



Shirika la Kazi Duniani
Programu ya Kuboresha Usawa wa Jinsia



Mwongozo wa Kufundishia Vikundi vya Uzalishaji vya Wanawake Wafanyakazi



Shirika la Kazi Duniani

Programu ya Kuboresha Usawa wa Jinsia

**Mwongozo wa Kufundishia Vikundi vya Uzalishaji vya
Wanawake Wafanyakazi**

Mradi wa Kuboresha na Kuongeza Ajira za Akinamama na Kutokomeza Ajira ya Mtoto

**Dar es Salaam, Tanzania
Oktoba, 2002**



Haki miliki © Shirika la Kazi Duniani (ILO) 2002.

Kimechapishwa kwa mara ya Kwanza na Programu ya Kuboresha Usawa wa Jinsia (GENPROM) Mradi wa Kuongeza na Kuboresha Ajira za Akina Mama na Kuondoa Ajira ya Mtoto.

ISBN 92-2-913493-7

Dar es Salaam, Tanzania.

DIBAJI

Lengo la kitabu hiki ni kutoa elimu juu ya uboreshaji wa mazingira ya kazi/ajira za wanawake ili kuinua vipato vyao na kupunguza ajira ya mtoto.

Walengwa wakuu katika kitabu hiki ni viongozi na wakufunzi wa vikundi vya wanawake wazalishaji. Kitabu hiki kinaweza kutumiwa na mtu yeyote anayetaka kuangalia mahusiano yaliyomo katika kuinua kipato cha mwanamke na upunguzaji wa ajira ya mtoto. Mada hizo zinachambuliwa kwa vigezo na mitazamo mbalimbali.

Aghalabu kitabu hiki kinachanganua mada mbali mbali zenye kuwezesha kuinua uwezo wa mwanamke kijamii na kiuchumi hususa ni katika kujua masuala ya jinsia, rasilimali na upatikanaji wake, pamoja haki za mwanamke mfanyakazi katika sekta rasmi na isiyo rasmi. Aidha kitabu pia kinaainisha taratibu za umilikaji rasilimali katika jamii za Kitanzania na matatizo ya kijinsia yanavyomuathiri mwanamke. Aidha uchambuzi huo unaonyesha mahusiano ya mada hizo na jinsia yanavyofanya maisha ya

mwanamke yazidi kuwa magumu zaidi na kumfanya awe masikini zaidi, na hivyo kuwa sababu moja inayochangia kuongezeka kwa umasikini miongoni mwa wanawake na kuleteleza ajira ya mtoto katika familia na jamii nzima kwa ujumla.

Kitabu hiki pia kinaainisha mikakati ya kuweza kuwasaidia wanawake kujikwamua na kutokomeza umasikini. Aidha kitabu hiki kinawapa mwongozo wa kufundisha viongozi mbali mbali katika ngazi za vijiji na sehemu nyinginezo. Hata hivyo kitabu hiki hakitakiwi kutumika kama msahafu bali kinaweza kurekebisha kutokana na mazingira, walengwa, na wakati.

UTANGULIZI

Shirika la kazi duniani (ILO) Ofisi ya Kanda ya Afrika ya Mashariki, ikishirikiana na Wizara ya Kazi, Maendeleo ya Vijana na Michezo inatekeleza mradi wa kuboresha na kuongeza ajira za wanawake na kupunguza ajira ya mtoto. Mradi huu umeanzishwa kwa kufuata juhudi za serikali ya Tanzania katika kupunguza umasikini miongoni mwa wanawake, na ni kiitikio cha mkataba wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) kuhusu haki za msingi katika kazi. Mkataba huu ulipitishwa na Mkutano wa Kimataifa wa Kazi Duniani mwezi wa sita mwaka 1998. Azimio kuu la mkutano lilikuwa kuondoa ajira ya mtoto na kufuta ubaguzi katika ajira na kazi.

Aidha ukosefu wa nafasi katika ajira, elimu duni na ukosefu wa uwezo katika kumiliki na kutawala rasilimali kumewafanya wanawake wakose mamlaka na uwezo wa kupata ajira au shughuli nzuri katika uzalishaji mali. Hali hii imewashurutisha wanawake wengi kuingia katika ajira za hatari ikiwemo ukahaba. Katika mazingira hayo wanawake ambao hawawezi kukidhi mahitaji ya familia zao hufikia hatua ya kuwapeleka watoto wao katika ajira ili kutafuta nyongeza ya pato la familia.

Shirika la Kazi Duniani limekuwa wakati wote likidhamiria kuinua nafasi ya wanawake na wanaume katika jamii ili kupata nafasi ya ajira yenye heshima na utu. Aidha ajira yenye heshima na utu

ni ile inayomuwezesha mfanyakazi kupata kipato cha kutosheleza mahitaji yake na familia yake, ikiwa ni pamoja na kuwasomesha watoto na kuwalea vizuri, badala ya kuwaweka katika ajira.

Ili kufikia lengo la kuwa na ajira yenye heshima na utu, mahusiano kati ya ajira/kazi za wanawake na ajira ya mtoto ni muhimu yaangaliwe. Utafiti ulofanywa na mradi umeonyesha kwamba, kazi/ajira za wanawake zina mahusiano na ajira ya mtoto. Aidha akina mama wafanyakazi wamekuwa wanawatumia watoto wao ili wawasaidie kazi wazifanyazo ili kuongeza kipato ama wamehamishia majukumu ya kutunza familia na kulea watoto kwa mtoto wa kike ambaye inabidi akatize masomo.

Ingawaje mikakati ya muda mrefu ya kuondoa ajira ya mtoto inalenga katika kupunguza umasikini kwa kuboresha kazi na kuinua kipato cha mtu mzima, bado kuna haja ya kupanua uwezo na maarifa katika kutafuta njia mbadala zitakazo boresha maisha ya familia wakati ajira ya mtoto inapoondolewa. Kwa mfano, ni mambo gani ya kuzingatia katika kutengeneza mazingira bora yenye kuweza kuleta na kuboresha usawa wa kijinsia katika familia..

Jambo lingine la msingi katika kuangalia mahusiano ya ajira ya mwanamke na ajira ya mtoto ni mzunguko wa maisha. Shirika la

Kazi Duniani linalenga katika kuboresha usawa na kuondoa ubaguzi kati ya wanawake na wanaume, wasichana na wavulana kama haki za msingi katika ngazi za makuzi na maisha ya mwanadamu toka utotoni hadi uzeeni. Katika msingi huo mtoto wa kike wa leo ndiye ni mama mfanyakazi wa kesho. Hivyo nafasi apewazo katika kujiendeleza na uzoefu aupatao itakuwa ndiyo mhimili wa kumjengea uwezo wake katika kupata ajira yenye heshima na utu. Hivyo kama mtoto wa kike atabaguliwa na kunyimwa haki sawa kama mtoto wa kiume, atakuwa mtu mzima mwenye nafasi finyu na vikwazo vingi hivyo kushindwa kulea familia yake, ikiwa ni pamoja na malezi mazuri kwa watoto wake wa kike na kiume, hivyo mzunguko wa umasikini kutoka kizazi hadi kizazi.

Katika taswira na mpangilio wa umri, takwimu zinadhihirisha kuwa ulimwengu wa wazee ni ulimwengu wa akina mama. Katika sehemu nyingi duniani na Tanzania pia, wanawake wanaishi muda mrefu zaidi kuliko wanaume. Hata hivyo huishi katika lindi la umasikini wafikiapo umri wa uzeeni. Aidha idadi kubwa ya wanawake wazee huishi bila kupatiwa msaada au hifadhi ya jamii. Inasikitisha kuona kuwa akina mama wazee, ambao wametumia muda wao mwingi kutunza na kulea watu wengine hawana matumaini ya kutunzwa katika umri wao wa uzeeni. Hali hii imezidi kuwa mbaya kutokana na athari za

ugonjwa wa Ukimwi ambao umeacha akinamama wengi wazee wakichukua majukumu ya kuendelea kuwatunza watoto wao walioathrika na baadaye kulea watoto wa watoto wao. Hivyo mabadiliko yaliyoletwa na Ukimwi yamebadili usawa wa kijinsia tangu mwanzo wa mzunguko wa maisha ya mwanamke hadi mwisho wake. Mabadiliko haya kwa kiwango kikubwa yameathiri zaidi wanawake na watoto wa kike. Hivyo changamoto kubwa kwa jamii ya kitanzania katika kulishughulikia tatiizo la wanawake na ajira ya mtoto.

MRADI WA KUBOresha NA KUONGEZA AJIRA ZA WANAWAKE NA KUONDOA AJIRA YA MTOTO UNA MALENGO YAFUATAYO:

LENGO KUU

Kuboresha mazingira na kuongeza ufanisi wa kazi wafanyazo wanawake wenye kipato cha chini ili kupunguza ajira ya mtoto.

MALENGO YA MUDA MFUPI

1. Kuongeza uwezo wa watendaji na viongozi katika ngazi za serikali, waajiri na vyama vya wafanyakazi, mashirika yasiyo ya kiserikali, katika kupanga na kutekeleza sera na

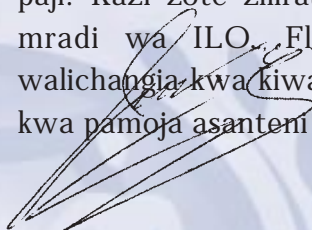
mipango itakayoboresha hali za wanawake wenye kipato cha chini ili kupunguza ajira ya mtoto.

2. Kuongeza uwezo wa wanawake wafanya kazi kijamii na kiuchumi kwa kuwaelimisha kuhusu haki za mfanyakazi, haki za mtoto, elimu ya biashara na masoko, mazingia bora ya kazi, afya kazini, mpango wa uzazi, magonjwa ya zinaa, Ukimwi, mbinu za kuweka na kukopa, elimu ya uongozi bora n.k. kwa lengo la kuinua vipato vyao ili kupunguza ajira ya mtoto

Muongozo huu ni matokeo ya juhudi, mawazo na michango ya watu mbalimbali ambayo yamekuwa yanakusanywa tangu kuanzishwa kwa mradi. Michango hiyo ni pamoja na muongozo wa wadau uliandikwa na mradi na kufanyiwa majaribio kwenye semina iliyoshirikisha wajumbe wa kamati ya taifa ya kuratibu shughuli za mradi kutoka serikalini, vyama vya wafanyakazi na waajiri, pamoja na wawakilishi wa mashirika yasiyokuwa ya kiserikali. Washiriki wengine walikuwa ni wadau kutoka katika sekta isiyo rasmi.

Shirika la Kazi Duniani, Kanda ya Afrika Mashariki linatoa shukrani za dhati kwa wale waliochangia kufanikisha uandishi na uchapaji wa muongozo huu. Miongoni mwao ni Andrew S. T.

Mchomvu aliyesimamia uandishi, Dr. Erica Malekia, aliyetoa mchango mkubwa katika uandishi wa moduli mbalimbali, pamoja na Wency Dinya aliyefanya kazi kubwa ya upangaji na uchapaji. Kazi zote ziliratibiwa kwa juhudi kubwa na mratibu wa mradi wa ILO, Flora Nyambo-Minja. Wote waliotajwa walichangia kwa kiwango kikubwa uandaaji wa muongozo huu, kwa pamoja asanteni sana.



Ali Ibrahim
Mkurugenzi
Shirika la Kazi Duniani (ILO)
Kanda ya Afrika ya Mashariki
Sanduku la Posta 9212
Kitalu Na. 24101/5
Dar es Salaam - Tanzania

UTANGULIZI	i
1.0 DHANA ZA JINSIA, UCHANGANUZI, MWELEKEO WA JINSIA NA MIPANGO	1
1.1 Malengo	1
1.2 Dhana za Kijinsia	1
1.3 Majukumu ya Kijinsia	2
1.4 Mahitaji ya kijinsia	3
1.5 Uchanganuzi wa Kijinsia	4
1.6 Mapungufu ya Kijinsia	5
1.7 Uingizaji wa Mambo ya Jinsia Katika Mipango ya maendeleo	5
1.8 Mhimili wa Uchanganuzi wa Jinsia	6
1.9 Matriki ya Sera za Wanawake Katika Maendeleo (WID) na Jinsia na Maendeleo (GAD)	7
Majadiliano	8
Kazi ya Vikundi	8
1.10 Vitendo Chanya katika Kuondoa Ukandamizaji wa Kijinsia katika Jamii za Kitanzania.	9
1.11 Mifano ya uchunguzi.	9
Mfano wa uchunguzi wa Wenzesha (na. 2)	9
Mfano wa 3. Ugongaji wa Kokoto kwa Wanawake wa Kunduchi	10

1.12 Mchanganuo wa Kijinsia Kutokana na Mifano hii Inaonyesha Ukweli Ufuatao katika Kumnyima Mwanamke Uwezo Kiuchumi.	11
1.13 Namna ya Kushirikisha Wanaume Katika Kuondoa Ubaguzi wa Mwanamke Katika Ajira na Mapato	11
2.0 JINSIA NA UMASIKINI	11
2.1 Lengo	13
2.2 Maana ya Umasikini na Mitazamo Yake	13
2.3 Dhana ya Unyanyaswaji na Umasikini kwa Mwanamke Zimeainishwa kwa Kufuata Vigezo Vifuatavyo.	13
2.4 Sababu zinazodumisha na kuimarisha umasikini miongoni mwa wanawake	14
2.5 Mambo Yaliyosababisha Kuongezeka Umasikini Tanzania	14
2.6 Ishara au Dalili za Umasikini	15
2.8 Sera na Mikakati Mbalimbali ya Kuondoa Umasikini	16
2.9 Mifano ya Miradi ya Wanawake	17
Mikakati ya Mradi huo	18
Sababu za umasikini zitokanazo na mataifa ya nje.	18
2:10 Waraka wa Taifa wa Kuondoa Umasikini	18

2:11 Uchunguzi wa hali ya upatikanaji wa mahitaji muhimu kwa jamii:	19
2.12 Kazi za vikundi:	20
3.0 KANUNI ZA KIMATAIFA ZA SHIRIKA LA KAZI DUNIANI, NA HAKI ZA AKINA MAMA WAFANYA KAZI	21
3.1 Chimbuko la Shirikisho la Kazi Duniani (ILO)	21
3.2 Sheria za kazi Tanzania	25
3.3 Haki za wanawake wafanyao kazi katika ajira ya sekta rasmi	26
3.4 Matatizo yanayosababishwa na mgawanyiko mbovu wa majukumu ya kijinsia katika familia:	27
3.5 Wanawake katika sekta isiyo rasmi:	27
3.6 Kwa nini uwakilishi wa wanawake ni mdogo	27
4.0 AJIRA YA MTOTO	29
4.1 Malengo	29
4.2 Ajira ya Mtoto	29
4.3 Ajira ya mtoto na mahusiano yake na kazi/ajira za wanawake	34
4.4. Ajira mtoto ya wa kike	35

4.5 Mkakati wa kuangalia mazingira maalumu ya mtoto wa kike (Mukataba no. 182 wa mwaka 1999 kuhusu kuondoa ajira mbaya za watoto).	35
4.6 Mikakati madhubuti ya kukabiliana na tatizo la ajira ya mtoto.	36
4.7 Njia za kuhakikisha mikakati iliyowe kwa inafanya kazi	38
5.0 ELIMU YA AFYA NA UZAZI WA MPANGO	39
5.1 Malengo:	39
5.2 Uzazi wa mpango ni nini?	39
5.3 Mchango wa uzazi wa mpango katika kupanga maendeleo ya familia:	40
5.4 Matazo ya familia inaposhindwa kutumia uzazi wa mpango vizuri:	40
5.5 Mahusiano ya uzazi wa mpango na kuwepo na ajira ya mtoto:	40
5.6 Elimu Kuhusu Ukimwi	41
5.6.8 Mahusiano ya Ukimwi kwa Mzazi na Ajira ya Mtoto	45
5.7 Vijana Jinsia na Ukimwi	45

6.0 AFYA NA USALAMA KAZINI	47
6.1 Malengo:	47
6.2 Maana ya usalama na mazingira yake katika maeneo ya kazi na jinsi yanavyomuathiri mwanamke.	47
6.3 Manufaa ya kufanya kazi katika mazingira salama:	47
6.5 Mazingira ya kazi za wanawake:	48
6.6 Ajali na magonjwa yatokanayo na kazi	49
6.7 Athari za kiafya zitokanazo na mazingira ya kazini husasani kilimo, migodini, na majumbani.	49
6.8 Sheria za Afya na Usalama Kazini	50
6.9 Aina za Kinga na namna ya kuzuia athari hizo	53
6.10 Mikakati ya kuchukua ili kuboresha afya na usalama kazini miongoni mwa wanawake wa kipato cha chini	53
6.11 Bughudha na shinikizo za kijinsia.	54
7.0 HIFADHI YA JAMII	56
7.1 Malengo:	56
7.2 Maana ya hifadhi ya jamii	56
7.3 Hifadhi ya Jamii kama mbinu ya kupambana na umasikini inajidhihirisha katika mambo yafuatayo:-	57

7.4 Malengo ya hifadhi ya jamii katika mfumo rasmi	57
Aina za mifumo ya hifadhi ya jamii iliyo rasmi	57
Uchangiaji wa wanachama katika mifumo ya hifadhi ya jamii iliyo rasmi	57
Aina za mafao ya hifadhi za jamii kwa mujibu wa mkataba wa ILO:	58
Vikwazo vinavyokabili mfumo wa hifadhi ya jamii katika sekta iliyo rasmi na jinsi vinavyoathiri wanawake:	58
Mapungufu ya hifadhi ya jamii katika mfumo rasmi	58
Hifadhi ya jamii katika mfumo usio rasmi	59
Maana ya hifadhi jamii isiyo rasimi.	59
Namna ya kuanzisha hifadhi ya jamii isiyo rasmi miongoni mwa akina mama katika mifumo isiyo rasmi:	60
Mfano ya hifadhi ya jamii kwa wafanyakazi wa sekta isiyo rasmi ili kupunguza umasikini na matatizo katika kupata huduma ya muhimu:	60
8.0 JUMUIYA NA UWAKILISHI:	61
8.1 Malengo:	61
8.2 Maana ya jumuiya;	61
8.3 Faida za jumuiya katika jamii:	61

8.4	Misingi ya kuwezesha jumuiya kuwepo	61
8.5	Kanuni za Jumuiya:	62
8.6	Mitizamo mbalimbali katika kuangalia maana ya jumuiya	62
8.7	Miundo ya kuunda jumuiya	62
8.8	Jumuiya katika sekta isiyo rasmi Namna ya kuunda jumuiya au vikundi katika sekta isiyo rasmi	63
8.9	Kutengeneza katiba Mambo mhimu yanayohitajika katika kuongoza na kusimamia jumuiya katika sekta isiyo rasimi	63
8.10	Kuanzisha na kuleta maendeleo endelevu katika mabadiliko ya jumuiya:	64
8.11	Mbinu za kuboresha shughuli za jumuiya:	65
9.0	VYAMA VYA WAFANYAKAZI NA USHIRIKISHWAJI	66
9.1	Maana ya vyama vya wafanyakazi	66
9.2	Historia ya vyama vya wafanyakazi	66
9.3	Majukumu ya vyama vya wafanyakazi	67
9.4	Umuhimu wa wanawake kujiunga na vyama vya wafanyakazi?	67

9.5	Muundo wa shirikisho la chama cha wafanyakazi (TUCTA). Vyama shiriki vya TUCTA	67
9.6	Shirikisho la wafanyakazi tucta	68
9.7	Maana ya mikataba ya hiari	68
9.8	Sera na Ushirikishwaji	69
9.9	Sera za kitaifa kuhusu fursa sawa za uzalishaji kwa wanawake:	69
9.10	Sera ya ushirikishwaji ni muhimu katika chombo cha Utatu: Serikali, Waajiri, na Wawakilishi wa wafanyakazi.	70
9.11	Hatua za mpango chanya ni zipi?	70
9.12	Hatua zinazohitajika ili kutekeleza mpango wa utekelezaji chanya:	70
9.13	Usawa katika taratibu na kanuni za kuajiri	71
	Sera ya haki sawa katika mafunzo na ajira Tanzania	71
	Mapungufu katika utekelezaji wa sera za usawa kwa wote:	71
9.14	Ushirikishwaji katika vyama vya wafanyakazi na matatizo yake.	72
9.15	Faida ya wanawake kushiriki katika vyama vya wafanyakazi	72

9.16	Suala la ubinafisisaji na vyama vya wafanyakazi	74
9.17	Hatua za kuchukua katika kukabili matatizo ya ushirikishwaji madhubuti.	74
9.18	Mikakati	75
10.0 WANAWAKE NA MIRADI YA KUONDOA		
UMASIKINI:		76
10.1	Lengo:	76
10.2	Umasikini ni nini?	76
Vigezo vya umasikini vijijini:		76
10.3	Shughuli za wanawake katika sekta isiyo rasmi	76
10.4	Rasilimali Fedha	77
10.5	Bajeti nini?	77
10.6	Kuweka kumbukumbu	78
10.7	Je, ni njia zipi rahisi za kuweka kumbukumbu katika biashara?	79
10.8	Kitabu cha Mauzo	79
10.9	Mfano wa Biashara ya mama lishe:	79
Manunuzi kwa siku:		79
9.10	Vithibitisho:	80
9.11	Jinsi ya kuanzisha biashara	80
10.12	Ushauri	80

ORODHA YA MAJEDWALI

Jedwali 1:	Mlinganisho wa Wanawake Katika Maendeleo na Jinsia na maendeleo.	8
Jedwali 2:	Mikakati ya kupunguza umasikini miongoni mwa wanawake	20
Jedwali 3:	Jedwali la sera na ushirikishwaji maeneo ya kazi	69
Jedwali 5:	Dalili muhimu za kubalehe kwa vijana	46
Jedwali 6:	Magonjwa Yanayosababishwa na Mazingira ya Kazi na Vyanzo Vyake	52

DHANA ZA JINSIA, UCHANGANUZI, MWELEKEO WA JINSIA NA MIPANGO

1.1 MALENGO

- 1.1.1 Kuelewa dhana za jinsia na muingiliano wake katika shughuli za kijamii na kiuchumi.
- 1.1.2 Kujua mahusiano kati ya masuala ya jinsia na majukumu ya mwanamke na mwaume kiuchumi na kijamii.
- 1.1.3 Kujua mifano ya masuala ya kijinsia katika jamii na uhusiano uliopo katika kazi.
- 1.1.4 Kujua uchanganuzi wa kijinsia na mitizamo mbali mbali inayotawala maendeleo ya kijinsia katika jamii.

1.2 DHANA ZA KIJINSIA

1.2.1 Jinsia

Dhana hii ina maana ya muingiliano wa kijamii kati ya wake na waume. Aghalabu haimaanishi maumbile ya mtu. Hata hivyo utambuzi huu unaathiriwa na mahali, wakati, kabila, na vigezo vilivyobainishwa na jamii husika.

1:2:2 Jinsi:

Dhana hii inaonyesha maumbile ya kibinadamu ya kibaolojia. Binadamu ana maumbile ya kike na ya kiume. Maumbile haya hutofautishwa na viungo vya uzazi.

1:2:3 Jinsia:

Istilahi hii inaonyesha muingiliano na mahusiano katika kila nyanja ya maisha kijamii, kiuchumi, kisiasa, kati ya jinsia hizo mbili (mwanamke na mwanamume). Tafsiri ya jinsia imejengwa katika jamii husika na hubadilika katokana na hali halisi zinazoizunguka jamii ile tangu utotoni hadi uzeeni.

1:2:4 Uchanganuzi wa jinsia:

Ni uchambuzi wa tofauti za wanawake na wanaume. Uchambuzi huu unaangalia shughuli wazifanyazo, mazingira wanayofanyia kazi, mahitaji yao, upatikanaji na umiliki wa rasilimali, pamoja na ushiriki wao katika shughuli za maendeleo na utoaji wa maa-muzi. Uchambuzi huu unalenga katika nyanja za kijamii, kiuchumi, kisiasa na mazingira waliopo.

Hatua ya kwanza ya uchambuzi ni kuwa na takwimu zinazoonyesha ushiriki wa wanawake na wanaume pamoja na taarifa kuhusiana na jamii husika ikiwa ni pamoja na tofauti za upatikanaji na utumiaji wa rasilimali kati ya wanawake na wanaume.

Uchanganuzi wa kijinsia unasaidia katika kupanga mipango ambayo itaaidia jinsia zote, yaani wanawake na wanaume.

1:2:5 Ufahamu wa jinsia:

Uelewa kwamba mahitaji, matarajio na hali za wanawake na wanaume zinaamuliwa na mahusiano yao ya jinsia na hubadilika.

1:2:6 Ubaguzi wa jinsia:

Matendo yanayofanywa kwa wanawake na wanaume kutegemeana na mtazamo wa jinsi zao na kuwa katika upendeleo na siyo katika nafasi ya sawasawa katika jamii.

1:2:7 Haki kijinsia:

Hali ya mgawanyo wa mali/rasilimali au mafao kati ya mwanamke na mwanaume, kwa haki kulingana na utamaduni wao, desturi na mazoea.

1:2:8 Usawa wa Jinsia:

Mgawanyo sawa wa madaraka kati ya wanaume na wanawake katika jamii, fursa ya kupata ulinzi, fursa ya huduma na umiliki wa vitu hivyo.

1:2:9 Pengo la Kijinsia:

Tofauti (kitabia, ubora au kwa kiasi) ya kutendewa kati ya wanaume na wanawake, au wasichana na wavulana kuhusiana na fursa za rasilimali/mali/huduma mahitaji, nafasi na mahitaji ya msingi.

