Their Sexual Orientation and Gender Identity, UN Doc. A/HRC/29/23, 4 May 2015

UN Human Rights. (2017). Homophobic and Transphobic Violence Fact Sheet. Imeondolewa kwenye <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Homophobic-and-Transphobic-Violence.pdf>

Vuillemin, C. (2019). MEDIATION 2 - Fostering intergenerational dialogue. Foundation Hirondelle. Imeondolewa kwenye <https://www.hirondelle.org/pdfviewer/?lang=en&id=166>

WIX. (2021). 8 Expert Tips to Help Check Website Safety. WIX Partners. Imeondolewa kwenye <https://www.wix.com/partners/post/is-this-site-safe-make-sure-with-these-tips-from-security-experts>

XPLANE. (2009). Empathy Map. Imeondolewa kwenye <https://gamestorming.com/empathy-map/>