1.3 MAJUKUMU YA KIJINSIA

Majukumu ya kijinsia ni mitizamo inayojengeka katika familia/jamii kuhusu shughuli/majukumu ya wanawake na wanaume ambapo shughuli/majukumu fulani yanaoneka ni ya wanawake na mengine ni ya wanaume. Mitazamo hii inajengeke na kuathiriwa na umri, mila na tamaduni, dini, mazingira na mabadiliko ya kiuchumi, na kisiasa; kukua kwa maendeleo, sera za kijamii na kiuchumi n.k.

Katika mgawanyiko huu wa majukumu wanawake wanahusishwa zaidi na majukumu yanayohusiana na uzazi, malezi, kutunza familia na kazi za majumbani ambapo wanaume wanahusishwa zaidi na shughuli za uzalishaji na uongozi .

Wanume wanafanya kazi za uongozi na za upeo wa juu. Wanawake aidha hufanya kazi za huduma katika familia na jamii.

Kwa umahususi majukumu hayo ni:

i) Majukumu ya uzalishaji

Wanawake na wanaume wote wanashiriki katika shughuli za uzalishaji lakini kazi na shughuli azifanyazo mwanamke hazionyeshi matokeo yake waziwazi kama zile azifanyazo mwanaume katika jamii. Mwanaume anakuwa na kazi ambazo nyingi ni rasmi kama vile uongozi na majukumu yake, na vile vile kufanya kazi zenye hadhi ya juu ukilinganisha na

mwanamke anayefanya kazi nyingi za kuhudumia

ii) Majukumu ya shughuli za kijamii

Majukumu haya ni zile kazi ambazo wanajamii wanazifanya ili kuhakikisha upatikanaji na kuwepo kwa vitu muhimu katika kuendeleza jamii, kwa mfano huduma za pamoja kama vile maji, huduma ya afya, elimu, n.k.

1.4 MAHITAJI YA KIJINSIA

Kutokana na majukumu tofauti ya kijinsia kati ya mwanamke na mwanaume kuna mahitaji tofauti ya kijinsia. Majukumu hayo tofauti yanaleta mahitaji tofauti katika mahitaji halisi na mahitaji maalumu.

i) Mahitaji halisi ya kijinsia

Haya ni yale mahitaji ambayo yanatokana na uhitaji unaotokana na mazingira ya sasa. Mahitaji haya yanawalenga akina mama kama wazazi, wafanyakazi majumbani, watoaji huduma muhimu, na yanahusika na upungufu wa vitu muhimu katika kuishi na mazingira ya kazi kama vile nyumba, makazi, chakula, maji, kipato, huduma ya afya, na ajira. Mahitaji haya mara nyingi yanahusishwa na mikakati ya kuendelea kuishi. Haya ni mahitaji ambayo ni kwa wana familia wote lakini wanawake ndio wanawajibwa wa kuhakikisha

kuwa yanapatikana katika familia.

i) Mahitaji maalumu ya kijinsia

Haya ni yale mahitaji ambayo yanafasiliwa kuwa kupatikana kwake kungewezesha jamii kubadili kukosekana kwa urari wa madaraka kati ya wanawake na wanaume. Mahitaji maalumu ya wanawake ni yale ambayo yapo kwa sababu ya hadhi duni ya wanawake katika jamii. Mahitaji maalumu yanatofautiana katika mazingira fulani. Aidha mahitaji haya yanahusishwa na mgawanyo wa kazi kijinsia, madaraka, umiliki, na yanaweza kuhusisha pia masuala ya kama haki za kisheria, na unyanyasaji majumbani, ujira sawa, na umiliki wa wanawake wa miili yao. Kuzungumzia mahitaji maalumu ya kijinsia kuna-saidia wanawake kupata usawa mkubwa na kupambana na nafasi zao duni, huhusisha pia majukumu yao katika jamii. Mahitaji maalumu ya kijinsia yamelenga kuleta usawa na ushiriki wa wanawake katika kufanya yatakayohusu jamii yao, kwa uwiano unaoendana na uwiano wao katika jamii kwa ujumla.

ii) Mikakati ya upendeleo kwa wanawake:

Mikakati ya muda mrefu inayolenga kuleta usawa wa kijinsia na kupunguza uonevu usio sawa kijinsia katika mishahara, elimu, na ushiriki katika vyombo vya kufanyia maamuzi.

- Kutoa changamoto katika kuleta usawa wa mamlaka kati ya wanawake na wanaume, hasa katika kubadilisha sheria mifumo na namna ya kutokomeza aina zote za ubaguzi wa kijinsia katika taasisi kwa mfano haki ya kumiliki mali, kupata mikopo, kujenga na kuboresha usawa, kuchukua hatua kuzuia ukandamizaji wa wanaume dhidi ya wanawake, haki ya kuchagua kuzaa, na kutumia pamoja mapato yatokanayo na kazi ya familia kwa usawa.
- Mikakati hii inahitaji iweze kunasua au kushinda udunishwaji na nafasi ya chini anayopewa mwanamke ukimlinganisha na mwanaume katika jamii, na yote haya yahusishwe na kumwezesha mwanamke kupata na kuongeza ujuzi.
- Mikakati hii ya upendeleo kwa wanawake inatofautiana toka jamiii moja hadi nyingine na vile vile husababishwa na tofauti za kijami, kiuchumi, kisiasa katika mazingira yale inapobuniwa.
- Mikakati hii ya upendeleo inahitaji mageuzi ya taratiibu katika mila, desturi na mikataba mbali mbali ya jamii.

1.5 UCHANGANUZI WA KIJINSIA

Hiki ni chombo kinachotumika kuangalia na kufanya tathmini ya jinsia kwa njia maalumu. Chombo hiki kinaainisha na kuangalia mgawanyo wa kazi na majukumu, hali ya wahusika kwa ujumla katika kukosa usawa ambao hutegemea fursa ama umiliki wa vipengele vya uzalishaji, huduma na rasilimali.

- Uchanganuzi wa kijinsia unahusisha mlolongo wa mambo ya jinsia ambayo hubainisha majukumu ya wanawake na wanaume kuendana na jamii husika.
- Uchanganuzi wa jinsia unakusanya kwa pamoja taarifa zinazogusa jamii. Hivyo kusaidia kupanga mipango ya kujenga usawa kijinsia kama elimu, ajira, utoaji wa huduma ya afya n.k.
- Uchanganuzi wa kijinsia ni hatua muhimu katika kupanga mipango inayowagusa wanawake na wanaume na inayoweza kuboresha usawa wa kijinsia katika jamii.
- Uchanganuzi wa kijinsia unatambua siasa ya mahusiano ya kijinsia na namna ya kuleta marekebisho ili kuleta usawa wa kijinsia katika jamii. Unaangalia tofauti kati ya mwanamke na mwanaume, na kuangalia chanzo chake na namna ya kupunguza mwanya au mapungufu hayo.
- Kutafiti juu ya mgawanyiko wa kazi katika familia na jamii kijinsia.

- Kufanya uchanganuzi yakinifu kati ya wanawake, wanaume, wavulana na wasichana katika masuala ya kiuchumi, kijamii na mahitaji yao.
- Maendeleo, uwajibikaji katika sera za usawa kuanzia ngazi ya kaya hadi taifa.
- Vipimo vya muda, sera za Kitaifa na Kimataifa katika kujenga usawa na haki kwa wote.
- Uchambuzi unaweza kutumika kuonyesha udhaifu wa mitizamo mbalimbali katika jamii kuhusu masuala ya kijinsia.

1.6 MAPUNGUFU YA KIJINSIA

1. Wanawake na wasichana wana nafasi finyu katika elimu, ajira na uongozi.
2. Kutokana na viwango vidogo vya elimu na ubaguzi wa kijinsia katika kazi na ajira, wanawake wengi wapo kwenye sekta isiyo rasmi. Kazi nyingi wazifanyazo akina mama katika sekta iliyo rasmi ni za chini kama vile uhudumu, katibu muhtasi n.k. Katika sekta isiyo rasmi, akina mama wanafanya kazi zisizo na stadi, za muda mrefu na zenye kipato cha chini. Hii inapelekea akina mama kutumia watoto wao ama kufanya kazi/kuajiriwa ili kuongeza pato la familia au kuwatoa watoto wa kike shule ili waangalie familia na kutunza wadogo zao wakati mama zao wapo kazini.

3. Tofauti za upatikanaji na umiliki wa rasilimali kama vile ardhi na majengo kati ya wanawake na wanaume zinachangia katika kumfanya mwanamke awe na nafasi duni.
4. Malezi ya tofauti kwa watoto wa kike na wa kiume ambapo mara nyingi mtoto wa kiume anapewa nafasi ya upendeleo kwenye elimu inamfanya mtoto wa kike kuwa na nafasi finyu kijamii na kiuchumi hivyo anapokuwa mtu mzima anashindwa kutunza familia yake hivyo mzunguko wa umasikini toka kwa mama kwenda kwa mtoto.

1.7 UINGIZAJI WA MAMBO YA JINSIA KATIKA MIPANGO YA MAENDELEO

- Uingizaji wa mambo ya jinsia katika mipango ya maendeleo unahusu uingizaji wa mahitaji ya wanawake na wanaume katika mipango ya maendeleo katika ngazi zote. Mikakati hii pia inahusisha kuingiza vipengere vya usawa wa kijinsia katika shughuli zinazoendelea ili kuingiza uzoefu, maarifa na ushirikishwaji wa wanawake na wanaume katika kupanga mipango ya maendeleo.
- Aidha uingizaji huu unamaanisha uimarishaji wa ushirika hai wa wanawake katika maendeleo kwa

kuunganisha uwezo wa wanawake na michango yao katika masuala ya kijamii, kiuchumi, na kisiasa. Marekebisho ya miundo, sera na mikakati ya upigaji vita umasikini.

- Uingizaji wa mambo ya jinsia unahitaji wakati mwingine kubadili malengo, mikakati na vitendo ili kuwawezesha wote wanawake na wanaume kushiriki.
- Lengo kuu la uingizwaji wa mambo ya jinsia katika mipango ya maendeleo ni kuleta usawa wa kijinsia, hivyo ni kufanya mageuzi ya mahusiano yasiyo sawa katika taasisi na miundo ili kuleta usawa katika miundo hiyo kwa jinsia zote wanaume na wanawake.
 - Usawa wa kijinsia kati ya wanaume na wanawake, inahusu haki sawa, majukumu, nafasi na fursa sawa zisitegemee endapo mtu amezaliwa mwanamke au mwanume.
 - Usawa kati ya wanaume na wanawake ni suala la haki za binadamu na sharti la mwanzo katika kuleta maendeleo endelevu yanayojali matakwa ya watu kwanza.

1.8 MHIMILI WA UCHANGANUZI WA JINSIA

Mhimili wa uchanganuzi wa jinsia na maendeleo unalenga katika kusaidia wapangaji wa mipango ya maendeleo, kuhaji maana halisi ya uwezeshwaji wa wanawake na kukadiria kwa kiwango gani uingiliaji katika maendeleo umesaidia kuwapa wanawake uwezo wa kumiliki nguvu za uzalishaji

katika misingi ya usawa baina yao na wanaume.

1:8:1 Zana za Uchanganuzi Kijinsia

Zana mbalimbali zinatumiwa katika kuchanganua mitizamo na njia zilizotumiwa katika kutekeleza au kuingilia miradi au sera tofauti. Hata hivyo katika uchanganuzi huo kuna zana kuu mbili.

a). Kiwango cha usawa:

Katika viwango vitano vya usawa ambavyo vinaonyesha ni kwa kiwango gani wanawake wapo sawa na wanaume na kiasi gani wamawezeshwa. Viwango hivyo vimepangwa katika ngazi, kama ifuatavyo:

Fursa: Wanawake kupata uwezo wa uzalishaji kwa kadri sawa na wanaume, fursa sawa ya kupata ardhi, huduma na mafao yote ya wanaume.

Ufahamu: Huu ni uelewa wa makusudi wa tofauti kati ya jinsia na kufahamu kuwa majukumu ya jinsia ni ya kitamaduni na yanaweza kubadilishwa na kuwa mgawanyo wa kazi lazima uwe wa haki na unakubalika sehemu zote.

Imani: Katika usawa na jinsia ni msingi wa kuelewa jinsia na ushiriki wa pamoja katika maendeleo ya wanawake.

Ushiriki: Ushirikiano sawa wa wanawake katika kufanya maamuzi katika uundaji sera, upangaji na utawala. Usawa wa ushiriki katika maamuzi ambayo yatahusu jamii yao, kwa uwiano ambao unaendana na uwiano wao katika jamii kwa ujumla.

- b). Kiwango cha ufahamu wa Masuala ya wanawake
Masuala ya wanawake ni yale mambo yote yahusikanayo na usawa wa wanawake katika jukumu lolote la kijamii au kiuchumi na ya husuyo viwango vyote vya usawa. Aidha suala linakuwa la kijinsia pale linapotazama uhusiano kati ya wanaume na wanawake, zaidi majukumu ya wanawake yaliyopotoshwa na utamaduni na uonevu.

Mhimili wa uchanganuzi wa kijinsia unaweza kutumika katika kuangalia njia nzuri kwa kazi za baadaye (kutathimini udhaifu, vipingamizi na mapungufu katika mikakati ya kuingilia) na mahitaji halisi na maalumu.

1.9 MATRIKI YA SERA ZA WANAWAKE KATIKA MAENDELEO (WID) NA JINSIA NA MAENDELEO (GAD)

Hii ni mitazamo mbali mbali ambayo imetumika kutathimi kuelezea mipango ya maendeleo na ushiriki wa wanawake katika maendeleo. Kila mtazamo ulikuwa unassistiza jambo fulani kwa wakati maalumu na kwa dhamira maalumu. Kila mtazamo ulikuwa na ufanisi wake.

Mtazamo wa wanawake katika maendeleo ulikubalika na kutumika zaidi katika kazi za maendeleo tangu 1976 – 1985. Lengo lake kubwa lilikuwa ni kusimamia usawa kwa wanawake kama washiriki hai katika maendeleo, na unatambua majukumu matatu ya wanawake na unatafuta kufikia mahitaji ya wanawake kupitia uingiliaji wa moja kwa moja wa serikali kwa kuwapa wanawake uhuru wa kisiasa na kiuchumi na kwa kupunguza utofauti wao na wanaume.

Mtazamo wa jinsia na maendeleo unachanganua uasili wa mchango wa mwanamke kiuchumi na kijamii katika mazingira ya kazi zifanywazo nje na ndani ya kaya. Mtazamo huu unajaribu kuunganisha nafasi au mwanya uliopo kati ya utengano wa umma na binafsi. Ambao ni utaratibu wa kudharau kazi ya wanawake ya kutunza familia na kaya.

Mtazamo huu hauangalii tu wanawake pekee, bali pia muundo wa jamii wa tofauti za kijinsia wenye kuhimili katika kugawa majukumu maalumu na matarajio kwa wanawake na wanaume, jambo ambalo linaleta usawa katika utendaji.

**JEDWALI 1:
MLINGANISHO WA WANAWAKE KATIKA MAENDELEO NA JINSIA NA MAENDELEO.**

Na	Njia	WID	GAD
1		Inatafuta kuwaunganisha wanawake katika mlolongo wa maendeleo	Inatafuta kuwawezesha wanawake kuleta mageuzi katika mahusiaano yasiyo ya usawa miongoni mwa wanawake na wanaume.
2	Fokasi	Wanawake	Mahusiano kati ya wanawake na wanaume
3	Tatizo	Kuondoa na kutenga wanawake katika mlolongo wa maendeleo	Mamlaka zisizo sawa kimahusiano kati ya matajiri na masikini, wanawake na wanaume ambao unakwamisha maendeleo ya usawa na ushiriki wa wanawake.
4	Lengo	Kuongeza ufanisi na umakini katika maendeleo	Kuongeza usawa na maendeleo endelevu yenye kuwawezesha kushirikiana katika madaraka na kupitisha maamuzi miongoni mwa wanawake na wanaume

5	Mikakati	<ul style="list-style-type: none"> - Miradi ya wanawake - Upendeleo wa vipengere vya wanawake katika miradi - Kuunganisha miradi. - Kuongeza tija na kipato cha wanawake - Kuongeza uwezo wa wanawake kutawala kaya zao 	<ul style="list-style-type: none"> - Kubainisha na kushughulikia mahitaji ya muda mfupi yanayoainishwa na wanawake na wanaume ili kuinua hali zao - Kushughulikia mahitaji ya shauku ya muda mrefu ya wanawake na wanaume.
---	----------	--	--

Majadiliano

Washiriki wajadili kwa kushirikiana uzoefu wao katika umuhimu wa kushughulikia majukumu ya utatu ya wanawake ili wasibebe mzigo mzito zaidi wanapotekeleza kazi ili kuongeza kipato cha familia zao.

Kazi ya Vikundi

Wagawe washiriki katika makundi ya jinsia moja na wajadili mgawanyo wa kazi kijinsia katika familia/kaya zao na matumizi ya muda katika shughuli za kijamii, kiuchumu, malezi n.k. kati wanaume na wanawake. Baada ya kazi za vikundi unganisha makundi yote kajadili kwa pamoja kazi za vikundi na kutengeneza mkakati utakao wezesha kuleta mgawanyo sawa wa kijinsia katika kazi kwenye familia au kaya.

1.10 VITENDO CHANYA KATIKA KUONDOA UKANDAMIZAJI WA KIJINSIA KATIKA JAMII ZA KITANZANIA.

- Kuondoa unyanyasaji wa kijinsia kwenye masuala ya kijamii, na kiuchumi kwa mfano kwenye elimu, kupiga vita mila na desturi potofu, kujenga usawa katika ajira na umiliki wa rasilimali n.k.
- Kutumia sera na viwango vya kitaifa na vile vya Shirika la Kazi Duniani (ILO) katika kuboresha hali za kazi na haki za wanawake kijamii na kiuchumi

1.11 MIFANO YA UCHUNGUZI.

MFANO WA UCHUNGUZI (NA. 1)

Wanawake ambao wanafanya kazi katika mashamba ya miwa wanalipwa ujira kidogo ukilinganisha na wanaume. Wanawake wanachangia chumba kimoja katika kulala. Hakuna upendeleo maalumu kwa wanawake wenye watoto. Wanaume walio na wake zao wanapewa malazi ya kipekee na wanapata mshahara wao kwa mwezi, malipo ya wiki, na bakishishi kwa mafanikio. Wakati ambapo wanawake wanalipwa kwa mwezi tu. Kutokana na msongamano katika vyumba vya kuishi, na ujira madogo, wanawake wanalazimika kupeleka watoto wao kufanya kazi za ujira majumbani hasa wasichana ili kufidia kipato cha familia.

MFANO WA UCHUNGUZI WA WENZESHA (NA. 2)

Wenzesha ni mama mjane wa miaka 40, anaishi Kawe Ukwamani Dar es Salaam, alikuwa ameolewa na mwanajeshi wa JWTZ ambaye alikuwa ameshastaafu, na alikuwa hana kipato kwa miaka 3. Majukumu ya kuitunza familia yake yalikuwa yote chini ya Wenzesha, ambaye alijihusisha na biashara ndogo ndogo za Mama Lishe na kuuza pombe za kienyeji. Baada ya mumewe kupata mafao ya uzeeni alikimbia nyumbani akaenda kwa rafiki yake wa kike.

Mkewe hakumsikia tena mumewe huyo kwa miaka 2. Baada ya miaka 2 mumewe alirudi nyumbani akaomba msamaha kwa familia wamsamehe kwa kuwatelekeza. Familia na mkewe walimkubalia kwa amri kwamba ataishi na familia bali hatapata mahitaji yote kama mume.

Maisha katika familia ile hayakuwa ya amani kwani mumewe/mwanajeshi yule alijisikia amepuuzwa, na kunyimwa haki zake. Matatizo yake yaliongezeka siku hadi siku, kwani alitaka aichezee mali ya mkewe kama atakavyo. Baadaye mume yule aliamua kujinyonga. Sasa mkewe anaishi katika shinikizo na mfadhaiko mkubwa toka kwa familia ya mume na jamii yote kwani wana mtuhumu kwamba yeye ndiye aliyesababisha kifo cha mumewe. Mama yule anaendelea kuishi katika mawazo mabaya tangu kifo cha mumewe na hana amani tena.

MFANO WA 3. UGONGAJI WA KOKOTO KWA WANAWAKE WA KUNDUCHI

Kunduchi ni kata, ambayo ipo kaskazini mwa wilaya ya Kinondoni , Mkoa wa Dar es Salaam. Kunduchi inapakana na kata ya Kawe upande wa Mashariki wa barabara ya Bagamoyo na bahari ya Hindi na upande wa kusini. Kata hii ina machimbo ya mawe ambayo watu huchimba na kuyaponda kwa ajili ya matumizi mbalimbali kama vile ujenzi na kadhalika. Watu binafisi hususani wanaume ni wamiliki wakuu wa machimbo hayo, na huwauzia kwa kuwakodisha wachimbaji wadogo wadogo mae-neo yao. Watu hawa huchimba mawe makubwa na kuwauzia wanawake na watoto ambao hufanya kazi ya kuyaponda mpaka kufikia kiasi cha kokoto za kuuza. Takribani wanawake zaidi ya mia nne wanafanya kazi hii ngumu na inayohatarisha afya zao. Wanawake hawa huvunja mawe hayo kwa kutumia nyundo zenye uzito mbalimbali kufuatana na kipimo cha jiwe unalotaki-wa aidha nusu nchi, au robo tatu nchi. Aidha wanawake hawa hufanya kazi hii bila kuwa na zana zote za kujikinga na vumbi au majanga mengine yanayoweza kutokea hapo katika machimbo ya mawe.

Wanawake hawa kabla ya kwenda machimboni hufanya kazi mbalimbali za nyumbani kama vile kuwatayarishia watoto chakula. Wanapofika machimboni hufanya kazi mpaka jioni kabisa wakisaidiana na waototo wao na saa zingine wakiwa wamewabeba watoto wao wachanga migongoni mwao. Aidha hufanya kazi muda mrefu katika jua kali na vumbi jingi au wakati wa mvua hunyeshewa kutwa nzima., pamoja na matope na maji mengi yanayohatarisha afya ya mama na mtoto pia. Wakati wa mauzo vijana wa kiume ndio ambao wanaongea na wateja wa kokoto, katika hali hiyo wao ndio wanaopanga bei bila kuwashirikisha akina mama walioteseka na kuvuja jasho.

Aidha katika majadiliano hayo vijana hao imebainika kuwa huwa wanachukua fedha nyingi, na kuwalipa wale wazalishaji fedha kidogo. Vijana hawa huchukua nafasi ya madalali au watu wa kati, kati ya mzalishaji (mwanamke) na mteja. Aidha katika utendaji huo vijana hujipatia fedha nyimgi zaidi wakiwaacha akina-mama ambao ndiyo wazalishaji fedha kidogo na kubakia na umasikini wao.



Wanawake katika mazingira magumu ya kazi

1.12 MCHANGANUO WA KIJINSIA KUTOKANA NA MIFANO HII INAONYESHA UKWELI UFUATAO KATIKA KUMNYIMA MWANAMKE UWEZO KIUCHUMI.

- Uwiano wa malipo yasiyo lingana kati ya mwanamke na mwanaume.
- Utumikishwaji wa mwanamke na mtoto katika mazingira hatari na ya kutisha.
- Wanawake kutumia muda mwingi kazini bila kupumzika au kuwa na zana za kujikinga.
- Wanawake hubaki nyuma katika kupanga bei kwa bidhaa zao . Hivyo kukosa haki kwa misingi ya jinsia.

1.13 NAMNA YA KUSHIRIKISHA WANAUME KATIKA KUONDOA UBAGUZI WA MWANAMKE KATIKA AJIRA NA MAPATO

- Kwa ajili ya kuondoa migongano katika jamii na familia mwanamume ahusishwe kikamilifu katika zoezi hili.
- Mwanaume na mwanamke washirikishwe katika upangaji sera na programu pamoja na utekelezaji wake.
- Kutesa kwa zamu ‘ Kasumba hii yafaa iondolewe mawazoni mwetu ili mwanamume na mwanamke waishi katika dunia yenye usawa kiajira, kimapato na tuzo kutokana na kazi afanyayo mtu au jasho lake.

1.14 MIKAKATI YA KUKABILIANA NA HALI HIYO:

- Ifanyike mikutano ya wadau kujadili masuala ya jinsia, mgawano wa majukumu na haki sawa kwa mwanamke na mwanamme.
- Iwepo mikutano/semina zinazolenga vikundi tofauti au mkusanyiko katika sehemu zile, ili kuwafanya watu wote waelimike kuhusu masuala ya jinsia na faida ya kutoa haki sawa kwa wote.
- Kuwepo kwa watu maarufu wa kushauri na kuelezea haki na usawa wa kijinsia katika meneo mbali mbali ya kazi.
- Kuundwa sheria ndogo ndogo ambazo zitaweza kuyalinda makundi yanayonyanyaswa na kunyimwa haki.
- Mashirika yanayoaminiwa yatumiwe katika kuhamasisha jamii kuhusu hili tatizo, sababu, nia na umuhimu wa kutaka kulitatua ili kujenga jamii yenye haki sawa na mipango endelevu.
- Ushauri wa kitaalamu katika makundi ya ngazi mbalimbali utolewe na vyama visivyo vya kiserikali vyenye historia nzuri.
- Jamii ihamasishwe kushughulikia suala hili ipasavyo katika ngazi zote tokea katika familia hadi kitaifa.
- Jamii zishirikiane na shule katika kupata taarifa sahihi za wanafunzi wanaohusika katika matatizo ya utoro shuleni na ajira ya mtoto ili kurahisisha ufuatiliaji wake.



Mazingira ya kazi katika Sekta Isiyo Rasmi, Machimbo ya Mawe na Ugongaji Kokoto



Mke na mme wakiwa katika kufanya kazi pamoja bila ubaguzi, lakini katika kugawana mapato kwa usawa bado ni tatizo.

Kazi za vikundi

Bainisha sababu za kijinsia zinazoplekea hali ambazo zimejitokeza katika mifano iliyotolewa na namna ya kuweza kuzirekebisha ili kuleta usawa wa kijinsia.

JINSIA NA UMASIKINI

2.1 LENGU

- Kuelewa umuhimu na mwingiliano wa masuala ya umasikini, jinsia na ajira.
- Kutambua umuhimu wa kuunda njia zinazofaa na zenye mitazamo mbalimbali katika kukabiliana na masuala ya umasikini katika familia.

2:2 MAANA YA UMASIKINI NA MITAZAMO YAKE

Maana ya umasikini inaweza kuelezwa kwa kuangalia viashiria mbali mbali. Kadhalika viashiria hivyo vinaweza kukuonyesha ni mtizamo gani mtu au jamii iliyonayo katika kuchanganua dhana ya umasikini. Hata hivyo miongoni mwa viashiria hivyo vinavyokubalika katika jamii ni hivi vifuatavyo:

- Hali ya familia kipato na matumizi
- Hali ya jumua kijamii na kiuchumi
- Mazingira ya kazi
- Pato la taifa
- Wastani wa pato la kila mwananchi
- Viwango vya vifo kwa watoto chini ya mwaka 1, chini ya miaka 5, na wanawake wajawazito.
- Wastani wa umri wa mtu wa kuishi
- Kwa ujumla ni ule uwezo wa kupata mahitaji ya msingi kama vile chakula, malazi, malezi, tiba, elimu n.k.

2.3 DHANA YA UNYANYASWAJI NA UMASIKINI KWA MWANAMKE ZIMEAINISHWA KWA KUFUATA VIGEZO VIFUATAVYO.

- Kuongezeka kwa wanawake viongozi wa familia na kuzidi kukua kwa umasikini miongoni mwa wanawake. Wanawake viongozi wa familia wanaongezeka kutokana na: kuachana, kutengana, kuhama, kutokuolewa, mume kushindwa kuhudumia familia n.k.
- Nafasi finyu wapewazo wanawake katika maendeleo ya jamii, urari wa madaraka na uongozi.
- Nafasi finyu walizonazo wanawake kijamii na kiuchumi na hasa nafasi duni katika kumiliki rasilimali.
- Nafasi finyu walizonazo wanawake katika kupata elimu, mafunzo ya ufundi, mikopo na ajira.
- Haki na nafasi finyu wanayopewa wanawake katika kumiliki rasilimali kama, nyumba, ardhi, mikopo, mitaji, nyenzo za uzalishaji na vitendea kazi vinginevyo.
- Kunyimwa nafasi za kujiendeleza kwa kisingizio cha mambo ya mila na tamaduni mbali mbali katika jamii kama vile kuolewa na kulea familia n.k.

2.4 SABABU ZINAZODUMISHA NA KUIMARISHA UMASIKINI MIONGONI MWA WANAWAKE

Wanawake walio wengi ni masikini kuliko wanaume ingawa wao ndiyo watendaji wakuu katika kuzalisha mali na kutunza familia. Aghalabu, katika kugawa mapato hawashirikishwi kwenye maamuzi. Baadhi ya sababu zinazodumisha na kuongeza umasikini miongoni mwa wanawake ni:

- Elimu duni.
- Ubaguzi katika masuala ya kijamii, kiuchumi na kisiasa.
- Mila potofu, desturi zinazozuia ushirikishwaji wa wanawake katika shughuli za maendeleo.
- Mila na desturi zinazowashuritisha watoto wa kike kuchukua majukumu ya watu wazima ikiwa ni pamoja na kuolewa mapema na kukatisha masomo.
- Kutoelewana kati ya mume na mke.
- Ukatili katika familia.

Sababu nyingine ni pamoja na:

- Kuwa na watoto wengi bila kufuata uzazi wa mpango na hivyo kushindwa kuwahudumia.
- Kukosekana kwa miradi madhubuti ya kuingiza kipato katika sehemu za vijini.
- UKIMWI umesababisha kushuka kwa nguvukazi ya uzalishaji kwa akina mama kwani ni waathirika wakubwa. Ukimwi pia umesababisha kuongezeka kwa yatima na ajira ya mtoto.

- Kuongezeka kwa nyumba zinazoongozwa na kuwategemea akina mama wa vipato vya chini.
- Wanawake kujihusisha zaidi na kazi za vipato vidogo au kazi sisizo na vipato kabisa kwa muda mrefu zaidi.

Matokeo yake: Umasikini katika familia unapelekea kuhitajika kwa ajira ya mtoto, ili kuongeza pato la familia.

2.5 MAMBO YALIYOSABABISHA KUONGEZEKA UMASIKINI TANZANIA

- Kutokuwa na mikakati madhubuti katika sekta ya kilimo na utumiaji teknolojia duni.
- Msaada usiotosheleza kusaidia uwekezaji kwa ajili ya viwanda vya mazao hasa vijijini.
- Mgawano mbaya wa kazi na mapato bila kufuata misingi ya usawa kijinsia.
- Kukosekana utekelezaji madhubuti wa sera za serikali kama vile sera ya vijiji vya ujamaa, elimu kwa wote na sera ya elimu ya mwaka 1978.
- Siasa ya vyama vya ushirika na jinsi vilivyoshirikishwa katika mambo ya kisiasa.
- Ubadhirifu katika mashirika ya umma na jinsi yalivyokuwa yanategemea ruzuku kutoka serikali kuu kwa kiwango kikubwa.
- Kutokuwajibika, uvivu na kukosa ari ya kufanya kazi kuanzia ngazi ya familia.

- Kutokuwa na miundombinu mizuri na yakuaminika kusafirisha nyenzo, pembejeo, na mazao yaliyozalishwa.
- Majanga ya magonjwa, UKIMWI na magonjwa mengine ya milipuko kama vile kipindupindu, kuharisha, tauni n.k.
- Utekelezaji wa sera za kitaifa kama ubinafishaji na jinsi ilivyoathiri vibaya huduma za jamii kama vile elimu, afya kwa kiwango ambacho watu hawakuweza kuzipata tena kwa urahisi, kwa kushindwa kulipia. Mwanamke aliathirika zaidi kutokana na majukumu yake ya uzazi na malezi ya familia.
- Kushuka kwa bei ya mazao katika soko la dunia na kuathiri kipato wanachopata wakulima.
- Majanga ya asili kama vile mvua za eli-nino, ukame n.k.

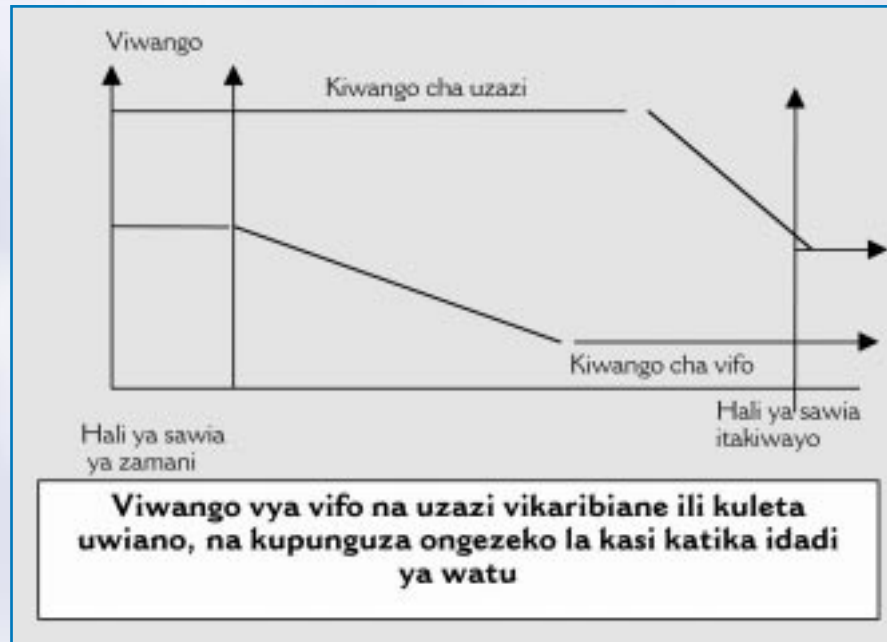
Sababu za umasikini zitokanazo na mataifa ya nje.

- Mzigo wa madeni ambao unachukua pato kubwa la taifa katika kulipa madeni.
- Uwiano mbaya na usio sawa katika biashara za kimataifa kati ya nchi tajiri na masikini.
- Tatizo la wakimbizi

2.6 VIASHIRIA VYA KUKUA KWA UMASIKINI

- Elimu. Kushuka kwa idadi ya uandikishwaji watoto shule toka asilimia 98% miaka ya 1980 hadi 77% 1999. Inakadiriwa kwamba wastani wa wasichana 3,000 hukatishwa masomo kila mwaka kutokana na mimba, bila kuwapo na sera mathubuti ya kuwasaidia kuendelea na elimu yao.
- Ajira: Ukosefu wa ajira umeongezeka toka 3.8% 1991 hadi 12% mwaka 2002.
- Kushuka kwa huduma za jamii kama vile maji, afya n.k.
- Wastani wa umri wa matarajio ya kuishi umeshuka kutoka miaka 52 miaka ya 1990 hadi 48 mwaka 2002.
- Kushuka kwa tija kunakoambatana na nguvu kazi.
- Teknolojia duni na kutokuwepo kwa mikakati madhubuti ya kuendeleza kilimo.
- Ukosefu wa kipato cha kutosheleza mahitaji ya familia.
- Miundo mbinu ambayo siyo mizuri kuwezesha watu pamoja na mazao kusafirishwa kwa urahisi.
- Kushuka kwa afya na kuongezeka kwa vifo vya watoto wachanga, waliochini ya umri wa miaka mitano pamoja na akinamama wajawazito.
- Ongezeko kubwa la idadi ya watu ukilinganisha na ukuaji wa uchumi.

2.7 ONGEZECO LA HARAKA LA IDADI YA WATU HIVI SASA KIELELEZO NA. 2



2.8 SERA NA MIKAKATI MBALIMBALI YA KUONDOA UMASIKINI

2:8:1 Sera za Taifa

- Sera za taifa kuhusu upatikanaji wa ajira
- Sera ya taifa kuhusu vijana.

- Sera ya taifa inayohusu jinsia na maendeleo.
- Sera ya taifa inayohusu kuondoa umasikini.
- Sera ya Taifa ya nguvu kazi.
- Sera ya mashirika yasiyo ya kiserikali – NGO.

2:8:2 Mikakati ya kimataifa:

Mikakati hii ni ile inayohusu kuongeza uzalishaji na kupunguza umasikini;

- Kutoa mafunzo na mikopo
- Kuhamasisha jamii kwa kutumia mbinu za uragibishi na shirikishi jamii.
- Uchangiaji wa gharama za shughuli za maendeleo katika jamii
- Kuhamasisha utumiaji wa mashirika yasiyo ya kiserikali katika kuendeleza na kutekeleza mipango ya maendeleo katika jamii.
- Kuboresha utoaji wa elimu kwa kusaidia ujenzi wa shule/madarasa pamoja na kusaidia watoto wanaotoka katika familia masikini kupata elimu.
- Kusadia katika uundaji na uboreshaji wa vikundi vya uzalishaji vya wanawake na vijana na kuvipa mafunzo na mitaji.

2.8.3 Misaada na Mikopo kutoka nchi tajiri na mashirika ya kimataifa.

- Uwezo wa jamii wa kupata rasilimali (fedha) kutoka mashirika ya misada ya kimataifa.

- Kupata misamaha ya madeni kutoka nchi zilioendelea na kupunguziwa riba za mikopo.
- Kujenga uwezo wa mwanamke katika kujua haki zake, uwajibikaji na mambo ya jinsia yatakayo mwezesha kupata huduma za msingi hasa kwa kushirikiana na mashirika ya wafadhili na yale ya asilia.
- Kutoa mafunzo maalumu yenye kujenga ujuzi, stadi na maarifa kuhusu biashara ndogo ndogo na namna ya kubuni miradi endelevu itakayo mkomboa mtu kutoka kwenye umasikini.
- Kuanzisha vikundi vya uzalishaji kwa wanawake na vijana.
- Sehemu ya mapato ya serikali ikishirikiana na wafadhili inatolewa kama mikopo kwa vikundi vya wanawake na vijana.

2.9 MIFANO YA MIRADI YA WANAWAKE

2:9:1 Mfano wa mkakati wa kuondoa umasikini, mradi ya kilimo, utengenezaji wa vyakula, uvuvi, ufugaji n.k. Zanzibar:

Walengwa: Vikundi vya kiuchumi vya wanawake na wanaume

Malengo

- Kuendeleza vikundi vya kiuchumi.
- Mkopo unapewa wanawake na wanaume kulin-

gana na shughuli wanazofanya

- Uzoefu unaonyesha kuwa wanaume wanafaidika zaidi katika mikopo kuliko wanawake kutokana na shughuli wanazozifanya ambazo zinahitaji mikopo mikubwa, zina ujuzi na faida kubwa.

Mikakati

- Kuboresha bidhaa zinazozalishwa na vikundi pamoja na mbinu za utafutaji masoko.
- Kutoa mafunzo na kuboresha ajira.

2.9.2 Mfano wa mradi wa wanawake katika mashamba ya miwa Tanzania bara.

Wanawake walilengwa kutokana na:

- Elimu duni kuhusu haki za mfanyakazi na ushirikishwaji mdogo wa wanawake kwenye chama cha wafanyakazi.
- Nafasi duni katika ajira
- Unyanyaswaji wa kijinsia sehemu za kazi.
- Afya mbaya na kukosekana huduma na mafunzo ya afya na usalama kazini.
- Umasikini na usalama mdogo katika familia
- Huduma duni za jamii kwa mfano shule za chekechea, zahanati n.k.
- Majukumu mengi kwa wanawake-malezi ya familia, ajira n.k.

Mikakati ya Mradi huo

- Kuelimisha wanawake wafanyakazi kuhusu haki zao na ushiriki katika vyama vya wafanyakazi.
- Kuelimisha wanawake, wanaume, menejimenti, na jamii juu ya masuala ya kijinsia, mazingira mazuri ya kazi na ustawi wa jamii.
- Uundaji wa kamati za akina mama na ufuatiliaji wa masuala yote ya jinsia, ikiwa ni pamoja na uundaji wa sera ya kijinsia katika chama cha wafanyakazi.

Mafanikio ya mradi

- Ushirikishwaji wa wanawake na wanaume katika sera, mipango na utekelezaji wake.
- Kuinua hali za wanawake na wanaume kiuchumi katika hali ya usawa.
- Kuelimisha kila mtu katika ngazi ya chini hadi taifa kuhusu haki na usawa wa kijinsia.
- Kujenga misingi ya maendeleo endelevu katika jamii.
- Kuunda kamati za wanawake ili ziweze kujadili matatizo yao na mbinu za kuyatatua na kuboresha ushiriki wao katika chama cha wafanyakazi.
- Elimu kuhusu kutumika rasilimali ya taifa katika kupunguza umasikini na kuwapa uwezo zaidi waliomasikini kujinufaisha kutokana na rasilimali ya taifa. Ardhi inagawiwa kwa kila aliyekuwa na

uwezo wa kutumia

- Kuweka utaratibu mzuri wa watu walio masikini kama vile kuanzisha vikundi mbali mbali vya uzalishaji.



Wanawake wanachama wa TPAWU katika mashamba ya Chai.

2:10 WARAKA WA TAIFA WA KUONDOA UMASIKINI

1. Ili kuondoa umasikini, serikali imetengeneza waraka kwa kushirikiana na wadau katika ngazi zote pamoja na mashirika ya kimataifa ya misaada. Waraka huo ni utekelezaji wa Sera ya Taifa ya kuondoa umasikini

kwa asilimia 50 ifikapo mwaka 2010 na kutokomeza umasikini kabisa ifikapo mwaka 2025.

2. Ripoti ya mipango ya maendeleo ya utekelezaji wa waraka 2000/01 kuhusu kuondoa umasikini, imeainisha maendeleo yaliyofikiwa katika utekelezaji wa waraka huo na mipango ya utekelezaji katika mwaka wa fedha 2000/04
3. Sekta zilizopewa kipaumbele na waraka huo ni kama ifuatavyo:-
 - Elimu
 - Afya
 - Kilimo
 - Maji
 - Sheria ya mahakama
 - Miundombinu – (barabara)
4. Mambo yanayoingia katika kila Sekta
 - Utawala bora
 - Jinsia
 - Mazingira
 - Ukimwi

2.10.1 Tamko la waraka kuhusu jinsia

1. Mnamo mwaka 2000/01, Serikali ililenga kupunguza umasikini wa kipato na usio wa kipato miongoni mwa wanawake kwa kutumia mbinu

mbali mbali. Mikakati ya kuondoa umasikini wa kipato inalenga kuongeza uwezo wa akina mama kiuchumi kupitia vikundi vya uzalishaji, na ile ya kuondoa umasikini usio wa kipato inalenga katika kuboresha huduma za jamii kama vile elimu, afya n.k.

2. Kutengenezwa kwa programu ndogo inayohusu maendeleo ya mwanamke, jinsia na utekelezaji wake 2001/2002
5. Mambo muhimu ya kuingilia kati ili kupunguza umasikini (2000/01)
 - Utafiti kuhusu bajeti ya familia
 - Utafiti kuhusu nguvu kazi na ajira ya mtoto.
 - Kuanzisha mfuko wa fedha wa elimu ili kugharamia masomo kwa watoto wanaotoka katika familia masikini.

2:11 UCHUNGUZI WA HALI YA UPATIKANAJI WA MAHITAJI MUHIMU KWA JAMII:

Mahitaji muhimu ya jamii yapo mengi na hutofautiana kutoka mtu mmoja hadi mwingine au jamii hadi jamii. Hata hivyo yaliyobainishwa kukubalika kuwa ni ya kipaumbele kwa jamii mbali mbali ni haya yafuatayo:-

- Maji
- Makazi

- Umeme
- Elimu ya msingi na ufundi
- Miundo mbinu – barabara, mifereji ya kupitisha maji machafu.
- Masoko
- Mitaji ya biashara

2:12 JEDWALI LA 2

MIKAKATI YA KUPUNGUZA UMASIKINI MIONGONI MWA WANAWAKE

No	Mkakati	Njia
1	Kuhamasisha makundi duni katika jamii	<ul style="list-style-type: none"> • Semina, mikutano kwa kushirikisha wadau wote. • Uchambuzi wa shughuli za jamii kwa kutumia njia ya ushirikishwaji na shirikishi jamii. • Vyombo vya habari • Kampeni • Makongamano
2	Kutengeneza programu za mafunzo ya ujuzi kwa wasichana na wavulana	<ul style="list-style-type: none"> • Kutumia wanawake na wanaume wenye ujuzi • Kutoa kozi fupi za ufundi stadi VETA • Mafunzo ya stadi za jamii
3	Kutoa elimu imuwezeshayo mwanamke kupata ajira	<ul style="list-style-type: none"> • Mafunzo maalumu ya kupata ujuzi • Elimu ya biashara na masoko

No	Mkakati	Njia
4	Kusaidia kuanzisha na kuimarisha vikundi vya kiuchumi na uzalishaji vya wanawake	<ul style="list-style-type: none"> • Kuunda vikundi • Kutengeneza miongozo • Kutoa mafunzo ya biashara na ufundi • Kuwawezesha wanawake kutafuta na kupata masoko.
5	Kuanzisha vyama vya kuweka na kukopa miongoni mwa wanawake	<ul style="list-style-type: none"> • Kuanzisha vikundi • Kuunganisha vikundi na taasisi za fedha • Kutoa mafunzo ya kuweka na kukopa.
7	Kuanzisha kamati za usimamizi na uratibu wa shughuli za wanawake katika kupunguza umasikini	Kuhusisha wadau wote katika ngazi zote katika kufuatilia maendeleo ya vikundi vya uzalishaji.

Kazi za vikundi:

1) MAJADILIANO YA PAMOJA

Washiriki wafanye majadiliano ya pamoja juu kupunguza umasikini kwa makundi maalumu yafuatayo:-

- Wanawake
- Vijana
- Walemavu.

2) Wagawe washiriki katika makundi wajaadili:

- Njia za kutatua matatazo ya umasikini kwa wanawake na vikundi masikini katika jamii.

KANUNI ZA KIMATAIFA ZA SHIRIKA LA KAZI DUNIANI, NA HAKI ZA AKINA MAMA WAFANYA KAZI

3.1 CHIMBUKO NA KAZI ZA SHIRIKA LA KAZI DUNIANI (ILO)

Lengo:

- Kuwawezesha washiriki wajue kazi za Shirika la Kazi Duniani (ILO) na mahusiano yake na haki za wanawake wafanyakazi na kuondoa ajira ya mtoto.

Maana ya ILO: International Labour Organization
Shirika la Kazi Duniani

Chimbuko ILO: ILO ilianzishwa mwaka 1919 ili kusimamia haki za wafanyakazi na kijamii.

3.1.1 Madhumuni ya kuanzishwa kwa ILO:

Kuangalia mikataba ya makubaliano ya utatu katika kutatua matatizo yanayotokana na mazingira ya kazi, au yanayohusu ukosefu wa haki, maisha magumu na ukiukwaji wa sheria katika mikataba ya kazi.

3.1.2 Kanuni:

- Mikataba ya uwazi yenye kuridhiwa na wanachama wa ILO.
- Taifa likiridhia mkataba wa ILO kwanza linakubali na hivyo kuwajibika na mkataba huo.
- Nchi inaweza kuunda kanuni ndogo ndogo katika kutekeleza mkataba huo.
- Nchi lazima itekeleze mkataba huo siyo tu kisheria bali kiutendaji.

3.1.3 Viwango vya mikataba ya utendaji ya Shirika la Kazi Duniani

Sifa za mikataba hiyo.

- Iweze kuenea kote/kwa wote duniani.
- Iweze kubadilika na kunyambulika kwa urahisi.
- Iweze kujitegemea/kujitosheleza na kurekebisha kutokana na mazingira

3.1.4 Muongozo wa kanuni za viwango vya kazi katika ILO:

- Haki za msingi za kibinadamu
- Sera ya ajira na jamii
- Uongozi kazi
- Mahusiano ya jamii viwandani
- Mazingira ya kazi
- Hifadhi ya jamii
- Ajira ya mtoto
- Makundi maalumu

3.1.5 Mikataba Mbalimbali ya Shirika la Kazi Duniani inayoangalia hali na mazingira ya wafanya Kazi, ambayo Tanzania imeridhia.

- Sheria inayolinda uhusiano wa kazi. Sheria hii iliundwa mwaka 1950 na kuanza kutumika mwaka 1952. Sheria hii inalinda afya, usalama kazini na maslahi ya mwajiriwa katika sehemu za kazi.

- Mikataba ya ILO Na. 100 na 111 ya Mwaka 1958.
Mkataba na. 100 unazungumzia malipo sawa kwa kazi sawa wakati mkataba na. 111 unaelezea kuhusu kuondoa ubaguzi wowote katika kazi unaofuata misingi ya ukabila, jinsia, rangi, dini, mawazo ya kisiasa, utaifa na asili ya jamii. Mkataba huu unabainisha aina tofauti za ubaguzi kwa mfano ubaguzi wa moja kwa moja, ubaguzi usio wazi, ubaguzi wa kisheria. Lakini Tanzania ubaguzi mara nyingi unajitokeza katika kuwaondoa wanawake wajawazito katika ajira kwa visingizio kuwa hawaaminiki na siyo watu wa kutegemea kutokana na matatizo ya kifamilia. Ubaguzi wa kijinsia na kutengwa katika kutoa nafasi za kazi kutokana na majukumu asili ya kijinsia. Kuniyimwa na kutopandishwa vyeo kazini kwa visingizio kuwa wanawake hawawezi kufanya kazi katika ngazi za juu nk.
- Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani Sura Na. 156 wa Mwaka 1981.
Mkataba huu unalenga wafanyakazi wenye majukumu ya kifamilia. Mkataba huu unaongelea wazi kuwa wafanyakazi wa jinsia zote wanawake na wanaume wapate ajira bila kubaguliwa au kuhusisha ajira na majukumu ya kifamilia. Vile vile sheria inaeleza wazi kuwa

majukumu ya kifamilia lazima yatiliwe maanani wakati wa kupanga shughuli za kutoa huduma. Kuwepo na sehemu ya kulelea watoto, chekechea nk.

- Mkataba wa Shirika la Kazi Na. 138 wa 1973
Mkataba huu unazungumzia umri wa chini kwa ajira na unatoa ufafanuzi wa umri unaokubaliwa kufanya kazi chini ya miaka 18 kwa kuzingatia afya, usalama na maadili ya maisha.
Pia unaelekeza aina za ajira zinazokubalika kufanywa na vijana chini ya miaka 16 kulingana na kanuni na sheria za nchi zilizopo pamoja na mikataba ya kazi baina ya Serikali, waajiri na wawakilishi wa wafanyakazi.
- Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani- ILO Na. 182 wa mwaka 1999.
Mkataba huu unaongelea kuhusu kutokomeza ajira mbaya ya mtoto. Mkataba huu unamtambua mtoto kama ni yule ambaye hajafikia umri wa miaka 18. Vile vile unaweka msisitizo wa kutilia maanani mahitaji maalumu kwa "mtoto wa kike". Mkataba huu unamlenga mtoto wa kike. Kutokana na kazi wafanyazo wasichana si za wazi kama vile ajira kwenye majumba, uka-haba n.k. Hivyo huunda mazingira yenye kuweza kutengeneza mipango itakayowafikia wasichana waliopo katika sekta zisizo wazi. Pia

mkataba huu unajumuisha watu walio masikini sana hasa familia zinazoongozwa na akina mama. Aidha makataba unaweka msisitizo katika kuinua utoaji wa elimu kwa wasichana, kuhamasisha vikundi na wanaharakati wa akina mama katika kutokomeza ajira mbaya za watoto. Kwa Tanzania ajira mbaya ni pamoja na kazi za majumbani, ukahaba, uvuvi, mashamba ya biashara ya kilimo, pamoja na kazi za migodini.

- Mkataba wa ILO Na. 103 wa mwaka 1952. Mkataba huu umefanyiwa mapitio mwaka 2000 na Shirika la Kazi Duniani na unahusu likizo ya uzazi kwa akina mama wafanyakazi. Mkataba huu unapendekeza wiki 14 kama haki ya likizo ya uzazi kwa wanawake wafanyakazi, vile vile unaainisha haki ya mama kupewa mapumziko kabla na baada ya kujifungua na muda wa kwenenda kumnyonyesha mtoto wake kabla hajaanzishiwa vyakula mbadala.
- Tanzania haijaridhia mkataba huo wa ILO hivyo serikali ya Tanzania kwa kushirikiana na tume ya ajira wameridhia siku 84 ikiwa ni pamoja na likizo ya mwaka.
- Waajiriwa katika ajira ya muda mfupi hawana haki ya likizo ya uzazi au kupewa likizo bila malipo. Hawana nafasi za kujiendeleza au

kupandishwa vyeo.

- Mama mjamzito kupewa nafasi au muda wa kutosha wa kupumzika hii ni muhimu kwa afya ya mama na mtoto.
- Kina mama walio jifungua na kurudi mapema kazini huwa mara nyingi wanapata udhaifu au afya mbaya na mtoto aliyebaki nyumbani huwa hana afya njema kwa kukosa malezi ya mama na hasa kunyonyeshwa. Hivyo wote huwa katika afya mbaya.
- Kama mama angepewa muda wa kutosha wa kumlea mtoto wake na yeye mwenyewe, angekuwa kwenye afya njema na mtoto pia. Hivyo mwajiri kufaidika kwa kutotumia fedha nyingi kwa ajili ya matibabu na ruhusa za mara kwa mara, ikiwa ni pamoja na utoro kazini.
- Mkataba Na. 87 wa ILO 1948
Mkataba huu uliandikwa mwaka 1948 na kuanza kutekelezwa 4/07/1950. Mantiki kubwa ya mkataba huu inahusu kanuni na haki ya mfanyakazi kujiunga na vyama vya wafanyakazi na uhuru wa kushiriki na kinga dhidi ya kukan-damizwa au kubughudhiwa kazini. Mkataba huu unatoa haki ya kuanzisha vyama vya wafanyakazi na kujiunga na chama chochote mtu anachokitaka.

- Mkataba Na. 98 wa ILO.
Mkataba huu unaelezea haki ya mfanyakazi kupata kinga dhidi ya kubaguliwa kutokana na ajira yake. Aidha mkataba huu unaangalia haki ya kutoingiliana kati ya mfanyakazi na mwajiri. Mkataba pia unaongelea haki ya kuanzisha na kukuza maendeleo na matumizi ya mkataba wa hiari kwa manufaa ya wafanyakazi bila kujali aina ya jinsia yao. Mkataba huu ni zana muhimu ambayo wafanyakazi wanaweza kuitumia katika kutete na kulinda haki za wafanyakazi katika maendeleo ya kazi hususa ni wanawake. Mikataba Mengine ya Kimataifa Inayohusu Haki za Mwanamke ni pamoja na Mkataba wa Kuondoa Ubaguzi kwa Wanawake (CEDAW) Serikali imeridhia mkataba wa kimataifa wa kuondoa ubaguzi dhidi ya mwanamke na imeshiriki katika mikutano mikuu ya kimataifa kuhusu haki za mwanamke kwa mfano; mkutano wa nne wa kimataifa kuhusu haki za mwanamke (Beijing Conference 1995) n.k.

Katika mkutano wa Beijing, serikali inatekeleza maa-
muzi ya mkutano huo, ambapo serikali ilitenga mae-
neo matano:

- Kuongeza uwezo wa wanawake katika sheria
- Kuinua uwezo wa wanawake kiuchumi ili

kupunguza umasikini.

- Kuinua uwezo wa wanawake kisiasa ili waweze kushiriki kikamilifu katika vyombo vikuu vya kitaifa vya kupitisha maamuzi.
- Kupanua nafasi ya wanawake katika kupata elimu, mafunzo, ajira na uongozi.
- Kuzingatia maamuzi kuhusu usawa wa kijinsia.

Maeneo haya yanaendana na maeneo makuu manne ya shughuli za Shirika la Kazi Duniani:

- Haki za binadamu na kazi.
- Kukuza ajira na kuondoa umasikini.
- Kuimarisha huduma za jamii na ulinzi.
- Kukuza ushirikiano na majadiliano baina ya wadau.

3.2 SHERIA ZA KAZI TANZANIA

Malengo

- Kuwafanya washiriki watambue na kufahamu sheria za ajira/kazi nchini Tanzania
- Washiriki waongeze ujuzi wao kuhusu sheria za kazi zilizopo nchini Tanzania.
- Kuwafanya washiriki wabainishe mapungufu yaliyopo katika sheria za kazi na jinsi ya kuziboresha.

Wafanyakazi na waajiri

Hawa hawana jambo la makubaliano ya pamoja kati yao. Wafanyakazi wana matarajio tofauti na waajiri ndiyo maana chombo cha kuwaunganisha ni muhimu kwa mujibu wa sheria na mikataba ya hiari.

Sheria ya Ajira Sura ya 366

- Vyama vya wafanyakazi vilitawaliwa na serikali na viliundwa ili kuendeleza siasa ya ujamaa na kujitegemea.
- Sheria za kazi zilitungwa ili kuwezesha kufanikisha siasa ya ujamaa na kujitegemea.

Ajira

- Ajira ziwe za hiari
- Kubaguliwa kwa wanawake katika migodi kulilenga zaidi kama mkakati wa kumlinda kuliko kumbagua.

Katiba

- Inashirikisha/unganisha haki ya kufanya kazi
- Wanawake wapiganie haki zao sawa na wanaume bila kungojea kupewa.

Sheria za kazi

- Sheria hutamka wazi misingi ya ujumla.
- Majukumu.
- Hulindwa na vyombo vilivyowekwa.
- Hutungwa na kupitishwa na vyombo husika.

Agenda za mazingira stahifu ya kazi:

- Kuweka nafasi sawa kwa wanawake na wanaume katika kupata kazi stahifu.
- Mazingira mazuri ya kazi.
 - Uhuru
 - Usawa
 - Haki
 - Usalama
 - Ajira ithamini utu na mtu

Katika kukamilisha haya inabidi mambo yafuatayo yatiliwe maanani-:

- Kuinua haki za wafanyakazi wote katika sehemu za kazi bila kujali jinsia.
- Kutoa nafasi za kazi sawa
- Kulinda makundi maalumu katika sehemu za kazi
- Kuongoza mazungumzo ya pamoja kama njia na jawabu katika kurekebisha mazingira ya kazi.

3.3 HAKI ZA WANAWAKE WAFANYAO KAZI KATIKA AJIRA YA SEKTA RASMI

Malengo

- Kubainisha, kutambua haki za msingi za wanawake wafanyakazi.
- Kujulisha jumuiya jinsi mataifa mbali mbali yanavyo-shughulikia haki za wanawake
- Kujifunza juu ya ubaguzi unaowakabili wanawake katika maeneo ya kazi.
- Kujua jinsi mataifa yanavyotekeleza na kulinda haki hizo.
- Kujua aina tofauti za unyanyasaji wa wanawake kazi-ni
- Kuongeza elimu na kuweka mikakati ya uboreshaji katika kutetea haki za wanawake kazini

Wanawake katika ajira na shughuli mbalimbali wanaendelea kubaguliwa na haki zao kukiukwa kutokana na;-

- Ubaguzi wa kijinsia katika ajira na kupandishwa vyeo
- Sheria butu/duni kuhusu wanawamke.
- Mikataba isiyokidhi matakwa ya wanawake wala kuwalinda.
- Malipo au ujira mdogo kwa kazi sawa
- Matatizo kwa wajawazito, wagonjwa na walioolewa kutothaminiwa.

Ubaguzi wa kinjisia katika ajira:

- Hutokana na imani za jadi kuwa kazi fulani hawaruhusiwi kufanya watu wa jinsia fulani.
- Kunyanyaswa
- Kutumika kama chombo cha starehe.
- Kuhusishwa zaidi na uzazi na siyo uzalishaji.
- Waajiri kupendelea zaidi kuajiri wanaume badala ya wanawake, kutokana na imani potofu kwamba wanawake ni dhaifu na wanaume ni wazalishaji bora.
- Elimu ndogo na kutojiamini miongoni mwa wanawake.

Mikakati

- Kubadili fikra na mila potofu katika jamii kuhusu wanawake
- Kukubali kuwa ajira kwa mwanamke ni haki yake na itajenga maendeleo endelevu.
- Wanaume wahamasishwe ili nao wawajibike katika kutoa huduma za jamii, kwa mfano malezi ya watoto na huduma za kuwapeleka hospitali.
- Kutoa elimu kwa wote kuhusu haki za mama kuanzia shule za awali

3.4 MATATIZO YANAYOSABABISHWA NA MGAWANYIKO MBOVU WA MAJUKUMU YA KIJINSIA KATIKA FAMILIA:

- Mila na desturi potofu za jamii zinaendelea kudumishwa na kujizalilisha hivyo kudunisha wanawake.
- Uwezo mdogo wa familia hasa wanawake.
- Kutojamini hasa kwa wanawake katika uongozi na utoaji wa maamuzi.
- Kukosa mitaji, ufundi, rasilimali.
- Ukosefu wa matunzo na malezi bora kwa watoto.

Utatuzi:

- Kujizatiti na kujiamini miongoni mwa wanawake katika shughuli za uzalishaji na uongozi.
- Jamii kutoa msaada wa hali na mali ili kutatua tatizo la ukandamizwaji wa wanawake.
- Kuwa na vikundi vya kutetea haki za wanawake mjini na vijijini.

3.5 WANAWAKE KATIKA SEKTA ISIYO RASMI:

- Wanawake walio katika sekta isiyo rasmi wana nafasi finyu ya kumiliki rasilimali kama vile ardhi, majengo, masoko, elimu na mafunzo
- Wanawake katika sekta isiyo rasmi hutengwa katika huduma za afya. Hawana ajira za kudumu, ambayo itawapatia hifadhi ya jamii.

- Wanawake wafanyao kazi katika sekta isiyo rasmi hawalindwi na sheria za kazi kama ilivyo katika sekta rasmi.

Mikakati

1. Kuongeza uwezo wa uzalishaji, elimu, masoko na mikopo kwa akina mama.
2. Kuelimisha wafanyakazi wanawake kwa kutumia vyama vya wafanyakazi.
3. Vyama vya wafanyakazi kuwa na sauti ya pamoja ili kulinda haki za msingi za kazi na kuhakikisha mikataba ya hiari inakuwepo.
4. Kuboresha huduma za msingi kama vile maji safi na salama, huduma kwa watoto wadogo.
5. Uwezo wa kujitambua katika masuala ya usawa.

3.6 KWA NINI UWAKILISHI WA WANAWAKE NI MDOGO

- Wanaume wanatawala miundo mbinu na maamuzi kuhusu utumiaji wa miundo mbinu hiyo.
- Shughuli za wanawake za utatu kuzaa, kulea na kutoa huduma kwa familia zinawaacha na muda mdogo wa kufanya shughuli za uzalishaji, na uongozi.

- Masilahi na matarajio ya wanawake hayatiliwi mkazo.
- Uwakilishi mdogo wa wanawake katika vyama vya wafanyakazi, matokeo yake ni masilahi na matarajio yao kutokujadiliwa ipasavyo katika majadiliano ya pamoja.
- Wanawake kuwa na elimu ndogo na kutokujiamini.

Hii ndiyo sababu maalumu ya kuweka vipengele maalumu katika mikataba ya hiyari ambayo ni:

1. Malipo ya haki na usawa
2. Uwezekano wa kujiendeleza kimasomo bila kubagua
3. Sheria za kulinda ustawi wa familia
4. Uwezekano wa kutoa nafasi maalumu kwa wanawake na wanaume katika kuchangia katika wajibu wa kulea familia.

Uhuru wa kukutana na haki za kujumuika Mikataba ya Shirika la Kazi Na. 87 ya 1948 na Na. 98 ya mwaka 1949 na iliyokuja kutekelezwa 1951

- Haki za msingi
- Uwezo wa kutekeleza sheria – waajiri/wafanyakazi
- Kutetea na kulinda haki na mazingira bora ya kazi

Majadiliano ya wote ni ufunguo mzuri katika kufikia makubaliano katika masharti ya ajira na hivyo kuwa ni njia bora zaidi katika kuendeleza usawa katika ajira kwa wanawake na wanaume

Kazi za vikundi:

Jadili: Mapungufu ya sheria za kazi katika maswala ya jinsia na kuongezeka kwa umasikini hasa kwa wanawake na ajir aya mtoto.

AJIRA YA MTOTO

4.1 MALENGO

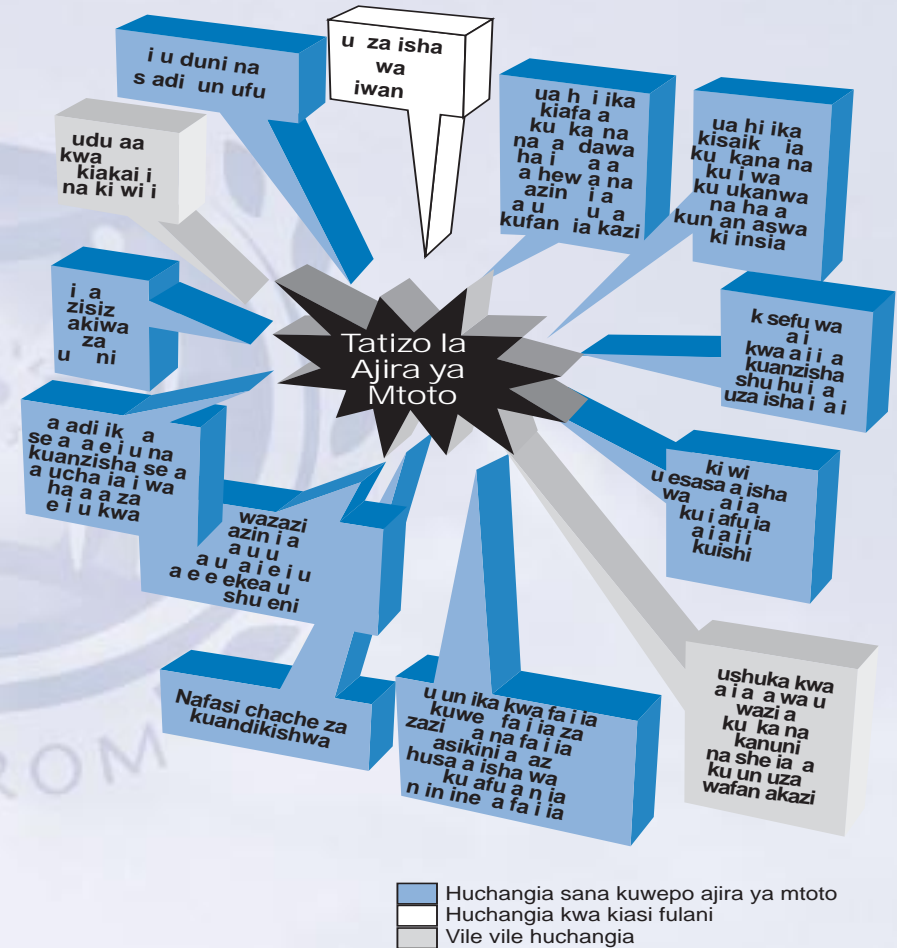
- Kuwawezesha washiriki kuelewa maana halisi ya ajira ya mtoto.
- Kuwawezesha washiriki kuelewa aina mbalimbali za ajira ya mtoto.
- Kuwawezesha washiriki kuelewa athari ambazo watoto hupata kutokana na ajira hizo.
- Kuwawezesha washiriki kuelewa sababu zinazoteleza ajira ya mtoto katika jamii.
- Kuwawezesha washiriki kupanga mikakati na njia zitakazotumika ili kupunguza ajira ya mtoto katika sehemu mbali mbali za kazi.
- Kuwawezesha washiriki kuelewa mahusiano kati ya kazi wafanyazo akina mama na kuongezeka kwa ajira ya mtoto.

4.2 AJIRA YA MTOTO

4.2.1 Maana ya Kazi ya mtoto

Kazi ya mtoto ni ile kazi afanyayo mtoto chini ya uanagalizi wa mazazi/mlezi kwa muda mfupi na ambayo haiingiliani na haki zake za msingi wala kumuathiri kimakuzi, kisaikolijia wala kimwelekeo.

MTI WA AJIRA YA MTOTO



4.2.1 Maana ya Ajira ya mtoto

Hii ni ile kazi afanyayo mtoto kwa ujira mdogo au bila ujira kwa muda mrefu bila uangalizi wa mtu mzima na ambayo inamfanya akose haki zake za msingi kama elimu, kupumzika, matunzo n.k. Ni kazi zile ambazo zinamuathiri mtoto kimaumbile, kiakili, kisaikolojia na kijamii.

4.2.2 Aina za ajira ya mtoto:

Kuna aina mbalimbali za ajira ya mtoto, miongoni mwa ajira hizo kuna zile ambazo mtoto anafanya kazi moja kwa moja na kuonekana katika jamii akifanya kazi hizo. Kuna ajira ambazo mtoto anafanya kazi lakini haonekani moja kwa moja amefichika katika zile sehemu anazofanyia kazi. Ajira ya mtoto inamhusisha mtoto aliye chini ya umri wa miaka kumi na nane kama mkakataba wa shirika la kazi dunia ILO Na. 182 unavyosema. Mikataba mingine ya kama taifa kama CRC na African Charter for Children pia inazungumzia mtoto kama ni, yule ambaye hajatimia miaka 18.

Ajira mbaya kwa watoto ni zile ambazo zinamwathiri watoto na hufanywa katika mazingira mabaya na ya kutisha kwa afya na makuzi ya mtoto. Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani Na. 182 wa 1999 umebainisha ajira mbaya za mtoto kuwa ni pamoja na kazi za

majumbani, ukahaba, migodini, mashamba ya kilimo, uvuvi n.k.

- Kazi za majumbani
Ajira hii haonekani moja kwa moja bali mtoto anaweza kuwa anafanya kazi za ndani ya nyumba kama kupika, kufua, kuosha vyombo kutuza watoto na kuhudumia bustani au chochote kile kitakachohitajika katika familia ile.

Athari za ajira hii.

- Mtoto anafanya kazi masaa mengi bila kupumzika zaidi ya masaa 15 hivyo kupata athari za afya na usalama kazini
- Anafanya kazi bila mkataba wowote.
- Analipwa ujira mdogo sana au halipwi, hivyo ananyonywa. Wengine hawana ujira bali wanapewa zawadi tu.
- Kutopewa likizo
- Wakati mwingine kunyanyaswa kijinsia na kulazimishwa kufanya mapenzi.
- Kukatisha masomo
- Kukosa haki zao kama mtoto
- Kupigwa, kunyanyaswa, kudhalilishwa na kukandamizwa, hivyo kuathirika kisaikolojia, kimaono na mwelekeo.

- Kazi za ukahaba
Maana ya biashara ya ukahaba:
Ni ile hali ya watoto kuuza miili yao kwa kufanya mapenzi kwa ujira mdogo, au zawadi au bila chochote. Ni kuuza mwili wako au kufanya mapenzi kwa minajili ya kupata malipo au ujira. Bei ya biashara hii inatofautiana toka mtu hadi mtu au mahali hadi mahali. (weka picha ya ukahaba)



Baadhi ya watoto waliopo kwenye biashara ya kuuza mapenzi wamepata mifano mibaya kutoka kwa mama zao ambao nao wanafanya au wamewahi kufanya biashara hiyo. Ama wengine wanaletwa kutoka vijijini kwa ahadi za kupatiwa kazi mjini na kujikuta wakiingia kwenye biashara ya mapenzi. Wengine wanakuwa wameajiriwa kazi za majumbani baada ya kufukuzwa na waajiri wao wanakosa mahali pa kwenda na hivyo kijiingiza kwenye ukahaba.

Athari za ajira hii

- Kuathirika kimaumbile, kisaikolojia, kiakili na kimaadili.
- Kupigwa, kutukanwa na kulipwa ujira mdogo ama kutolipwa kabisa.
- Kuweza kuathirika na magonjwa ya zinaa ikiwamo Ukimwi.
- Kupata mimba za utotoni.
- Kutumia na kuathirika na madawa ya kulevya.

Kazi za Migodini



Mama akiwa sehemu ya Kazi na watoto wake watatu

Kazi hizi ni pale watoto wanopotumikishwa kufanya ajira mbalimbali migodini, kama vile kutembea na kuchimba ndani ya migodi kama nyoka, kupasua mawe na kuyatwanga, au kuchuja madini katika maji machafu, au kubeba michanga inayokisiwa kuwa na madini.

Athari za ajira hii

- Kufaya kazi muda mrefu bila kupumzika.
- Kuumia au kupata majeraha.
- Kuathirika kiafya kutokana na hali mbaya za hewa, mvua, vumbi, upepo n.k.
- Kunyonywa kutokana na kulipwa ujira mdogo
- Kudhalilishwa na kunyanyaswa
- Kukandamizwa
- Kudumaa
- Kukatisha masomo
- Kukosa haki zao kama mtoto
- Kupata ulemavu wa maisha
- Kufukiwa na wakati mwingine kufa katika mashimo
- Kutumia madawa ya kulevywa

Kazi za uvuvi

Kazi hizi ni zile ambazo watoto wanatumika katika kufanya shughuli mbali mbali za uvuvi, kwa mfano kupaa samaki, na kutega makokoro ya kuvulia chini ya maji n.k. Ajira hii ipo zaidi ukanda wa pwani na kwenye maziwa makubwa na mito.

Athari zitokanazo na ajira hii

- Kuumia wanapokuwa wakiendelea na ufanyaji kazi.

- Kupoteza maisha wanapokuwa wakitega makokoro na mitego ya samaki.
 - Kudhalilishwa na kunyanyaswa na waajiri wao
 - Kunyonywa kwa kulipwa ujira mdogo kutokana na kazi waifanyayo.
 - Kupata maumivu ya mgongo kutokana na kuinama muda mrefu bila kubadilisha mkao wao.
 - Kupata majeraha wanapokua wakipaa samaki
 - Wanafanya kazi bila zana yoyote ya kujikinga.
 - Kuathirika na madawa ya kulevya kutokana na aina ya kazi waifanyao.
 - Kukatisha masomo
 - Kukosa haki zao kama mtoto
 - Kudumaa kutokana na kazi ngumu.
- Kazi za Ajira Katika Kilimo na Mashamba ya Biashara.

Ajira hii inahusu watoto wafanyao kazi katika mashamba makubwa ya biashara na kilimo. Ajira hii ipo zaidi katika mashamba ya Tumbaku, Chai, Miwa, Kahawa n.k.

Mara nyingi watoto wanaajiriwa katika mashamba au wanasaidia wazazi kazi ili kuinua kipato chao. Wengine, hasa watoto wa kike wanatolewa shule ili waangalie wadogo zao wakati mama zao wana fanya kazi.



Watoto wa Kike wakitunza wadogo zao wakati Mama zao wanafanya kazi katika mashamba ya chai.

- Athari zitokanazo na Ajira Hii
 - Kupata maumivu mwilini kutokana na kazi nzito za kuchuma na kusafisha mizigo mashambani.
 - Kupata magonjwa ya ngozi kutokana na madawa ya kemikali.
 - Kuchomwa na miiba wanapokuwa mashambani.
 - Kuumwa na nyoka.
 - Kudumaa

- Kuumwa na mgongo kutokana na kukaa mkao wa aina moja kwa muda mrefu nakubeba mizigo mizito.
- Kuathirika kisaikolojia na kimaono.
- Kupata ulemavu wakati mwingine
- kunyonywa kwa kulipwa ujira mdogo
- Kudhalilishwa na kunyanyaswa
- Kukatisha masomo
- Kukosa haki zao kama watoto
- Kutokuwa na zana zote za kuwakinga wanapokuwa wakifanya kazi

4.3 AJIRA YA MTOTO NA MAHUSIANO YAKE NA KAZI/AJIRA ZA WANAWAKE

Kuna uhusiana mkubwa kati ya kuwepo kwa ajira ya mtoto na kazi aifanyayo mwanamke katika familia husika. Mahusiano haya yanaonekana bayana kutokana na kitendo cha watoto kuambatana na mama zao katika mazingira yale wanayofanyia kazi na hivyo kutoa mchango wa kuongeza nguvu katika kazi aifanyayo mama yao. Hii inakuwa bayana sana katika mashamba ya chai, upondaji wa kokoto na mama lishe. Vile vile watoto wa kike ambao mama zao wanafanya biashara ya mapenzi wanapata mifano mibaya na hivyo kujikuta wakijiingiza katika biashara hiyo.

Ama watoto wa kike wamekuwa wanatolewa shule ili wafanye kazi za nyumbani ikiwa ni pamoja na kuangalia familia wakati mama zao wanapokuwa kazini.



Watoto wakiwa na Mama zao Sehemu za Kazi

Mahusiano haya yanaweza kuchanganuliwa wakati mtu anapoangaliwa chanzo cha ajira ya mtoto katika familia kama sababu zifuatazo zinavyoonyesha:-

- Familia kutotoa umuhimu katika elimu ya watoto na haswa mtoto wa kike na hivyo watoto kuingia katika ajira ikiwa ni pamoja na ajira mbaya kama ukahaba.
- Baadhi ya familia kutomthamini mtoto wa kike.
- Mgawanyiko wa kazi usio sawa nyumbani, kazi ni na katika jamii. Wanawake na watoto wa kike kuelemeza na mzigo wa malezi.
- Uzazi usio wa mpango, hivyo familia kuwa na watoto wengi.
- Umasikini.

4.4. AJIRA YA MTOTO WA KIKE

Ajira ya mtoto wa kike katika familia inachukua sura mbalimbali. Moja ni ile ajira ya mtoto wa kike anayoajiriwa kwa ujira mdogo au zawadi. Nyingine ni ile ya mtoto wa kike kutolewa shule ili afanye kazi za nyumbani badala ya wazazi wake na kuchukua majukumu ya kulea, kuangalia wadogo zake au kuhudumia wagonjwa na kazi nyinginezo.

4.5 MKAKATI WA KUANGALIA MAZINGIRA MAALUMU YA MTOTO WA KIKE (MKATABA NO. 182 WA MWAKA 1999 KUHUSU KUONDOA AJIRA MBAYA YA MTOTO).

- Kuwaweka watoto wa kike kama walengwa wakuu kwenye mipango ya utekelezaji.
- Kuangalia sekta ambazo watoto wengi wa kike wameajiriwa.
- Kutengeneza mipango ya utekelezaji itakayo walenga wasichana waliopo katika ajira zisizoonekana.
- Kuinua hali uchumi kwa familia zilizo maskini zaidi hasa zile ambazo mkuu wa familia ni mwanamke na kuhusisha nguvu zote za wadau katika kupambana na hali hiyo.
- Kuinua elimu ya wasichana katika familia na jamii yote kwa ujumla.
- Kuhamasisha vikundi vya jamii dhidi ya unyanyaswaji kwa mtoto wa kike.

4.6 MIKAKATI MADHUBUTI YA KUKABILIANA NA TATIZO LA AJIRA YA MTOTO.

4.6.1 Mikakati katika ngazi ya familia na jamii.

- Kuelimisha jamii juu ya umuhimu wa elimu kwa mtoto haswa mtoto wa kike.
- Kuelimisha jamii juu ya uzazi wa mpango, mgawanyo sawa wa kazi katika familia.
- Kuweka mikakati ya muda mfupi na mrefu ya uboreshaji wa elimu.
- Kuongeza uwezo wa viongozi ngazi ya jamii na mashuleni juu ya uandikishwaji wa watoto mashuleni.
- Kubuni mipango endelevu yenye kuondoa umasikini katika familia.
- Kuwa na programu madhubuti za mafunzo ya ufundi kwa vijana waliomaliza elimu ya msingi.
- Uwajibikaji katika kutekeleza mipango ya muda mfupi na mrefu, miongoni mwa wanawake na wanaume.

- Kuhakikisha usambazaji sawa wa rasilimali ikiwa ni pamoja na ardhi, elimu, mikopo na sehemu za biashara kwa wanawake na wanaume.

4.6.2 Mikakati ya kuingilia moja kwa moja ili kutatua tatizo sugu la ajira ya mtoto kitaifa.

1. Kuelimisha na kuhamasisha wadau wote kupiga vita ajira ya mtoto.
2. Kuingiza suala la ajira ya mtoto katika sera zote za maendeleo.
3. Kutengeneza au kubuni mafunzo au shughuli mbali mbali ambazo zitampa mtoto elimu inayolenga kumfanya mtoto asishiriki au kujiunga katika ajira ya mtoto k.m. elimu ya jamii, stadi za maisha kwa gharama nafuu au bure.
4. Kutoa ushauri nasaha kwa watoto, wazazi, waajiri kuhusu ajira ya mtoto.
5. Kutengeneza sheria ndogo ndogo au kanuni zitakazomlinda mtoto kuingia katika misuko suko ya ajira ya mtoto.

4.6.3 Mikakati ya kutambua watoto walio kwenye ajira

- Kutayarisha na kufanya uchunguzi wa nyumba kwa nyumba.
- Kutumia njia ya shirikishi jamii kwa kuhusisha jumua, viongozi, walimu, wazazi, watoto, na wafanyakazi wa majumbani. Ni vizuri kuwepo na muda wa kutosha kwa ajili ya kufanya uchunguzi wa kina ili kupata taarifa za kutosha kwenye maeneo yote toka kwa washiriki.
- Kutembelea sehemu za kazi.
- Kujenga uhusiano na viongozi mbalimabli ikiwa ni pamoja na maafisa kazi, maafisa maendeleo ya jamii n.k.

4.6.4 Mkakati wa kuwafikia watoto waliopo katika ajira mbaya sana.

- Kwa kutumia miundo mbinu iliyopo kama vile viongozi wa vijiji, viongozi wa vikundi vya wanawake na kuweka vivutio ili waweze kuhudhuria mikutano.
- Kuwafikia kwa kuhusisha watoto waliotolewa katika ajira ya mtoto. Aidha kutumia watoto waliotolewa katika ajira kuwafikia wazazi au

walezi wa watoto ambao bado wapo kwenye ajira.

- Kuwafikia wazazi kwa kupitia watu mashuhuri, waajiri na viongozi wao. Hii inaweza kusaidia katika kupiga vita ajira ya mtoto kwa kuanzia katika ngazi ya wazazi wenyewe.

4.6.5 Mkakati katika kuweka hali bora ya uzalishaji kwa wanawake katika sekta mbalimbali kama mbinu muafaka kati ya kipato cha mama na mahusiano yake na upunguzaji wa ajira ya mtoto.

Ugawaji wa rasilimali

- Kuwepo na programu ya mikopo nafuu kwa akina mama.
- Kuweka misingi katika jamii ya utawanyaji mali bila kupendelea jinsia yoyote.
- Kuangalia na kudumisha haki katika utawanyaji wa rasilimali bila kubagua au kukandamiza mtu kutokana na jinsia yake.
- Wanawake wapatiwe mafunzo ya ufundi pamoja na mbinu za kutafuta masoko.

4.6.6 Mkakati wa kuweka msisitizo miongoni mwa wanawake wazalishaji:-

- Upanuzi wa sekta ya kilimo na kuwapa msaada wanawake katika kumiliki mazao na mapato.
- Kuimarisha nguvu za makundi katika kilimo, uzalishaji chakula, uvuvi na ufugaji.
- Kuimarisha stadi katika biashara ndogondogo miongoni mwa wanawake katika familia na jamii nzima kwa kulenga wanawake na wanaume.

4.7 NJIA ZA KUHAKIKISHA MIKAKATI ILIYOWEKWA INAFANYA KAZI

4.7.1 Kuwafikia waajiri, wazazi na viongozi katika jamii.

- Kukutana na mabaraza ya wafanyakazi katika maeneo ya kazi.
- Kukutana na vyama vya wafanyabiashara mbali mbali katika jumuiya.
- Kufanya mikutano ya hadhara na waajiri/waajiriwa na kuongelea kwa busara na bayana tati-zo la ajira mbaya ya mtoto.
- Kuanzisha mafunzo ya ufundi sanifu ili kuwafanya watoto waweze kupata stadi zitakazoweza kuwasaidia katika shughuli zao na kujitegemea.

- Kufanya makongamano ya kielimu kuhusu namna ya kutatua tatizo la ajira ya mtoto
- Kuhamasisha watu na makundi mbalimbali kuhusu madhara ya ajira ya mtoto na umuhimu wa kuboresha na kulinda haki za watoto.
- Kuhusisha wafanyakazi washiriki katika jumuiya kupinga ajira ya mtoto katika maeneo yao ya kazi na majumbani mwao.
- Kuwezesha kuanzisha vyama shiriki ambavyo vitasaidia kuongeza nguvu katika kuhakikisha kuwa haki za misingi za mtoto zinalindwa na hazipindwi au kukiukwa.

Kazi za vikundi:

Kwa kutumia majadiliano au igizo dhima onyesha mambo yanayasobabisha ajira ya mtoto na matatizo yake katika kijiji au jamii yako.

ELIMU YA AFYA NA UZAZI WA MPANGO

5.1 MALENGO:

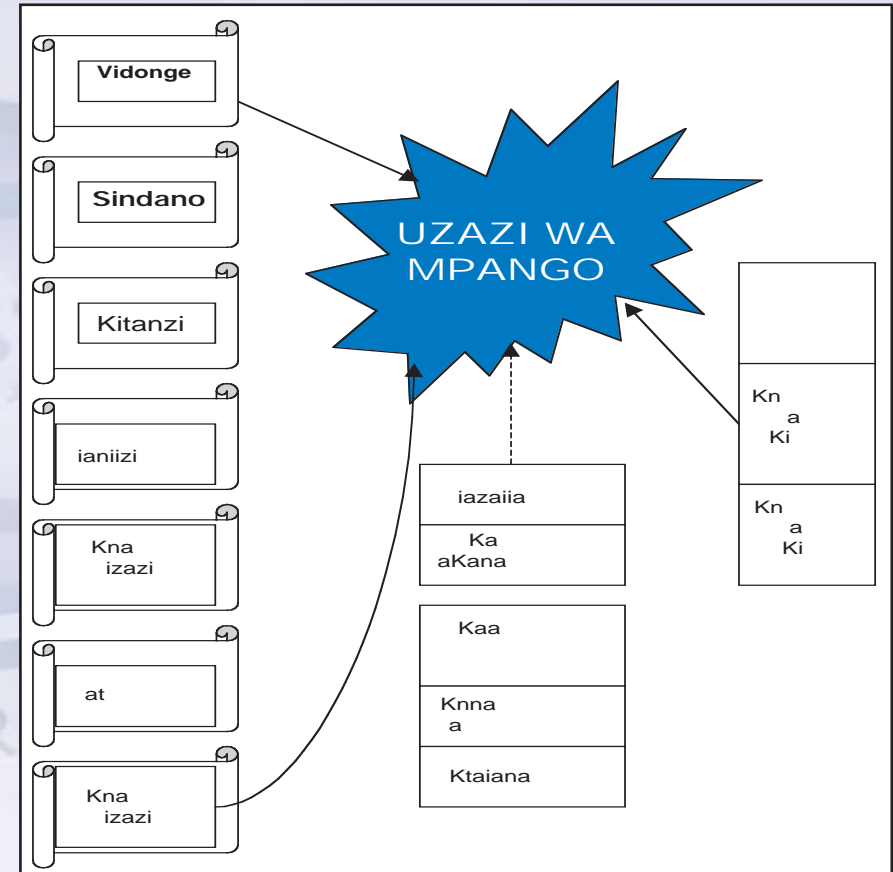
- Kuwezesha washiriki wajue umuhimu wa kuwa na familia ndogo na jinsi ambavyo inaweza kuwezesha familia kumudu utoaji wa mahitaji muhimu ikiwa ni pamoja na afya na elimu kwa mtoto.
- Kuwawezesha washiriki wajue maana ya uzazi wa mpango, na jinsi ambavyo unachangia katika kuongeza pato la familia.
- Kuwawezesha washiriki watambue faida ya kuwa na familia ndogo ili kuweza kukabiliana na tatizo la ajira ya mtoto.

5.2 UZAZI WA MPANGO NI NINI?

Uzazi wa mpango ni taratibu familia inayojiweka katika kuzaa idadi ya watoto itakayoweza kuwahudumia kikamilifu kutokana na uwezo wa familia. kuna mbinu/njia mbalimbali za kitaalamu kama zinavyoelezwa katika jedwali lifuatalo.

JEDWALI NA. 4

NJIA MBALI MBALI ZINAZOTUMIKA KATIKA UZAZI WA MPANGO



5.3 MCHANGO WA UZAZI WA MPANGO KATIKA KUPANGA MAENDELEO YA FAMILIA:

- Uwezo wa familia kumudu mahitaji muhimu ikiwa ni pamoja na elimu na afya ya watoto
 - Afya nzuri ya mama
 - Uwezo wa kuchanganya malezi na shughuli za uzalishaji
 - Uwezo wa kujitegemea.
 - Hali bora ya maisha na mazingira salama.
- ➔ Hivyo maamuzi ya mama juu ya idadi ya watoto anaotaka kuzaa, ni muhimu.

5.4 MATAZO YA FAMILIA INAPOSHINDWA KUTUMIA UZAZI WA MPANGO VIZURI:

- Kuwa na familia kubwa ambayo hali ya maisha ya watoto inakuwa duni na kwafanya watafute shughuli za kujipatia kipato kama vile kuajiriwa, ukahaba n.k.
- Mama kulazimika kumruhusu mtoto aajiriwe, afanye kazi, ili kuchangia pato la familia.
- Mtoto kukosa nafasi ya kwenda shule na huduma nyingine.
- Kama ni msichana kuolewa mapema au kupata mimba za utotoni kabla ya umri wake.
- Mtoto kudumaa na kutokukua vizuri kutokana na kazi ngumu afanyazo ili kupata ujira

- Kupata msongo, kuathirika kisaikologia
- Vifo vya watoto wachanga na mama wajawazito.
- Lishe duni kwa familia

Matokeo ni mtoto kukosa haki zake za msingi, familia inakuwa na maisha duni, jambo linalosababisha kuongezeka kwa umasikini na kuathirika kwa familia, jamii na taifa kwa ujumla



5.5 MAHUSIANO YA UZAZI WA MPANGO NA KUWEPO NA AJIRA YA MTOTO:

- Katika familia watoto wanapokuwepo wengi utowaji wake wa mahitaji muhimu unapungua au kukosekana kabisa.

- Uzazi wa mpango usipotiliwa maanani watoto wengine kushurutisha waende kufanya kazi za ajira ili kuongeza pato la familia.
 - Kutokufuata uzazi wa mpango mama anatumia muda mwingi kuzaa na kulea watoto hivyo kupunguza nguvu kazi ya familia na kipato.
 - Afya ya mama anapozaa bila mpango inakuwa dhaifu na kushindwa kuzalisha kipato cha kutosha.
- ➔ Hivyo kutokufuata uzazi wa mpango kuna mahusiano ya moja kwa moja katika kutotimiza haki za msingi kwa watoto kama elimu, tiba, ulinzi, na kuongozwa katika kukua.

Mikakati:

- Kila familia ijue elimu ya Uzazi wa mpango ili kupunguza uwezo mdogo wa kutoa mahitaji muhimu katika familia
- Mwanamke hasa kama muhusika mkuu awe na uamuzi wa kutekeleza mpango huo kwa manufaa ya familia yake na afya yake.
- Kuelimisha jamii kuhusu uzazi wa mpango na malezi bora, hususa ni wanawake.

Kazi za vikundi:

Taja sababu muhimu za mama wa kipato cha chini kutumia uzazi wa Mpango.

5.6 ELIMU KUHUSU UKIMWI

Malengo

- i. Kuwezesha wanawake watambue uhusiano uliopo kati ya kuwepo Ukimwi katika familia na watambue namna ya kujikinga, namna ya kutoa huduma kwa waathirika na kutoa ushauri nasaha
- ii. Wajue kuwa ukimwi ni janga la kijamii na kiuchumi.
- iii. Wajue athari za ukimwi na magonjwa ya zinaa katika uzalishaji mali na kuongezeka kwa umasikini na ajira ya mtoto kutokana na yatima kuongezeka katika jamii.

5.6.1 Hali ya Ukimwi na athari zake

Hapa Tanzania inakadiriwa kuwa kati ya kila watu 10, mmoja wao ana virusi vya Ukimwi

- Magonjwa ya zinaa yasipotibiwa husababisha magonjwa mengine kuenea mfano Ukimwi na kuleta madhara kama vile ugumba na kuzaa watoto wagonjwa au wenye upungufu fulani.
- Wanawake wengi wako kwenye hatari ya kuambukizwa Ukimwi kutokana na hali zao duni za kijamii na kiuchumi. Pia kibiolojia na kimaumbile, wanawake wanaathirika zaidi ya wanaume. Hivyo ni janga kubwa kwa wanawake kuliko kwa wanaume

- Ukimwi ni ugonjwa unaosababisha vifo vingi kati ya umri wa miaka 15 – 49 hapa Tanzania, ambalo ni rika la nguvu kazi.
- Watoto wengi wanaathirika na kufa baada ya kuzaliwa kwa kuambukizwa virusi wakati wa kuzaliwa ama kunyonyeshwa.
- Wanawake kukosa maamuzi katika tendo la ndoa, kunaongeza athari za maambukizo.
- Wanaume kutokuwa waaminifu katika ndoa, au ndoa za mitala.
- Wanawake kufanya biashara ya kuuza mapenzi ili kupata kipato, na hivyo kusambaza maambukizi.
- Wanawake kuwa watoa huduma hasa kwa wagonjwa, hivyo wanalazimika kuacha kazi ili kutoa huduma hizo na hivyo kuzidisha ufukara katika familia.
- Umeongeza idadi ya watoto masikini, hasa yatima.
- Umeleta msongo na hali ngumu katika familia hata kupelekea watoto wengi kuacha shule na kuanza kujitafutia riziki kwa kuajiriwa/kufanya kazi.
- Umeongeza gharama za huduma za jamii, hasa huduma za hospitali na madawa.
- Umeongeza mzigo kwa vikundi vya jamii na taasisi zinazotoa huduma za jamii.

- Umeongeza uwezekano mkubwa wa watoto kujiingiza kwenye ajira mbaya ikiwa ni pamoja na biashara ya kuuza mapenzi, hivyo kuwa katika hatari ya kuambukizwa Ukimwi.

5.6.2 Njia Mbali Mbali za Maambukizi ya Ukimwi

→ Kufanya mapenzi:

- a. Kujamiana kati ya jinsia tofauti; njia hii ndiyo kiini kikubwa cha maambukizo ya ukimwi hapa Afrika, Tanzania ikiwemo.
- b. Kulawitiana kati ya jinsia za aina moja; njia hii ni hatari sana kwani ni rahisi kuambukiza kutokana na michubuko
- c. Kubusu, kushikana, kunyonyana kama njia nyingine za kufanya mapenzi; Njia hii siyo hatari sana ila unaweza kuambukizwa kama kuna vidonda, michubuko.

→ Kupitia damu kwa kuongezewa damu yenye virusi.

→ Kushirikiana vyombo mbali mbali kama:

- Kuchangia vyombo vya kutobolea mwili kama vile sindano, nyembe, mikasi.
- Kutahiriwa, kukeketwa, kutoga.

- ➔ Kupitia kondo la mama mjamzito kwa mtoto anayezaliwa:

Njia hii ni hatari, uwezekano wa mama ambaye ni HIV (+) (ana virusi) kuzaa mtoto ambaye ni HIV (+) ni asilimia 30 – 40.

Sababu bado hazijajulikana vizuri hivyo kuzaa mtoto mzima (HIV -) siyo kigezo cha mama mzazi kutokuwa na virusi

5.6.3 Dalili na Ishara za Ugonjwa wa Ukimwi:

Mara nyingi dalili zinatofautiana kati ya mtu na mtu. Miongoni mwa ishara/dalili hizo ni hizi zifuatazo-

- Homa za mara kwa mara
- Ukosefu wa damu
- Vidonda, kukonda
- Kuvimba tezi, upele
- Kikohozi kikavu
- Kuharisha
- Kuugua magonjwa ya maambukizo kama kifua kikuu kutokana na upungufu wa kinga

5.6.4 Njia za kujikinga:

Ili kujikinga na ugonjwa wa Ukimwi yakubidi ufanye mambo yafuatayo:-

- Epuka wapenzi wengi.
- Kuwa muaminifu katika ndoa

- Acha kufanya mapenzi kabla ya ndoa
- Zingatia maadili mema ya kimaisha na kimalezi bila kuwa na taamaa zisizo za msingi.
- Kutokukutana kimwili kabisa, njia hii siyo rahisi kabisa lakini kutokana na maadili mema inawezekana.
- Kutokuchangia damu, vifaa vya kutobolea, nyembe.
- Kutowekewa damu isiyopimwa
- Kutumia vifaa vya kinga mfano – gloves, dawa za kuulia wadudu
- Kutumia mipira ya kondomu kwa njia salama. Zipo kondomu za kike na kiume.
- Kuepukana na kufanya mapenzi tofauti na maumbile: kulawiti au kusagana.
- Kuepuka kutumia njia zingine za mapenzi kama unamikwaruzo kwa mfano katerero, kubusu, kunyonya na kadhalika.
- Kutokuwa mjamzito kama mama una virusi vya Ukimwi.
- Kupata chanjo wakati wa uja uzito.
- Pima afya yako kila mara

Kazi za vikundi

Washiriki wjadili njia kuu zinazoleta maambukizi ya Ukimwi na namna ya kuweza kudhizibiti ili majanga ya maambukizi yasiendelee zaidi.

5.6.5 Ukimwi na Mwanamke mfanyakazi

Malengo

- Washiriki waweze kuelewa athari za ukimwi kwa mwanamke, familia na jamii.
- Washiriki waweze kuelewa sababu zinazoteleza mwanamke kupata Ukimwi akiwa kazini.
- Washiriki waweze kuelewa mahusiano yaliyopo kati ya mwanamke kupata Ukimwi na ajira ya mtoto katika familia.

5.6.6 Sababu zinazochangia mwanamke kupata Ukimwi:

1. Ukosefu wa ajira – wanawake wanakubali kufanya mapenzi ili waajiriwe au wapewe fedha kumudu hali ngumu ya maisha
2. Ujira mdogo hasa katika sekta isiyorasmi na kushurutishwa kufanya mapenzi
3. Ujuzi mdogo, kutojiamini hasa maofisini
4. Elimu ndogo, ujinga, kutojua maambukizo ya Ukimwi
5. Mazingira mabaya ya kazi ambayo hayamlindi mwanamke
6. Vishawishi, bughudha za kijinsia kutokana na kukosa kipato
7. Mila na desturi: kuoreshwa, kukeketwa, kutogwa
8. Kurithiwa baada ya mume kufariki
9. Kubakwa, kudanganywa, na kulaghaiwa ili apewe fedha.

5.6.7 Athari za Ukimwi kwa Mwanamke, Familia na Jamii



5.6.8 Mahusiano ya Ukimwi kwa Mzazi na Ajira ya Mtoto

Hii hotokea pale mzazi/mlezi anapougua, kipato cha familia kinashuka kwani atukuwa hawezi kufanya kazi tena. Familia inawajibika kumtunza mgonjwa kwa kutumia akiba ndogo ambayo baada ya kuisha, familia inaanza kuuza samani na kuendelea kumtunza mgonjwa ikiwa ni pamoja na gharama za mazishi pale anapokufa. Baada ya kifo, watoto watalazimika kuacha shule na kuanza kujitafutia kipato cha kukimu mahitaji yao pamoja na wadogo zao, hivyo wanageuka kuwa viongozi wa familia. Katika kutafuta kipato watoto wanajiingiza katika ajira mbaya ikiwa ni pamoja na biashara ya kuuza mapenzi ambayo athari za kuambukizwa virusi vya Ukimwi ni kubwa.

Kazi za Vikundi:

Panga Igizo dhima kuonyesha yafuatayo:-

Mwanamke mwenye ukimwi umri mika 30, anaonekana amechang'anyikiwa, anachiwa toka hospitali, mumewe alishafariki, ana watoto wanne chini ya miaka 10, hana kipato, yuko katika jamii, afanye nini ?

5.7 VIJANA, JINSIA NA UKIMWI

Malengo

- Washiriki waelewe mabadiliko mbalimbali ya kimaumbile yanayowatokea vijana.
- Washiriki waelewe magonjwa mbali mbali ya zinaa na jinsi ambavyo yanaweza kuchangia katika kuambukiza Ukimwi.
- Washiriki waelewe athari za mimba za utotoni na jinsi zinavyoweza kuchangia kuwepo kwa ajira ya mtoto.

5.7.1 Vijana na kubalehe

- Mabadiliko ya kubalehe yanatokea kati ya miaka 10 hadi 18. Mabadiliko hayo yanapotokea, vijana wengi hawana elimu ya kutosha kuhusu miili yao inavyofanya kazi na matatizo ambayo yanaweza kuambatana nayo katika uzazi.
- Baadhi ya dalili muhimu za balehe kwa vijana ni hizi zinazoonyeshwa katika jedwali lifuatalo:-

JEDWALI NA. 5: DALILI MUHIMU ZA KUBALEHE KWA VIJANA

No.	Wasichana	Wavulana
1	Uso unabadilika	Mabega yanapanuka
2	Matiti yanakua	Sauti kuwa nzito
3	Mikono na miguu inakua mikubwa mikubwa	Mikono na miguu inakua mikubwa
4	Kiuno kinapanuka	Kupata chunusi
5	Vinyweleo vya mwili vinakua	Kuota ndevu
6	Nywele sehemu za siri zinakua	Nywele sehemu za siri zinakua
7	Sehemu za siri zinapanuka	Via vya uzazi vinakuwa vikubwa
8	Anaanza kubalehe kupata siku za hedhi	

5.7.2 Huluka mbalimbali za balehe zinazoweza kuwasukuma vijana kuingi katika ajira ya mtoto na matendo mengine ya hatari.

- Wakati wa kubalehe inaweza kusababisha kuchanganyikiwa kwa vijana.
- Hisia za mwili zinaongezeka na moyo wa kuasi mamlaka ya wazazi katika familia.
- Mawazo na akili vinakua na kutaka uhuru zaidi kutoka kwa wazazi.
- Kila kitu kinaongezeka kwa kasi ndani ya mwili, nje ya mwili vijana wanakabiliana na mambo mengi kama vile elimu, mitihani, kazi, urafiki

kuishi bila wazazi, vishawishi tamaa nyingi.

- Kuiga maadili mabaya na hivyo kuishia katika mazingira magumu na ajira mbaya kama ukahaba, kazi za ndani, uvuvi, n.k.
- Kukosa mwelekeo na weledi wa maisha.

5.7.3 Mikakati ya vijana kutumia ili kukabiliana na hii hali.

- Tafuta na kubali ushauri.
- Tulia, kila mtu alipita mfumo huo.
- Jiunge na vikundi vizuri, vya dini vya michezo, vya uzalishaji n.k..
- Ondoa mawazo ya kujifikiria.
- Epuka kufanya mapenzi utotoni ili usipate mimba au Ukimwi.
- Epuka kutumia madawa ya kulevyo.
- Soma ili uweze kupata elimu bora itakayo kuwezesha kupata kazi nzuri.

Kazi za vikundi

- Jadili mbinu ambazo zinaweza kutumiwa na jamii yako, kuwawezesha vijana kuepuka vishawishi vya kuwaingiza katika ajira ya mtoto.

AFYA NA USALAMA KAZINI

6.1 MALENGO:

- Kuwawezesha washiriki kujua maana ya afya, usalama na mazingira bora ya kazi.
- Kuwawezesha washiriki kujua athari mbali mbali zinazoletwa na mazingira duni ya kazi na jinsi ya kuyakabili.
- Kuwawezesha washiriki kujua faida ya kufanya kazi katika mazingira ya usalama.
- Kuwawezesha washiriki kujua haki za msingi za kiafya kwa mwanamke katika kazi.
- Kuwawezesha washiri kutambua aina mbalimbali za bughuza na mashinikizo ya kijinsia amboyo yapo katika maeneo ya kazi.

6.2 MAANA YA USALAMA NA MAZINGIRA YAKE KATIKA MAENEYO YA KAZI NA JINSI YANAVYOMUATHIRI MWANAMKE.

Ni hali ya mfanyakazi kutoumia, kutojeruhiwa kutopata ulemavu, kifo, ajali kutokana na kazi au mazingira anayofanyia kazi. Aidha mazingira ni yale maeneo yanayomzunguka mfanyakazi, vitu na hali alipo binadamu. Aidha ni mjumuiiko wa viumbe, maliasili, malighafi, mitambo na mashine kama kielelezo na 3 kinavyobainisha.

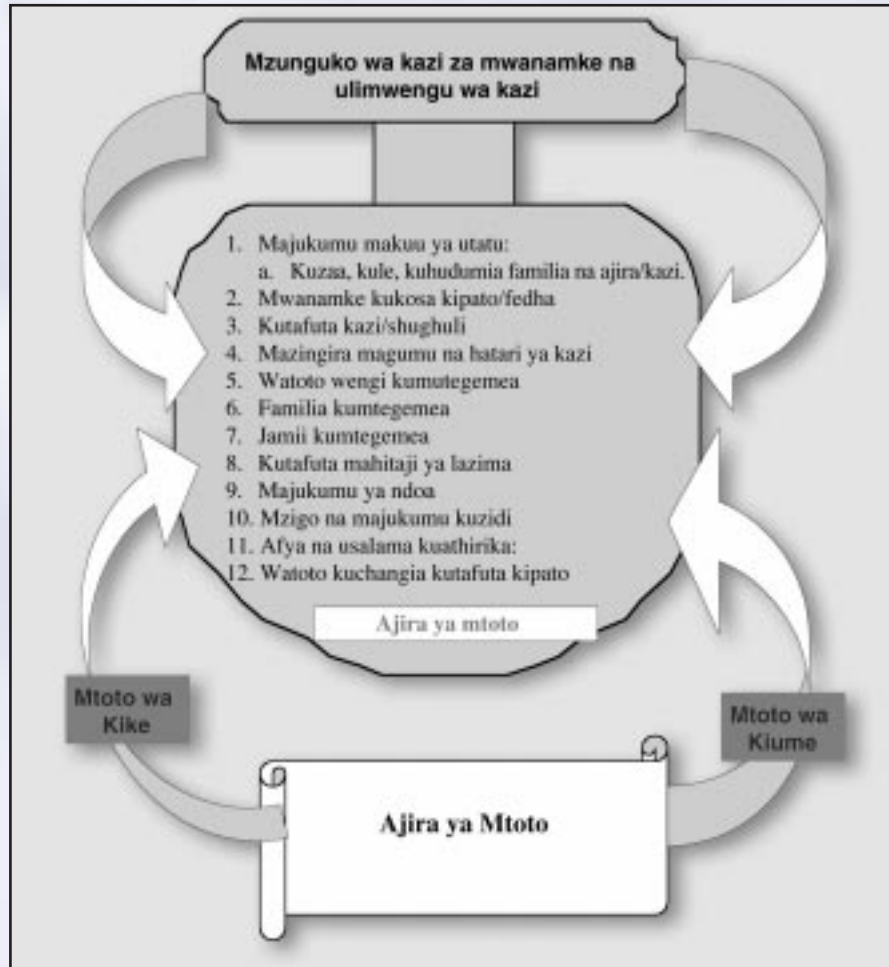
KIELELEZO NA. 3 M



6.3 MANUFAA YA KUFANYA KAZI KATIKA MAZINGIRA SALAMA:

- Uzalishaji na mapato yanaongezeka.
- Ajali, magonjwa na migogoro ya kikazi inaepukika.
- Ufanisi wa kazi unaongezeka kutokana na wafanyakazi wenye nguvu.
- Uchumi na kipato cha serikali kinapanda.
- Mishahara mizuri na faida kwa mwajiri
- Maendeleo na ushirikiano mzuri unakuwepo kazini kati ya mwajiri na wafanyakazi.

6.4 MAJUKUMU YA MWANAMKE NA MAZINGIRA YA KAZI:



6.5 MAZINGIRA YA KAZI ZA WANAWAKE:

- Shughuli nyingi hufanyika nje kwenye uwazi hivyo kuathirika kwa jia mbalimbali kiafya kutokana na jua kali, mvua, baridi, hewa mbaya, vumbi na mazingira yasiyo salama.
- Kazi nyingi ni za msimu, huchukua muda mrefu, na pia ni ngumu hivyo kuathiri viwango vya uzalishaji vya wanawake na aghalabu hata afya yake ya uzazi na mpangilio wote kwa ujumla.
- Wanawake wengi hufanya kazi zile zisizohitaji ujuzi, hivyo zinachosha na kuleta bughudha za kimwili na kisaikolojia hasa kwa vile ni za marudio kwa muda mrefu bila kubadilisha mkao.
- Shughuli nyingi zipo mbali na makazi, katika mazingira magumu, bila maji ya kunywa na kunawa, chakula, vyoo au mahali pa kupumzika.
- Wanawake wengi huenda na watoto wao kazini na kuwafanya waathirike na mazingira mabaya ya kazi kuanzia utotoni, kukosa haki za elimu, hivyo kuanza ajira ya mtoto wakiwa wadogo sana na zaidi ya hapo kuwadumaza.
- Matokeo ya watoto hao ni kujiingiza katika ajira ya mtoto kwani wanaanza kuzoea kazi wazifanyazo mama zao.

6.6 AJALI NA MAGONJWA YATOKANAYO NA KAZI

Mamia ya wafanyakazi wameathirika kutokana na kazi zao bila kujua, kutokana na kutokupima mara kwa mara afya zao. Matokeo yake wafanyakazi wengi hasa wanawake wamepata matatizo yafuatayo:

- Maumivu makali ya kifua, mgongo n.k.
- Upofu wa macho.
- Ulemavu
- Magonjwa sugu
- Kutokuzaa au mimba kuaharibika.
- Magonjwa ya kuharisha, homa, malaria n.k.

6.7 ATHARI ZA KIAFYA ZITOKANAZO NA MAZINGIRA YA KAZINI HUSASANI KILIMO, MIGODINI, NA MAJUMBANI.

- Vifaa hatari vinatumika kama vile mashine, magari, matrekta mitambo ambavyo husababisha ajali, majeraha, ulemavu na hata vifo.
- Sumu kutokana na wanyama, wadudu, mimea, vimelea huingia mwilini na kusababisha vifo, magonjwa sugu, magonjwa ya ngozi nk, hususa ni kwa akina mama wafanyao kazi katika mashamba, hasa akina mama ambao wanafanya kazi bila vifaa vya kinga.
- Kemikali na madawa yenye sumu kali hutumika bila maelekezo sahihi na kusababisha magonjwa sugu

kama sarakani: Kemikali kama Zebaki, Asbestos, Risasi na DDT

Aina za athari zitokanazo na wanawake kufanya kazi katika viwanda, migodini na mazingira mengine magumu ya kazi ni kama ifuatavyo:-

- Athari za viungo
- Athari za kiufundi
- Athari za Kemikali
- Athariza kibaolojia
- Athari za kijamii
- Athari za kisaikolojia
- Athari za kiutendaji
- Athari zitokanazo na utupaji wa takataka ovyo
- Athari zitokanazo na uchafuzi wa hewa na mfumo mbovu wa taka

Kazi za vikundi

- Wanavikundi wjadili jinsi ambavyo aina mbali mbali za mazingira ya kazi zinavyoweza kumuathiri mwanamke/mfanyakazi na jinsi ya kumsaidia.

6.8 SHERIA ZA AFYA NA USALAMA KAZINI

6.8.1 Malengo

- Washiriki waweze kuelewa mikataba na sheria mbali mbali zinazotumika maeneo ya kazi.
- Washiriki waweze kuelewa madhara ya kiafya yawa-patayo wanawake wafanyao kazi.

6.8.2 Dhana ya Afya na Usalama Kazini:

- Haki ya msingi ya binadamu yeyote ni kuishi. Ili aishi ni lazima atunzwe au ajitunze kwa kufanya shughuli zake katika mazingira salama, yasiyo ya ajali, au kusababisha magonjwa.
- Usalama, kazini, huhitaji ushirikiano mzuri kati ya serikali, waajiri na wafanyakazi wenyewe.
- Ukaguzi, utoaji wa taarifa na huduma ni jambo linalohitaji kuzingatiwa katika pande zote kati ya mwajiri na mwajiriwa.

6.8.3 Mikataba na sheria mbali mbali zinazohusu afya na usalama kazini.

Kuna sheria za Kimataifa na kitaifa zinazohusu afya na usalama kazini. Shirika la Kazi Duniani limeainisha sheria zifuatazo:

- Utekelezaji wa sheria na kanuni za ILO zinazohusu sheria za kazi, afya na usalama kazini (ILO Convs. 155, 161, 170)

- Kanuni ya 155 – inahusu utengenezaji wa SERA ya afya na usalama kazini
- Kanuni ya 161 – inahusu utoaji huduma ya afya na usalama kazini
- Kanuni ya 170 inahusu uthibiti na matumizi ya kemikali
- Kuwa na huduma za dharura mahali pa kazi hasa visanduku vya huduma ya kwanza mahali pa kazi na hasa kwa vikundi vya uzalishaji kwenye sekta isiyo rasimi.

• Sheria hizi zinaeleza yafuatayo:

- Kanuni za afya na usalama kazini
- Kanuni za ustawi, usafi, vifaa, huduma
- Njia za kupata fidia, haki,
- Magonjwa yanayotambulika ya kazi na yenye kufidiwa
- Madawa na utumiaji wa kemikali
- Sera za afya na usalama kazini

- Fidiana na malipo ya wafanyakazi. Kitaifa, sheria zifuatazo linalinda afya na usalama kazini:

- Wawakilishi wa wafanyakazi waelewe sheria za kazi na zile za fidia pia wajue viwango vya malipo kwa wajeruhiwa, waliokufa kwa ajali na magonjwa yatokanayo na kazi. Miongoni mwa sheria hizo ni:
 - i. Sheria ya viwanda kifungu 296
 - ii. Sheria ya fidia kifungu 263
 - iii. Sheria ya usalama kazini "Security of Employment"

6.8.4 Mambo ya kuzingatia katika afya na usalama kazini

- Ukaguzi wa afya za wafanyakazi na utoaji wa huduma ya afya sehemu za kazi.
- Uwekaji wa mazingira safi na salama kazini, ukaguzi wa mitambo, mashine na vitendea kazini.
- Upatikanaji wa vifaa vya kinga na uwajibikaji katika masuala ya usalama kwa kila muajiri na mwajiriwa.
- Elimu kwa wafanyakazi juu ya afya na usalama kazini
- Usimamizi mzuri wa mwajiri na ushirikishwaji wa mfanyakazi katika masuala ya afya na usalama kazini

6.8.5 Mambo ya kuzingatia katika afya na usalama miongoni mwa wanawake wanaofanya kazi katika sekta isiyo rasmi.

Wanawake wanafanya kazi mbali mbali katika sekta isiyo rasmi ili kuongeza kipato chao. Miongoni mwa kazi hizo ni hizi zifuatazo-: Kupika (kama mama lishe), kuuza pombe, kuponda mawe n.k. Kazi hizi kila moja ina madhara tofauti ya kiafya kwa mhusika.

Mazingira ya kazi

- Mazingira mabaya na duni ya kazi
- Vifaa na nyenzo hafifu kama vitendea kazi
- Ukosefu wa vifaa vya kinga na mafuzo juu ya utumiaji
- Mfadhaiko, wateja wajeuri na msongo
- Ukosefu wa masoko ukwasi
- Kutozwa kodi kubwa
- Ukosefu wa usalama na haki
- Kupigwa, kubughudhiwa kudhulumiwa
- Muda mrefu wa kazi

Athari zake

1. Athari za kimaumbile husababishwa na: Kazi za kurudia rudia, kusimama sana, kukaa sana, Kujikunja, ubebaji mbaya, uzito mkubwa, vifaa duni, uwiano mbaya (kimo, urefu, umri).

Matokeo:

Kuathirika kwa misuli, mifupa, mshipa, kudumaa.

Kinga:

Badilisha kazi, pumzisha viungo.

2. Athari za kisaikolojia na kijamii
Husababishwa na:
Mfadhaiko, uchovu, msongo, njaa, kipato kidogo, ujuzi mdogo, bugudha za kijinsia, kutokuelewana na mazingira machafu, uzembe.

Husababisha:

Ajali, magonjwa ya moyo, shinikizo la damu, magonjwa ya akili, ukichaa, ulevi, ukahaba, wizi na ujambazi

3. Athari za kiutendaji kazi:
Husababishwa na:
Muda mwingi kazini, uonevu, miundo ya kazi, usimamizi mbaya, woga na bughudha za kijinsia
Athari:

Ajali, magonjwa yasiyo eleweka, kukata tamaa, mishtuko, vifo vya kushtukia.

Kinga:

Upangiliaji mzuri wa utawala

Kwa ufafanuzi wa kina kuhusu athari za mazingira angalia jedwali lifuatalo-

JEDWALI NA. 6**MAGONJWA YANAYOSABABISHWA NA MAZINGIRA YA KAZI NA VYANZO VYAKE**

Na Magonjwa	Vyanzo vyake	Shughuli
1 Magonjwa ya koo, kifua, mafua, macho, moyo, figo, ini, damu.	Kemikali, vumbi la udongo, vumbi la pamba, miwa, mbaao, vyuma,	migodi, shambani, ufundi
2 Kichomi, mafua, magonjwa ya kifua kikuu, ngozi, figo, via vya uzazi, ukoma.	Majimaji, ubaridi, mazingira machafu	Ofisini, sokoni, shambani, migodini, Ujenzi, usafirishaji
3 Sarakani, mifupa, ngozi, tumbo, ini, mapafu, figo.	Kemikali asbestos, risasi, zebaki, dawa za kuulia wadudu.	Viwandani, migodini, mashambani, biashara, majumbani
4 msongo, mifadhaiko, ulevi, bughudha mbalimbali.	Madawa ya kulevya, hali ngumu, bughudha za kijinsia, mishahara midogo	Kazi za watu binafsi ofisini, ukahaba
5 Magonjwa ya zinaa STD/ HIV/AIDS, magonjwa ya kuambukizwa-maji, hewa.	Virusi, bacteria, protozoa na chembe hai na sumu zote.	Hospitalini, hotelini, utalii, ukahaba, shambani, uchafu

6.9 AINA ZA KINGA NA NAMNA YA KUZUIA ATHARI HIZO

Kinga za magonjwa

1. Kinga za ngozi ya mwilli: sare, mabuti, kofia, glovu,
1. Kinga za pua: Vichuja hewa
2. Kinga za macho: Miwani
3. Kinga za masikio: viziba masikio

Kinga za kuelewa muhimu wa afya na usalama katika mazingira ya kazi

- Kuelewa wajibu wa kila mfanyakazi kutambua athari zote na kujilinda katika kazi yake, na mazingira yake ya kazi.
- Kujua kwamba afya na usalama wa mfanyakazi ni wajibu wa kila mtu.
- Kujua utaratibu wa kutumia wakati wote kujikinga na hatari.
- Kulinda afya.

Hatua mahsusi za kuchukua ili kudhibiti madhara mbali mbali katika mazingira ya kazi

- Kuelimisha waajiri na wafanyakazi kutambua, kujua na kuzuia athari za afya zitokanazo na kazi.
- Kutengeza na kuandaa sera za afya, mitaala, makala na vipeperushi vya kufundishia.
- Kuwafundisha makada na wafanyakazi wa kila chama shiriki ili kufikisha ujumbe tawini kwa usahihi na uzito unaostahili na sehemu zote za kazi.

- Kujenga ushirikiano na waajiri, serikali na mashirika mengine kuhakikisha sera, sheria na kanuni kuhusu afya ya wafanyakazi zinatekelezwa kama inavyo bidi.
- Kuwahusisha wafanyakazi ili waweze kutambua kinga katika kutumia vifaa ili kulinda afya zao.

6.10 MIKAKATI YA KUCHUKUA ILI KUBORESHA AFYA NA USALAMA KAZINI MIONGONI MWA WANAWAKE WA KIPATO CHA CHINI

- Hifadhi na matumizi bora ya vitendea kazi, mali ghafi na mazao.
- Kuboresha huduma muhimu za jamii sehemu za kazi mfano vyoo, migahawa, mahali pa kubadilishia nguo, vituo vya watoto na huduma ya maji.
- Kuimarisha usafi wa mazingira
- Kuwepo na Sera na Sheria za AFYA na USALAMA KAZINI kwa sekta zote
- Kutoa ELIMU ya Afya bora na mazingira sehemu za kazi
- Kuinua kipato cha wanawake wenye hali ngumu kwa kuwapatia mafunzo, mitaji na mbinu za masoko.
- Kuimarisha BIMA za AFYA sehemu zote
- Kutekeleza Mikataba ya ILO inayohusu wanawake na watoto katika ajira

- Kuanzisha kamati za afya na usalama kazini na kwenye vikundi vya uzalishaji.

KAZI ZA VIKUNDI;

Jadili aina mbali mbali za ajali zinazotokea katika mazingira ya sekta isiyorasmi miongoni mwa wanawake wafanyao kazi na jinsi inavyoweza kuzuiwa na kutatatuliwa.

6.11 BUGHUDHA NA SHINIKIZO ZA KIJINSIA.

MALENGO

- Kuwafanya washiri waelewe aina mbali mbali za bughuza za kijinsia katika mazingira ya kazi.
- Kuwafanya washiriki waelewe athari mbalimbali za bughudha za kijinsia kwa wanawake
- Kuwafanya washiriki waelewe sheria mbali mbali kuhusu bughudha za kijinsia.

6.11.1 Maana ya bughudha

Hizi ni tabia au ushawishi unaofanywa na mtu kwa mtu mwingine bila ridhaa yake na kumsababishia kero. Bughuza hizi ni kama kupapaswa, kutamkiwa maneno na kutakwa kimapenzi au kuangaliwa katika mtizamo unaoashiria mapenzi.

Bughudha za kijinsia katika sehemu za kazi zinaweza kuchukua sura mbali mbali kama vile tabia za kujihami nk.

Bughudha na shinikizo za kijinsia zinaweza kutoka kwa mwanamume kwenda kwa mwanamke, mwanamke kwenda kwa mwanaume, au hata jinsia moja, lakini takwimu zinaonyesha kwamba wanawake ndiyo waathirika wakubwa zaidi kutokana na ukweli kwamba nafasi nyingi za uongozi na maa-muzi zimeshikwa na wanaume.

6.11.2 Madhara ya bughudha za kijinsia katika maeneo ya kazi

- Kukiuka haki za binadamu.
- Kutokuwa na usalama na afya kazini.
- Kusababisha vurugu na migongano miongoni mwa wanaobughuzi na wanaobughudhiwa.
- Kuathirika kisaikolojia, kiakili, kimaumbile na kimawazo.
- Uzalishaji kushuka.
- Mahudhurio mabaya kazini
- Kuacha kazi.

6.11.3 Sheria na kananuni zinazoongelea namna ya kuweza kuzuia bughuza za kijinsia kazini na mazingira ambatika.

- Sheria ya kujamiana ya mwaka 1998.
- Sheria ndogo ndogo katika jamii husika
- Sheria ya kazi sura Na. 366 ya sheria za Tanzania.

6.11.4 Athari za kijinsia kwa wanawake wafanyakazi

- Kukosa amani, kupata maumivu na magonjwa kama Ukimwi, kuumwa tumbo, kichwa, shinikizo la damu
- Kukosa raha kazini na mwisho kuacha kazi au kufukuzwa
- Kuwa na afya mbaya
- Kushindwa kutekeleza majukumu kikamilifu
- Kuathirika kiakili, kimawazo, na kisaikologia
- Uzalishaji kushuka
- Kuathirika kiuchumi, au kukubali kuwa mtumwa na vyombo vya starehe kwa watu wengine

Matokeo yake ni uzalishaji na kipato kushuka na watoto kukosa mahitaji muhimu na hivyo kujiunga na ajira mbaya.

6.11.5 Mikakati ya kupunguza bughudha na kunyanyaswa kwa wanawake katika maeno ya kazi na maisha yao.

- Maazimio na sera katika sehemu za kazi kupitia majadiliano kwenye vikao mbalimbali.
- Kuunda Kamati za afya na usalama kazini na kwenye vikundi vya uzalishaji.
- Kuhamasisha jamii kupiga vita unyanyasaji wa kijinsia katika maeneo ya kazi na katika maisha ya wanawake kwa ujumla.
- Kuwaelimisha akina mama kuhusu sheria, haki zao, hatua za kuchukua na sehemu za kwenda wanaponyanyaswa kijinsia.

Kazi za vikundi

Kwa kutumia vikundi jadili kwa undani mifano hai ya bughuza za kijinsia kwa mwanamke katika sehemu za kazi na jinsi anvyoathirika kimaono, kijamii na kiuchumi

HIFADHI YA JAMII

DHANA ZA HIFADHI YA JAMII

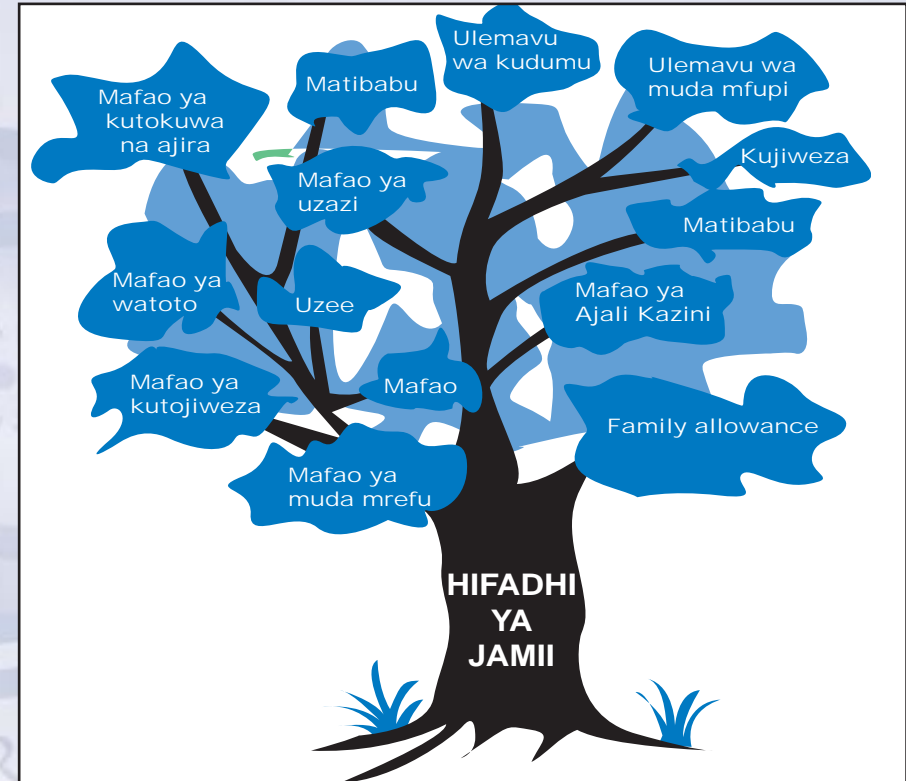
7.1 MALENGO:

- Kuwawezesha washiriki waelewe dhana ya hifadhi ya jamii haswa kwa maisha ya mwanamke mfanya kazi.
- Kuwawezesha washiriki kujua vigezo vya mtu kupata hifadhi ya jamii na hasa wanawake kuanzisha hifadhi zao za jamii kwa manufaa yao katika sekta isiyo rasmi.
- Kuwawezesha washiriki wajue jinsi hifadhi ya jamii inavyoweza kupunguza umasikini kwa wanawake.

7.2 MAANA YA HIFADHI YA JAMII

- Utaratibu uliowekwa na jamii kujikinga na majanga
- Majanga haya yanaweza kusababishwa na-:
 - Mazingira, njaa, ukame, maumbile, uzee, kazi, umri, ulemavu, maafa, kutojiweza na mafuriko.
- Historia ya hifadhi ya jamii ilianza pale binadamu alipopata kutambua umuhimu wa kujikinga na haja ya kusaidiana pamoja kwa kutumia rasilimali zao ili kupunguza ukali wa majanga

MTI WA HIFADHI YA JAMII



7.3 HIFADHI YA JAMII KAMA MBINU YA KUPAMBANA NA UMASIKINI INAJIDHIHIRISHA KATIKA MAMBO YAFUATAYO:-

1. Kulinda mtu au jamii kutokana na majanga mbali mbali
2. Kuweza kudumisha utaratibu na mipango mizuri ya kuendeleza jamii katika kusaidiana kwenye shughuli zao kwa mfano kilimo, ujenzi wa barabara, ujenzi wa nyumba, mazishi, kuuguza au kitu kingine chochote kile kinachotaka nguvu za pamoja
3. Kuwa chanzo na chachu ya kutengeneza rasilimali fedha ili kusaidia jamii katika miradi mbalimbali.
4. Kusaidia familia kupata mahitaji muhimu ambayo yanahitajika katika kujikimu kwenye maisha ya kila siku aghalabu watu wanapofikia uzeeni.

7.4 AINA ZA HIFADHI YA JAMII

- Hifadhi ya Jamii katika sekta iliyo rasmi
- Hifadhi ya Jamii katika sekta isiyo rasmi.

7.4.1. Hifadhi ya jamii katika sekata iliyo rasmi

Malengo

1. Inalenga mtu yule aliyeajiriwa.
2. Kuna masharti maalumu ya kufuatwa na mwanachama.
3. Kuna mfumo wa ulipaji na kipindi cha kulipa.
4. Mikataba ya maandishi.

5. Kumsaidia mtu pale anapokuwa hawezi kuingiza kipato tena kutokana na ajira rasmi kusitishwa, kustaafu, kuugua au kuzeeka.

Aina za mifumo ya hifadhi ya jamii iliyo rasmi

- Mkopo wa pensheni wa mashirika ya umma
- Mfuko wa bima ya afya
- Mfuko wa Pensheni wa Serikali za Mitaa
- Mfuko wa Pensheni wa Viongozi maalumu
- Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii
- Mfuko wa Pensheni wa Wafanyakazi Serikalini
- Mfuko wa Pensheni wa Watumishi wa Umma

Uchangiaji wa wanachama katika mifumo ya hifadhi ya jamii iliyo rasmi

Katika hifadhi ya jamii ya mfumo rasmi kuna mifumo miwili:

- i) Kuchangia
- ii) Kutokuchangia

Waajiriwa na waajiri wanachangia mifuko mbali mbali ya hifadhi ya jamii kutokana na viwango vilivyo kuba-
lika kwa mfano:

- Mfumo wa wafanyakazi wanachangia asilimia 10 na mwajiri asilimia 10 wengine wanachangia asilimia 5 na mwajiri asilimia 15.
- Wengine wanachangiwa kiwango chote na

mwajiri katika mfuko wa pensheni au akiba ya uzeeni. Hii ndiyo ile inayoitwa michango ya kutokuchangia bali kuchangiwa moja kwa moja kiwango chote na serekali, haswa kwa viongozi wakuu wa siasa wa nchi, mfano, wanajeshi na spika wa bunge la jamhuri.

Aina za mafao ya hifadhi za jamii kwa mujibu wa mkataba wa ILO:

1. Uzazi
2. Kutojiweza
3. Kuumia kazini
4. Ulemavu
5. Matibabu
6. Kutokuwa na ajira
7. Kufiwa na yule anayeleta kipato kwa familia

Vikwazo vinavyokabili mfumo wa hifadhi ya jamii katika sekta iliyo rasmi na jinsi vinavyoathiri wanawake:

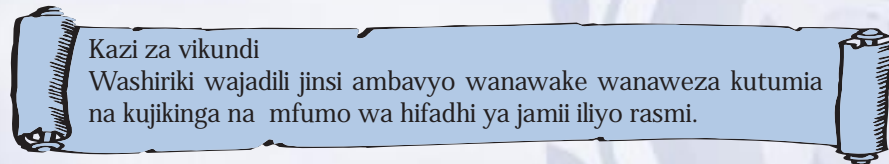
- Kutokuwa na uhuru wa kumiliki michango aitoayo mwanachama.
- Mifumo hii imeundwa kibiashara mno na hivyo hailengi haswa katika kutoa huduma kwa wachangiaji.
- Kushuka thamani ya fedha iliyochangwa.
- Wanawake wengi hawapo kwenye ajira iliyo rasmi, hivyo kutofaidika na mifumo hii.

- Kutokuwepo na sera madhubuti za usawa, uwakilishi, katika utekelezaji.
- Mifumo hii imetengenezwa bila kuweka mazingira ya kuweza kuhama na mafao yako toka mfumo mmoja kwenda mwingine.
- Uwakilishi wa wanachama usioridhisha wala kuwakilisha matakwa ya wanachama.
- Kutojali hali ya kumwendeleza mwanachama
- Hifadhi ya jamii katika sekta rasmi inabagua watu wasio katika ajira rasmi

Mapungufu ya hifadhi ya jamii katika mfumo rasmi

- Wanachama hawana kauli ya michango yao baada ya kuchangia mifuko husika.
- Uwakilishi wa wanachama katika ngazi za maa-muzi ni mdogo na hauridhishi.
- Michango na fedha za wanachama hazina kinga dhidi ya kushuka thamani kwa fedha.
- Ulipaji wa mafao wakati mwingine unaleta usumbufu mkubwa kwa wanachama.
- Mahusiano ya mifuko ya hifadhi na wanachama yanakoma tu pale mtu akisha changa na si baada ya hapo
- Mfuko una haki ya kushitaki waajiri wanapoc-helewesha michango lakini wao hawashitakiwi wanapochelewesha kulipa mafao ya mfanyakazi.

- Mafao yanayolipwa kwa wanachama ni madogo mno na hayamuwezeshi mtu kuweza kujikimu na kuendelea na maisha yake vizuri.
- Mifumo hii inatawaliwa na kanuni na miundo ya nchi za magharibi na haiangalii zaidi mahitaji halisi ya nchi au mwanachama wake hapa Tanzania.
- Kwa kiasi fulani mifumo hii inawabagua wanawake na watu wasio katika ajira isiyo rasmi. Hivyo ni mifumo ya watu wachache tu.



Hifadhi ya jamii katika mfumo usio rasmi

Malengo:

- Kuwawezesha washiriki waelewe maana ya hifadhi ya jamii katika sekta isiyo rasmi.
- Kuelewa aina za mifumo iliyopo katika sekta isiyo rasmi
- Kuelewa namna ulipaji unavyokuwa katika hifadhi hii
- Kuelewa faida ya hifadhi ya jamii na jinsia ya kuanzisha mifumo hiyo katika sekta isiyo rasmi.

Maana ya hifadhi jamii isiyo rasmi.

Maana ya hifadhi ya jamii isiyo rasmi ni ile inayotumika katika sekta isiyo rasmi na haitawaliwi na kanuni au mwongozo wa serikali au shirika.

Hifadhi hii imejengeka katika misingi ya kuaminina na, kushirikiana, kukubaliana kwa malengo maalumu katika jamii husika au kikundi. Hifadhi isiyo rasmi inatofautiana kutoka jamii moja hadi nyingine au rika moja hadi rika jingine. Aidha hifadhi hii inalenga katika kutatua tatizo mara moja kwa mtu aliyepatwa na janga. Vilevile hifadhi ya jamii katika mfumo usio rasmi haitawaliwi na misingi ya kirasimu au kanuni za jamii za magharibi. Hii ni ile ambayo jamii inajiwekea utaratibu wake pekee katika kusaidiana pindi janga au maafa yanapotokea na kumsibu mtu kama kufiwa, kuugua muda mrefu, njaa, kuunguliwa nyumba, uzee, mafuriko, ulemavu, ili kusaidiana papo kwa papo. I

Aina ya mifumo ya hifadhi ya jamii isiyo rasmi

1. Kufa na kuzikana
2. Upatu
3. Vyama vya maendeleo
4. Ujirani mwema
5. Kusaidiana kutokana na kazi mbalimbali
6. Kuweka na kukopa
7. Kiwili

Namna ya kuanzisha hifadhi ya jamii isiyo rasmi miongoni mwa akina mama katika mifumo isiyo rasmi:

1. Hii inaweza kuanzishwa kutokana na janga linalotakiwa kukabiliwa mfano; matibabu, kuzikana, au pia kupata mitaji ya uzalishaji
2. Akina mama wanaweza kukaa na kukubaliana kuchanga fedha ziwe zinazunguka katika kuboresha shughuli zao za uchumi au kukabili janga la ugonjwa kwa mfano huduma ya afya kwa mama mjamzito
3. Kutengeneza katiba ya namna ya kuongoza na kuthibiti mfumo huo
4. Kutengeneza sheria ndogondogo za kufuata katika kutengeneza na kuimarisha mfuko ili kuona michango huo ni nani anayestahili kupata na wakati gani.
5. Kufungua akiba Benki ili kusimamia na kutunza kitatumika katika kuongoza uwekaji, utoaji, na usalama wa fedha za wanachama
6. Mfumo huu wa hifadhi ya jamii isiyo rasmi unaweza kuwa katika mazingira ye yote na ni wa watu wowote walioelewana na kukubaliana.

Mifano ya hifadhi ya jamii kwa wafanyakazi wa sekta isiyo rasmi ili kupunguza umasikini na matatizo katika kupata huduma ya muhimu:

- *UMASIDA: Umoja wa matibabu kwa wafanyakazi katika sekta isiyo rasmi Dar – es salaam*
- *CHF: Mfuko wa matibabu kutoka katika nguvu za*

jamii wilayani Igunga na sasa wilaya zingine 30 zimekwisha kuanzisha. (Community Health fund)

- **MAKAUMU** - Umoja wa Wanawake Wazalishaji katika sekta isiyo Rasmi Wilaya ya Mufindi.
- Vyama vya kuweka na kukopa
- Mifuko ya kusaidiana wakati wa dharura.

Mapungufu yaliyopo katika mfumo wa hifadhi ya jamii katika sekta isiyo rasmi

- Kutokuwepo na mtaji unaoaminika
- Kutokuwa na wataalamu wa kutosha kutengeneza kuelezea mfumo huu kwa jamii
- Kutokuwa na misingi mizuri ya sheria inayoongoza mfumo huu
- Kukosa mipango endelevu. Mipango ni ya papo kwa papo siyo ya baadaye

Kazi za vikundi:

1. Jadili aina ya mfumo wa jamii usio rasmi ambao unaweza ukatumika katika kupunguza umasikini miongoni mwa wanawake masikini katika jumuiya, kijiji au kikundi chako.
2. Jumuiya inawezaje kuanzisha hifadhi isiyo rasmi katika jamii ili kuwasaidia maswala kama: Elimu kwa watoto, tiba, njaa, mafuriko, ukame, matukio ya dharura nk.

JUMUIYA NA UWAKILISHI:

8.1 MALENGO:

Kuwafanya washiriki wajifunze na kuelewa umuhimu wa jumuiya na jinsi zinavyosaidia wafanyakazi kuwa na nguvu ya pamoja katika kutetea na kulinda haki zao.

8.2 MAANA YA JUMUIYA;

Jumuiya ni ushirika unaofanya mambo au shughuli maalumu zenye malengo yaliyo wazi. Yaweza kuwa chini ya serikali, mashirika au watu binafsi.

8.3 FAIDA ZA JUMUIYA KATIKA JAMII:

- Kufahamiana kwa urahisi
- Kukusanyana katika kubadilisha na kuchangia mawazo
- Umoja ni nguvu
- Kuwa na sauti moja katika kutetea haki na masuala ya msingi, kama mazingira bora ya kazi, huduma za jamii n.k.
- Kurahisisha upatikanaji wa huduma kama mafunzo, mikopo n.k.
- Utumiaji mzuri wa rasilimali.

8.4 MISINGI YA KUWEZESHA JUMUIYA KUWEPO

- Uongozi bora, uwajibikaji.
- Mgawanyiko wa kazi.
- Vifaa vya pamoja vya utekelezaji.
- Ujuzi wa pamoja, na ubunifu
- Usawa, nidhamu, kuteteana na kushawishi.

8.5 KANUNI ZA JUMUIYA:

- Mamlaka na wajibu
- Mgawano wa kazi
- Nidhamu
- Sehemu moja ya kutolea maamuzi/maagizo
- Usawa
- Uwezo wa kubuni na kuanzisha shughuli
- Demokrasia

8.6 MITIZAMO MBALIMBALI KATIKA KUANGALIA MAANA YA JUMUIYA

Mfumo wa urasimu

- Ni mfumo ambao majukumu na wajibu vimepangwa katika ngazi na kuangalia uwezo wa mtu.
- Nafasi za uongozi zimepangwa katika mfumo wa mamlaka.

- Mfumo huo ndio unaotengeneza muundo huo wa mamlaka.
- Maamuzi na mamlaka yanaongozwa na mfumo wa sheria na taratibu zilizowekwa rasmi na jumuiya.

8.7 MIUNDO YA KUUNDA JUMUIA

- Muundo ya mahusiano na utoaji wa maagizo, uwajibikaji, majukumu katika kazi na nafasi walizoshika watu mbalimbali. Huu ndiyo muundo wa mawasiliano kati ya viongozi na wanachama.
- Muundo na wafanyakazi wa jumuiya umetengenezwa ili kutoa ushauri, msaada kwa watendaji wakuu katika jumuiya. Idara hii inawakilisha watendaji kutoa muongozo kwa mameneja.
- Shughuli za utendaji zinatengenezwa na wataalamu na sio tu watoaji wa ushauri au huduma bali wasimamizi wa maamuzi na maagizo ya jumuiya husika.
- Miundo ya kamati katika jumuiya zote za kijamii ni vyombo muhimu katika kulinda sera na kufanya maamuzi na kusimamia utekelezaji katika jumuiya.
- Miundo ya mradi/vikundi hivi ina matokeo hasa kwa chama. Hata hivyo faida kubwa ya muundo huu ni ule uwezo wa urahisi katika kupokea mawazo ya ubunifu, ndiyo maana masuluhisho mengi yanahitajika ili kwenda sambamba na mazingira yanayobadilika

8.8 JUMUIYA KATIKA SEKTA ISIYO RASMI/NAMNA YA KUUNDA JUMUIYA AU VIKUNDI KATIKA SEKTA ISIYO RASMI

1. Aidha ni wazo la mtu mmoja au kikundi
2. Idadi ya wanachama waliokubali kuunda jumuiya
3. Malengo lazima yawe wazi na yenye kutekelezeka
4. Chagua uongozi na wajibu wa viongozi na wanachama.
5. Andaa katiba
6. Weka masharti ya wana jumuiya

Mazingira yanayohitajika ili kuweza kuunda jumuiya katika sekta isiyo rasimi

- Uongozi wenye kuweza kutekeleza wajibu na kuleta matokeo.
- Mbinu za kushawishi na kutetea haki zao.
- Majukumu, wajibu, na faida zilizo wazi kwa wanachama wao.
- Mbinu na njia sahihi za utekelezaji.
- Dira na malengo yaliyo sawa miongoni mwa wanachama na uongozi



*Kikundi cha Umoja wa Mama Lishe Pugu Mnadani
(UMALIPUNDA)*

8.9 KUTENGENEZA KATIBA

Mambo muhimu yanayohitajika katika kuongoza na kusimamia jumuiya katika sekta isiyo rasimi

- i) Katiba ni nini?
Katiba ni makubaliano yaliyoandaliwa na wana jumuiya kwa lengo la kuongoza shughuli zao kwa makubaliano ya wote.
- ii) Vipengele muhimu vya katiba
 - Kuwepo na madhumuni na malengo ya jumuiya
 - Muundo wa jumuiya
 - Wajibu wa viongozi na wanachama.
 - Haki za wanachama
 - Taratibu za kujiunga na kuondoka kwenye jumuiya.
 - Mali za jumuiya na umiliki wake.
- iii) Matumizi ya Katiba
 - Kuhakikisha malengo yanafikiwa
 - Kuelekeza taratibu za uchaguzi wa viongozi na wajibu wanachama.
 - Utafutaji wa rasilimali kwa wanachama
 - Kuangalia sheria zinafuatwa na nidhamu ya jumuiya.

- iv) Viongozi wa jumuiya
 - Mwenyekiti
 - Katibu
 - Mtunza hazina
 - Wajumbe wa vitengo mbalimbali

Sifa za viongozi wa vikundi au jumuiya

- Awe na bidii ya kazi
- Mwadilifu, mwaminifu
- Mwenye ushirikiano,
- Mpenda haki na mtunza siri za chama
- Mweye uwezo na sifa za uongozi
- Mwenye kujitolea na kujituma
- Anayekubali kukosolewa
- Mwenye kusikiliza wanachama na kutoa maamuzi kwa kutumia demokrasia.
- Uchaguzi ufanyike na wanajumuiya kwa kupiga kura.
- Uchaguzi ufanyike kila baada ya miaka miwili au zaidi kulingana na katiba inavyoelekeza.

Majukumu ya viongozi wa vikundi au jumuiya

- Kuleta uwiano mzuri kati ya tija na mahusiano mazuri miongoni mwa wana vikundi.
- Kuongeza motisha na kutenda haki kwa wana vikundi wote.
- Kujenga na kuweka mazingira mazuri kazini.
- Uongozi bora

- Kushirikishana wafanyakazi kujenga umoja katika kumiliki jumuiya ili kuinua tija, kuondoa migogoro na kufikia malengo.

8.10 KUENZISHA NA KULETA MAENDELEO ENDELEU KATIKA MABADILIKO YA JUMUIYA:

Mabadiliko ni nini?

- Mabadiliko ni vitu au mambo ambayo hayazuiliki katika uhai wa jumuiya.
- Jumuiya zinabalika kila wakati kwani zipo katika mfumo ulio wazi na kila wakati zinaingiliana na mazingira yanayohitaji.
- Pia ufahamu wa umakini katika matatizo na nafasi zilizopo.

Misukumo inayochangia kuleta mabadiliko katika jumuiya.

- Mazingira: Mabadiliko ya jumuiya yanachochewa na mazingira-kiuchumi, kijamii, kisiasa, kisheria na kiutamaduni.
- Malengo na maadili: Mabadiliko katika maadili kuhusu matarajio na matazamio.
- Teknolojia: Mabadiliko ya kiteknolojia ni msukumo na chanzo kikubwa cha mabadiliko katika jumuiya.
- Muundo: Mabadiliko katika muundo wa msingi wa jumuiya mara nyingi huleteleza kujirekebisha katika mfumo wote wa jumuiya hiyo.

- Akili Maono Jamii: Mafanikio katika kutimiza malengo ya jumuiya yanategemea sana rasilimali watu na jinsi inavyotumiwa kufanikisha malengo hayo. Hivyo mabadiliko katika motisha wa watu binafsi au vikundi kama wanawake vinaweza kuchangia sana kwenye kuleta mabadiliko ya jumuiya.

8.11 MBINU ZA KUBORESHA SHUGHULI ZA JUMUIYA:

- Jumuiya inatakiwa iunde mfumo mzuri unaoshirikisha wafanyakazi
- Lazima jumuiya iwe na chombo cha ufuatiliaji katika kutathmini shughuli za jumuiya zilizofanyika - mafanikio, matatizo na malengo ya baadaye.
- Jumuiya zinatakiwa ziwe na utawala na uongozi bora
- Ziwe na vyombo vya kusikilizia matatizo.
- Jumuiya zinahitajiwa ziwe na utamaduni wa uwazi.

Kazi za vikundi:

Jadili mikakati ya kuleta mabadiliko endelevu katika jamii yako hapo kijijini/kwenye kikundi chako cha uzalishaji.

VYAMA VYA WAFANYAKAZI NA USHIRIKISHWAJI

Malengo-:

- Kuwafanya washiriki waelewe maana ya ushirikishwaji wa wafanyakazi katika mahala pa kazi.
- Kuwafanya washiriki waelewe jinsi ya kutengeneza mikataba ya hali bora za kazi.
- Kuwafanya washiriki waelewe miundo sahihi ya kupatia haki zao.
- Kuwafanya washiriki waelewe masuala ya jinsia, utetezi wa haki katika makundi yanayokusudiwa hasa usawa kwa wanawake.

9.1 MAANA YA VYAMA VYA WAFANYAKAZI

Hivi ni vyama vinavyoundwa na wafanyakazi ili kuwaunganisha waweze kutetea na kupata haki zao za msingi.

9.2 HISTORIA YA VYAMA VYA WAFANYA KAZI

1. Vilianzishwa kabla ya uhuru.
2. 1964 TFL (Tanzania Federation of Labour) ilianzishwa kama shirikisho moja na vyama vingine vidogo.

3. Baadaye ikaanzishwa NUTA (National Union of Tanganyika Workers) sambamba na TANU.
4. 1979 NUTA ikabadilishwa kuwa JUWATA. Hii ni baada ya kuunganisha ASP na TANU Kuwa Chama Cha Mapinduzi (CCM).
5. Juwata ikabadilika na kuwa OTTU (Organization of Tanzania Trade Unions) chini ya kifungu cha 30 cha 1992.
6. OTTU iliandikishwa kama chama huru cha wafanyakazi chini ya vyama vingi.
7. 1995 Shirikisho la vyama huru vya wafanyakazi likaundwa.
8. Shirikisho la wafanyakazi liliandikishwa kisheria inchi-ni Tanzania mwaka 1998 na vyama vingine chini ya sheria ya (Trade Union)

Kutokana na sheria hii uwezekano wa kuanzisha shirikisho la zaidi ya mmoja upo. Shirikisho la pili baada ya TUCTA linaitwa TFL nalo lina vyama shiriki kadhaa, limesajiliwa mwaka 2002.

9.3 MAJUKUMU YA VYAMA VYA WAFANYAKAZI

- Kutetea haki na maslahi ya wafanyakazi wote bila kuwabagua kijinsia.
- Kuelimisha wafanyakazi kuhusu haki zao.
- Kuwakilisha wanachama katika ngazi zote za kitaifa na za kimataifa.
- Kushughulikia utatuzi wa migogoro ya kikazi.
- Kutetea upatikanaji wa hali bora za kazi

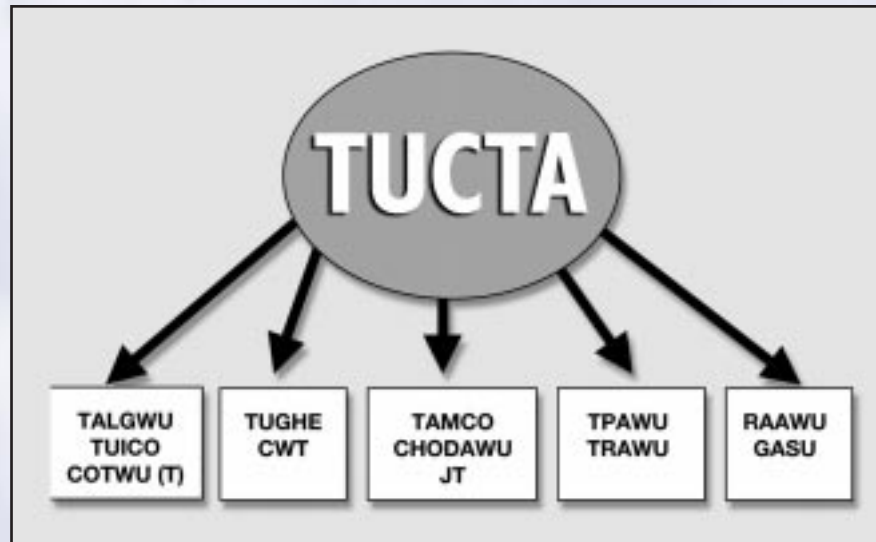
9.4 UMUHIMU WA WANAWAKE KUJIUNGA NA VYAMA VYA WAFANYAKAZI?

- Kushiriki na kuwasilisha hoja na matatizo ya wanawake katika vyombo husika.
- Kutetea haki za wanawake mahali pa kazi na kutambuliwa na taasisi husika.
- Wanawake katika sekta zisizo rasmi nao wanaweza kujiunga na vyama vya wafanyakazi kwa mantiki ile ile ya kulinda kutetea na kuwasilisha hoja za wanawake katika vyombo husika.

9.5 MUUNDO WA SHIRIKISHO LA CHAMA CHA WAFANYAKAZI (TUCTA). VYAMA SHIRIKI VYA TUCTA

1. RAAWU : Chama cha watafiti na wataalamu wafanyakazi mbalimbali
2. CWT : Chama cha walimu Tanzania
3. CHODAWU : Chama cha mahoteli, wafanyakazi majumbani na kwingineko.
4. TRAWU : Chama cha wafanyakazi wa reli na kilimo.
5. TUICO : Chama cha viwanda na taasisi za fedha
6. TPAWU : Chama cha wafanyakazi mashambani.
7. COTWU(T) : Mawasiliano na uchukuzi
8. TUGHE : chama cha wafanyakazi wa serikali kuu
9. JT : Chama cha waandishi wa habari.
10. TALGWU : Chama cha wafanyakazi seriukali za mitaa
11. TASU : Chama cha wafanyakazi wa ubaharia.
12. TAMICO : Chama cha wafanyakazi wa Madini, Migodi na Ujenzi.

9.6 SHIRIKISHO LA WAFANYAKAZI TUCTA



9.7 MAANA YA MIKATABA YA HIARI

Hii ni mkataba inayofungwa kati ya mwajiri na mwajiriwa kwa lengo la kuboresha hali za kazi na kuinua tija.

Faida ya mikataba ya hiari

- Kuendeleza usawa na haki kazini.
- Mikataba inakwenda zaidi ya pale sheria ilipoachia.

- Maendeleo ya hali bora za wafanyakazi yanazingatiwa.
- Migogoro inapungua na tija kuongezeka

Masuala muhimu kuhusu wanawake katika mikataba ya hiari:

- Miundo ya mishahara.
- Bakshishi na masaa ya ziada kwa wanawake.
- Viwango na ujuzi na elimu
- Usawa kati ya wanawake na wanaume katika ushirikishwaji, uongozi na kupandishwa vyeo.
- Likizo za uzazi, familia na mafao.
- Huduma za jamii kama sehemu ya kutunzia watoto pamoja na kupewa muda wa kutosha kunyonyesha.
- Ajira na kupandishwa vyeo.
- Usalama kazini.
- Wawakilishi katika vyama vya wafanyakazi na mikutano ya maamuzi
- Ajira za msimu na kazi za ziada
- Masaa ya kazi maalumu kwa wenye majukumu
- Sera na muongozo kuhusu masuala ya wanawake.

9.8 SERA NA USHIRIKISHWAJI

Kwa kushauriana na washiriki wenza, wanawake washirikishwe katika kutengeneza sera za kijinsia zinazogusa kanuni na sheria ili kuleta fursa sawa kwa wote katika maeneo mbalimbali ya kazi.

- Kubainisha hatua za kuleta fursa sawa kwenye sera za ajira katika kutambua na kuthamini mipango chanya itakayoinua usawa wa wanawake katika ajira.
- Kubainisha hatua zinazohitajika kuchukuliwa ili kuinua fursa ya wanawake katika kupata mafunzo, ajira, uongozi na utoaji maamuzi.

9.9 SERA ZA KITAIFA KUHUSU FURSA SAWA ZA UZALISHAJI KWA WANAWAKE:

- Sera ya jinsia na maendeleo.
- Sera ya elimu.
- Sera ya elimu ya ufundi.
- Sera za kupunguza umasikini (PRSP)

JEDWALI NA 3: JEDWALI LA SERA NA USHIRIKISHWAJI MAENEO YA KAZI

Na	Serikali	Mwaajiri	Chama cha wafanyakazi
1	Kwa mashauriano na washiriki wenza watengeneze sera inayotekelezeka yenye kugusa ujinsia, kikanuni na kisheria.	Kukubaliana na sheria za kazi zilizopo pamoja na utekelezaji wake	Kushiriki katika kutengeneza sera, sheria, kanuni, mikataba ya hiari sehemu za kazi tokea mahali pa kazi hadi taifani
2	Kutengeneza utaratibu wa kufuatilia na kutathimini sera zinazohusu haki za binadamu kuimarisha utendaji wa mahakama ya biashara na kazi maeneo ya kazi.	Haki ya kujiongoza katika maeneo ya kazi Utekelezaji wa sera za kazi na haki za wafanyakazi bila ubaguzi.	Kuelimisha wafanyakazi haki na wajibu katika Kukubaliana na mwajiri kuhusu mikataba ya hiari.
3	Kuhakikisha ufanisi na umadhubuti wa kufanya kazi kwa utaratibu wa juu	Kuinua kiwango cha kufikiria, kuangalia au kushauriana kati ya utawala na wafanyakazi katika kupatanisha mahusiano yao.	Kutetea wafanyakazi kupata haki zao Kushiriki vikao vya muajiri na wafanya kazi na kutetea haki za wafanya kazi.
4		Kwa kushauriana na wawakilishi wa wafanyakazi kutengeneza mikataba ya hiari sehemu za kazi	

9.10 SERA YA USHIRIKISHWAJI NI MUHIMU KATIKA CHOMBO CHA UTATU: SERIKALI, WAAJIRI, NA WAWAKILISHI WA WAFANYAKAZI.

- Serikali ni chombo cha usimamizi wa haki, sheria na usawa kuhakikisha utekelezaji unafanyika.
- Waajiri ndio watekelezaji wakuu
- Wawakilishi wa wafanyakazi ndio watetezi na wahamasishaji wa haki na sheria hizo.
- Wote kwa pamoja ni lazima washirikiane katika kulinda haki na maslahi ya wafanyakazi bila kumbagua mwanamke.

9.11 HATUA ZA MPANGO CHANYA NI ZIPI?

- Upeo mpana wa kipimo chenye malengo ya kupunguza mwanya uliokuwepo katika kumbagua na kutokuwepo usawa kati ya mwanamke na mwanamme katika ajira.
- Hatua zinazolenga kuzuia ubaguzi wa kijinsia na unyanyasaji ili kujenga mazoea mapya katika usawa wa kisheria.
- Hatua za moja kwa moja zinazolenga kuingilia kati na kuondoa aina yoyote ya unyanyasaji uliofichika katika misingi ya kijinsia, kisiasa, kiuchumi, kikabila, kirangi na kidini.

Uwezo wa utekelezaji wa mipango chanya

- Kuwatia moyo waajiri na wafanyakazi katika sekta zote za kiuchumi na kuendeleza matendo chanya katika utekelezaji kama mfano kwa sehemu zingine
- Kutaka makampuni binafsi kutekeleza mipango chanya ya kuwaajiri wanawake kama mfano mzuri wa uwajibikaji kitaasisi.
- Kuhamasisha ushirikishwaji wa wanawake kwenye vyombo au taasisi za utoaji maamuzi kuhusu ajira na maslahi ya wafanyakazi.
- Kuhamasisha ushirikishwaji wa wanawake katika shughuli mbali mbali za ajira katika kuendeleza sekta za jamii na kiuchumi.

9.12 HATUA ZINAZOHITAJIKA ILI KUTEKELEZA MPANGO WA UTEKELEZAJI CHANYA:

1. Uainishaji bayana katika vikundi vilivyopo kwenye uwigo wa program.
2. Hatua mahususi zinazosaidia kurekebisha vyanzo vya ubaguzi kwa wanawake
3. Kutengeneza ratiba ya utekelezaji na namna ya kufikia malengo na hatua za kuchukua ili kurekebisha hali ya unyanyaswaji.

4. Kutengeneza chombo cha kuratibu, kuangalia na kufaya ufuatiliaji ili kubainisha matatizo na kuyarekebisha kwa makubaliano kati ya serikali, waajiri na wafanyakazi. Ili kukidhi mahitaji na matakwa yao na kuyalinda.

9.13 USAWA KATIKA TARATIBU NA KANUNI ZA KUAJIRI

- Kutangaza nafasi za ajira bila ubaguzi
- Kuwa na vigezo vya wazi vya kuchagua nani aajiriwe
- Kuwa na mtihani wa kuchagua nani aajiriwe
- Taratibu za kuajiri na sera au sifa zake.
- Ajira iangalie uwezo na sio jinsi ya mtu.

Malipo sawa

- Malipo sawa kwa kazi sawa kati ya mwanamume na mwanamke itekelezwe na waajiri.
- Kutokana na mkataba wa ILO wa malipo sawa wa 1995 (No. 100) wafanyakazi wote wanatakiwa kupata malipo sawa kwa kazi zilizo sawa ikiwa ni pamoja na mishahara, marupurupu na takrima zote.
- Waajiri na vyama vya wafanyakazi wanawajibika kuona haki inatendeka katika kutekeleza haki ya malipo sawa kwa wote hasa katika mkataba wa hiari.

Hii ni pamoja na kuona kuwa hakuna ubaguzi wa kutenganisha kazi kwa kuendeleza ubaguzi katika misingi ya kijinsia.

- Elimu na mafunzo ni muhimu katika kuhakikisha kuwa wanawake wanapata stadi na sifa za kuwawezesha kuajiriwa katika mrengo sawa na wanaume.

Sera ya haki sawa katika mafunzo na ajira Tanzania

- Haki sawa kwa kazi sawa.
- Kila mmoja ana haki sawa katika mafunzo na ajira
- Kila mmoja ana haki ya kupata nafasi ya elimu.
- Kila mmoja ana haki ya kupata haki sawa bila kujali jinsia, rangi, kabila n.k.
- Kila mtu ana haki kujiunga na chama chochote cha wafanyakazi.

Mapungufu katika utekelezaji wa sera za usawa kwa wote:

- Kukithiri/kudumaa kwa hulka zinazokwamisha utekelezaji wa sera za usawa kwa wote.
- Ubinafsi miongoni mwa viongozi na waajiri katika kutekeleza sera za usawa kwa wote.
- Kutokujiamini miongoni mwa wanawake kutokana na malezi na elimu duni.

- Kutokuwepo na taarifa za kutosha kuhusu sera za usawa kijinsia.
- Kutokuwepo na mipango madhubuti wa ufuatiliaji na tathimini ili kuhakikisha kuwa kunakuwa na utekelezaji wa sera za usawa.
- Kuwepo mazingira mabaya ya kutekeleza sera kwa wote.
- Kutokuwepo elimu ya kutosha kuhusu masuala ya jinsia kuanzia katika ngazi ya chini katika jamii.
- Tafakari potofu kuhusu masuala ya usawa na majukumu ya kijinsia.
- Sera zisizojitosheleza katika taasisi zisizo za kiserikali kama NGOs, CBOs na makundi mengine ya jamii.

9.14 USHIRIKISHWAJI KATIKA VYAMA VYA WAFANYAKAZI NA MATATIZO YAKE.

- Wafanyakazi kutokujua kinachoendelea katika mazingira ya kazi hasa mipango, maamuzi na utekelezaji wake.
- Uwezo mdogo wa watendaji au wawakilishi katika kufikiria namna ya kutenda mambo bila kuleta upinzani katika sehemu za kazi.

- Kutokuaminiana kati ya utawala na chama cha wafanyakazi.
- Kwa ajili ya usiri wengi hawajui maamuzi yanayopitishwa.
- Kutokuelimishwa au kujua umuhimu wa makato ya mishahara ya kuchangia chama cha wafanyakazi.
- Kutokuwa na mikataba ya vyama.
- Kutokuwepo na idadi kubwa ya wanachama.
- Watendaji kuwa na kazi ya muda na siyo waajiriwa.
- Viongozi wengi wa matawi hawadhamini mambo ya kijinsia au haki za wanawake.

9.15 FAIDA YA WANAWAKE KUSHIRIKI KATIKA VYAMA VYA WAFANYAKAZI

- Hii inawezesha mawazo ya wanawake kujumuisha misingi ya kufikia maamuzi pale wanapofanya kazi.
- Inasaidia kupiga vita mila potofu na zinazokandamiza wanawake.
- Inasaidia kujenga mazingira mazuri ya kuongeza ushiriki wa wanawake katika masuala ya vyama vya wafanyakazi

- Ni kitu muhimu cha kubadilisha mwelekeo wa jamii kuhusu ajira ya wanawake.
- Inasaidia kubainisha matatizo ya yanayohusu wanawake kwa uhalisi zaidi.
- Inasaidia katika kuchanganua masuala ya kijinsia kwa undani zaidi.
- Inasaidia katika mbinu/mikakati mbadala ya kutatulia matatizo ya wanawake na jamii nzima kwa ujumla.
- Inasaidia katika kuchangia majawabu sahihi kwa matatizo ya wanawake.
- Inasaidia katika kutekeleza kwa uhakika maamuzi yaliyopitishwa.
- Inaongeza tija na kipato kwa kupunguza migogoro na kujenga mazingira bora ya kazi.

MFANO WA UCHUNGUZI WA TPAWU KATIKA USHIRIKISHWAJI WA WANAWAKE

- Mambo ya jinsia yameingizwa katika chama. TPAWU ikiwa na wanawake wawakilishi katika matawi, kanda na taifa.
- Sera ya jinsia ya TPAWU imetengenezwa, kukubaliwa na inatekelezwa.
- Viongozi wa TPAWU na wawakilishi wao wameisha hamasishwa kuhusu masuala ya jinsia katika dunia ya kazi.
- Idara ya wanawake imeundwa TPAWU ili kuunganisha nakuratibu masuala ya jinsia na elimu katika chama.
- Mipango ya chama cha TPAWU na miradi inaangalia mahitaji maalumu ya wanawake wafanyakazi ili kuhakikisha ushiriki na ushirikishwaji wao.
- Mikataba ya hiari mingine iliyoundwa inatoa upendeleo maalumu kwa wanawake, kwa mfano wanawake vibarua katika mashamba ya miwa wanapewa likizo ya uzazi na malipo.

Mambo ya kuzingatia

- Wanawake na wanaume katika matawi hawajahamasika kikamilifu katikautekelezaji wa masuala ya kijinsia.
- Hulka na mielekeo ya mfumo dume bado inazidi kutawala katika jamii ikikandamiza wanawake.
- Majukumu ya kijinsia bado yanaelekea kuwa ni kikwazo katika ushiriki wa wanawake.
- Ubaguzi wa kijinsia katika kazi na ajira vinakwamisha kuleta mafanikio ya usawa kijinsia, wanawake wapo katika ajira ya ngazi za chini na wengine wapo katika ajira ya muda, na kulipwa kwa kutwa kama vibarua, au ajira za msimu.
- Ukosefu wa uelewa na maarifa, hasa miongoni mwa wanawake wafanyao kazi kuhusu sheria za kazi, na masuala yanayohusiana na kazi pamoja na vyama vya wafanyakazi.

9.16 SUALA LA UBINAFISISHAJI NA VYAMA VYA WAFANYAKAZI

Elimu kwa wafanyakazi juu ya dhana nzima ya Utandawazi na Ubinafisishwaji uzingatiwe.

- Zoezi la ubinafishaji kwenda sambamba na ushirikishwaji wafanyakazi na vyama vya wafanyakazi ili kutengeneza mikakati ya kukidhi haki za wafanyakazi

- Sheria za kazi na mifuko ya hifadhi ya jamii kama NSSF, PPF, PSPF, LAPF izingatiwe na ieleweke kwa wafanyakazi hasa wanawake.
- Kuimarisha majadiliano ya pamoja kabla ya kusaini mkataba ya makubaliano

9.17 HATUA ZA KUCHUKUA KATIKA KUKABILI MATATIZO YA USHIRIKISHWAJI MADHUBUTI.

Utawala ujue umuhimu wa vyama vya wafanyakazi.

- Uwakilishi wa wanawake katika chama, kuanzisha kamati za wanawake.
- Kujenga mazingira bora ya kazi.
- Kupanga mikakati mizuri ya kijinsia katika vyama.
- Kuondoa mitizamo mibaya kuhusu mwanamke.
- Kuwaelimisha wanawake kuhusu haki zao na namna ya kuzitafuta.
- Juhudi zifanyike kujenga uhusiano mzuri kati ya vyama vya wafanyakazi na waajiri.
- Mila potofu zipigwe vita

9.18 MIKAKATI

- Ushiriki wa wanawake ni muhimu wakati wa majadiliano ya mikataba ya hiari. Mfano mzuri ni Kamati za wanawake chama cha TPAWU.
- Kuhakikisha wanawake wote wanachangia/toa mawazo yao.
- Kukusanya takwimu zinazoweza kupatikana kuhusu wanawake na kuchambua matatizo ili kutafuta njia ya kuboresha mazingira ya kazi.

Kazi za vikundi

Jadili namna vyama vya wafanyakazi vinavyoweza kuingia katika sekta isiyo rasmi na kuhamasisha jamii/wafanyakazi kuhusu haki za wanawake na faida ya kuunda au kujinga na vyama vya wafanyakazi.

WANAWAKE NA MIRADI YA KUONDOA UMASIKINI:

10.1 LENGU:

Kuwawezesha wanawake wajue misingi ya umasikini na hali zao duni ili kuwawezesha wabuni mbinu dhabiti za kupunguza umasikini huo, ili kukinga watoto wao kuajiriwa, na hasa ajira mbaya kama ukahaba, kazi za majumbani, kwenye mashamba makubwa, migodini n.k.

10.2 UMASIKINI NI NINI?

- Umasikini ni ile hali ya kushindwa kupata mahitaji muhimi kama chakula, mavazi, malazi, matibabu na matunzo ya familia
- Umasikini unamfanya mtu aishi katika mazingira duni na ya hatari Umasikini ni chanzo cha afya mbaya uzalishaji duni nk.
- Masikini hana uwezo wa kutosheleza mahitaji ya familia yake kikamilifu, vile vile mtu masikini hana elimu ya kutosha wala ujuzi au stadi maridhawa ya kumingizia kipato kinachoweza kutosheleza familia yake.
- Aidha masikini hana rasilimali za kumwezesha kuzalisha kama inavyostahili.
- Mara nyingi watu masikini huzaa watoto wengi sana ambao matunzo yao pia siyo mazuri.

→ Aidha kutokana na umasikini huu wengi wanajikuta wakiwa na watoto wao katika ajira ili wachangie pato la familia.

Vigezo vya umasikini vijijini:

- Ukosefu wa mahitaji muhimu :maji, lische bora, makazi, tiba, mavazi.
- Sababu ni ukosefu wa elimu, sera nzuri za uzalishaji, huduma za jamii n.k.

10.3 SHUGHULI ZA WANAWAKE KATIKA SEKTA ISIYO RASMI

Mikakati ya kuondoa umasikini ni pamoja na:-

- kuboresha utendaji
- kuinua vipato katika sekta zisizo rasmi mfano kilimo n.k.

Mifano ya miradi ya akina mama

1. Kupika na kuuza vyakula,
2. Kushona na kufuma nguo
3. Kufuga kuku, nguruwe, mbuzi
4. Kuuza maziwa, mayai, samaki
5. Kuuza pombe za kienyeji
6. Kuuza mkaa – genge na biashara nyingine ndogondogo.

7. Kulima mboga na kuuza
8. Kuuza maua
9. Kutengeneza mapambo na vitambaa
10. Saluni, kupika kwenye harusi, kuuza baa, kuhudumia, kufanya usafi
11. Kuchimba mchanga na kuponda kokoto
12. Kuchuja chumvi
13. Kilimo cha mazao ya chakula na biashara n.k.



10.4 RASILIMALI FEDHA

Ketengeneza bajeti na kuweka fedha

Malengo

1. Kuwezesha washiriki wajue jinsi ya kutengeneza na kutumia bajeti kama dira ya kutoa muelekeo wa kufikia malengo
2. Kuwawezesha washiriki kujua namna ya kutumia bajeti kama nyenzo ya kutathimini utendaji wa shughuli zao kwa ufanisi
3. Kuwafanya washiriki wajue umuhimu wa kuweka kumbukumbu za kifedha katika kazi zao za kila siku.

10.5 BAJETI NI NINI?

Bajeti ni Uwekaji wa mpango wa utekelezaji

- Unaowezesha usimamizi sahihi wa mapato na matumizi.
- Ni mfumo wa kuweka njia thabiti ili kujua faida na hasara katika uendeshaji, utawala, na uthibiti wa biashara.

10.6 KUWEKA KUMBUKUMBU

Vitu muhimu katika kuweka kumbukumbu za biashara:

1. Risiti
2. Hati ya malipo
3. Fedha taslimu
4. Kitabu cha madai
5. Kitabu cha manunuzi ya kila siku
6. Kitabu cha mauzo ya kila siku
7. Kitabu cha hundi
8. Kitabu cha leja
9. Kitabu cha barua za mkono
10. Jarida
11. Mizania
12. Ripoti za mahesabu na fedha

Ushauri:

- a. Kila unapobadilisha biashara yako, badilisha pia vielelezo husika.
- b. Kuweka kumbukumbu za shughuli zote zinazohusu fedha ni muhimu

Biashara: Zipo aina mbili za biashara:

- Biashara Kuu,
- Biashara ndogo

Rasilimali:

Fedha taslimu ndizo hutumika zaidi katika biashara.

Njia rahisi za kutunza hesabu

Uchanganuzi wa mahesabu, mhasibu ndiye anayetunza vitabu.

Aina mbalimbali za bajeti

1. Bajeti tegemezi
2. Bajeti halisi
3. Bajeti ya muda mrefu
4. Bajeti ya serikali
5. Bajeti ya taasisi
6. Bajeti ya kitaalamu
7. Bajeti ya binafsi

10.7 JE, NI NJIA ZIPI RAHISI ZA KUWEKA KUMBUKUMBU KATIKA BIASHARA?

- Muhimu kabisa ni kutengeneza KITABU cha KUMBUKUMBU
- Kujua hali za wakopeshaji na wakopaji
- Zingatia aina za akiba: (kikundi na mtu binafsi)
- Rasilimali
- Madeni
- Kupanga mahesabu ya fedha
- Ujue kiasi kilichotumika cha fedha: tarehe, kitu kilichouzwa au kununuliwa (maelezo),
- Kiasi kilichotumika/uzwa,
- Masaliao (balance)

10.8 KITABU CHA MAUZO

Tarehe	Maelezo	Kiasi	Bei	Gharama	Maoni

10.9 MFANO WA BIASHARA YA MAMA LISHE:

Manunuzi kwa siku:

• Unga wa ngano kilo	5@ 300/=	= 500 Tsh
• Mafuta ya kupikia	1/2 lita	= 500
• Majani ya chai na sukari		= 1000
• Kuni na mkaa		= 500
• Nguvu kazi		= 1500
Jumla		= 5000 Tsh

Mauzo kwa siku:

Chapati na maandazi	= 6200 Tsh
Chai na Kahawa	= 1300
Jumla	= 7500

Faida kwa siku Mauzo- Matumizi

= 7500- 5000=Shil.2500

Faida kwa mwezi = siku 25 x 2500 =62500

10.10 VITHIBITISHO:

Hundi, Hati ya malipo, hati ya madai

Mambo muhimu katika kuandika hati ya malipo, hati ya madai, na uandikaji wa hundi ni kuwa na VITHIBITISHO vilivyotajwa juu.

Kuna aina mbili za kupata taarifa

- Taarifa ya awali na ya pili
- Vitabu vya awali na vya baadaye

10.11 JINSI YA KUENZISHA BIASHARA

- a. Kuchagua mradi
- b. Eneo la kufanyia biashara
- c. Andaa mchanganuo wa biashara ili uone kama itakupa faida
- d. Tafuta mbinu za kupata wateja na masoko
- e. Tafuta chanzo cha mtaji-binafsi, mkopo n.k

Mzunguko wa fedha

- a. Kubadilisha vitu kwa vitu
- b. Mauzo
- c. Kuweka na kukopa kupitia vikundi

10.12 USHAURI:

1. Washauri wanawake kuanzisha vikundi
2. Wanawake watambue kuwa wana vipaji na ujuzi
3. Wanawake wajifunze toka kwa kila mmoja miongoni mwao.
4. Wanawake wajitahidi kufanya shughuli maalumu za kuwaingizia kipato ili wasiwajibike kuwapeleka wato-to wao katika ajira kama chanzo cha mapato
5. Wanawake waanzishe vyama vya kuweka na kukopa kama njia au chanzo cha kujipatia mtaji wa kufanyia kazi au biashara ndogo ndogo.
6. Kuacha kazi zenye athari za kiafya kwa wanawake
 - Kubainisha mahitaji ya kufanya biashara vizuri.
 - Kuangalia upatikanaji wa masoko.
 - Kupata mafunzo yanayofaa.

KAZI ZA VIKUNDI

Eleza jinsi ya kumshauri mtu kuanzisha biashara ndogo ndogo, ili apate faida – ukizingatia mambo yote muhimu yaliyojadiliwa.



Kwa maelezo zaidi tafadhali wasiliana na
Shirika la Kazi Duniani
Kanda ya Afrika Mashariki (Tanzania, Kenya, Uganda, Somalia)
Mradi wa Kuboresha na Kuongeza Ajira za Akina Mama na Kuondoa Ajira ya Mtoto
S. L. P. 9212
Barabara ya Sea View, Upanga
Kitalu Na. 2410/5, Dar es Salaam, Tanzania
Simu: 2126821/2126824/2126826
Nakushi Na. 2126627
Barua Pepe: daressalaam@ilo.org