



Taarifa ya 2 ya INGO



Jinsi ya kutumia Mwongozo wa Uhakiki wa FCDO Kujilinda Dhidi ya Unyanyasaji na Dhuluma Kingono (SEAH) katika Mashirika ya Kimataifa.

Utafiti Unaangazia: Kanuni za maadili, uajiri na mafunzo – Utafiti wa Ofisi ya Kigeni ya Jumuiya ya Madola na Maendeleo (FCDO).

Huu ni utafiti wa pili kati ya tatu unaoonyesha jinsi ya kutumia 'Mwongozo wa Uhakiki wa Kujilinda dhidi ya Unyanyasaji na Dhuluma Kingono (SEAH) kwa washirika wanaotekeleza FCDO' kwenye mashirika. Utafiti huu unaonyesha mifano dhahiri na fupi ya jinsi mwongozo umetumika katika mashirika na unatumika pamoja na maeneo sita ya jinsi ya kushughulikia SEAH, kama inavyoonyeshwa kwenye Mchoro 1.



Mchoro 1: Muhtasari wa maeneo sita ya utafiti wa SEAH¹



Mwelekeo wa SEAH	Malalamiko na kuripoti	Uajiri na mafunzo	Udhibiti wa hatari	Kanuni ya maadili	Utawala na uwajibikaji
Sera	Sera	Maelezo ya Kazi na Hatari	Aina ya Hatari ya SEAH	Kanuni ya maadili	Bodi Iliyoteuliwa
Viwango	Mafunzo	Uteuzi na Mahojiano	Uhakiki wa Mara kwa Mara	Kanuni sita za IASC	Mkuu wa Ulinzi
Watoto na Watu Wazima Walio Katika Mazingira Hatari	Malalamiko ya Ndani	Upendekezaji na Uhakiki	Uchangishaji fedha	Wafanyakazi Sahihi	Bodi Inayoshughulikia SEAH
Ushirikishaji wa Wafaidi	Malalamiko ya Nje	Utangulizi na Mafunzo ya Kujikumbusha	Hatari za Mtandaoni		Maeneo Makuu ya Kuangazia
Msaada kwa Waathiriwa	Rekodi ya Kesi		Washirika wa Baadaye		Mahitaji ya wengine

1. Ofisi ya Mambo ya Nje, Jumuiya ya Madola na Maendeleo ya Uingereza (2022), Muhtasari wa maeneo sita ya utafiti wa SEAH. Unapatikana kwenye: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/143790/Summary-6-areas-SEAH-due-diligence.png ilifikwa tarehe 18 Mei 2022].

Muktadha

INGO kubwa inayofanya kazi katika zaidi ya mipango 20 ya nchi. Shirika hutoa mipango yake nyingi kupitia mashirika washirika na ndio mshirika mkuu wa utekelezaji wa ruzuku ya FCDO.

Mradi huu unahusisha kusaidia wanawake walio na afya ya kujamiiana na uzazi na udhibiti wa mafadhaiko na kuwaunganisha wanawake na watoa huduma za afya wa mahali waliopo. Sehemu kubwa (80%) ya fedha zinazopokelewa na INGO huenda kwa washirika wa baadaye.

Mifano inayoonyeshwa hapa chini ni matarajio bora na inaweza kurekebisha kuhusiana na hatari ya jumla ili kuhakikisha kwamba uwiano unazingatiwa.

Yafuatayo ni maswali elekezi ya FCDO kuhusu mbinu za kulinda, malalamiko na kuripoti, Utawala na Uwajibikaji ambayo hutumiwa wakati wa utathmini wa FCDO wa mashirika wanaoshirikiana. INGO ilirejelea maswali haya wakati wa kufanya utafiti wa washirika wake ili kuhakikisha michakato ifaayo ya kulinda SEAH ipo na viwango vinazingatiwa.

Uajiri na mafunzo

- Je, hatari za SEAH zimewekwa katika matangazo ya kazi na utaratibu unaohusiana na mahojiano, ikijumuisha masharti ya kupendekeza, aina ya maswali yanayoulizwa na kiwango cha utaalum wa kulinda wa wanaohoji?
- Je, unatoa mafunzo ya lazima kuhusu ulinzi, ikiwa ni pamoja na kuhusu malalamiko na ufichuzi, kwa wadhamini au wafanyakazi au wanaojitolea ndani ya muda ufaao wa wao kujiunga na shirika lako?
- Je, unatoa mafunzo ya mara kwa mara kuhusu kuwalinda wafanyakazi au wanaojitolea?
- Je, una viwango tofauti vya ukaguzi wa usalama na marejeleo vinavyolingana na mahitaji ya kulinda jukumu?
- Je, unatumia Mpango wa Kufichua Utovu wa Nidhamu na ikiwa sivyo unapanga kujisajili?
- Je, unatumia muda wa majaribio ya ajira ili kuhakikisha ufaafu mara moja baada ya kupata kazi?



Kanuni ya maadili

- Je, shirika lina kanuni za maadili kwa wafanyakazi na watu wanaojitolea zinazopiga SEAH marufuku kabisa na kuweka wazi matarajio ya tabia – ndani na nje ya mahali pa kazi – na nini kitatokea katika tukio la kutofuata au kukiuka viwango hivi?
- Je, kanuni za maadili zinazipa ustawi na afya ya watu wote pamoja na wafaidi kipaumbele?
- Je, wafanyakazi na watu wote wanaojitolea hupewa mafunzo kuhusu kanuni za maadili kama sehemu ya utangulizi wao?
- Je, kuna sera na tabia za usimamizi wa washirika wa baadaye na washirika wanaowiana na kanuni za maadili?
- Je, tabia zinazotarajiwa zilizowekwa katika kanuni za maadili zinaathiri na kuonyeshwa katika utamaduni wa shirika?

Je, utaratibu wa utafiti wa FCDO unaonekanaje?

FCDO hufanya tathmini ya utafiti kwa washirika kabla ya kuingia katika makubaliano ya ufadhili nao.



Mshirika anayetokeleza hutekeleza utafiti kwa washirika wa baadaye kabla ya kuingia katika makubaliano ya ufadhili nao au kupitia ukaguzi wa eneo-kazi, safari za nje, hojaji, mahojiano au warsha au mchanganyiko.



FCDO inaweza kuomba ushahidi kwamba viwango vya ulinzi vya SEAH vimepunguzwa na mshirika anayetokeleza msururu wa uwasilishaji.

Jinsi mwongozo wa kulinda usalama wa FCDO umetumiwa na shirika la kuamajisha

amani kwa washirika wake wa baadaye.

Kabla ya kuingia katika Mkataba wa Ushirikiano, mshirika anayetekeleza hufanya tathmini ya utafiti na washirika wa baadaye, ili kuelewa hatari mahususi za ulinzi ni nini na kubaini jinsi sera na taratibu za ulinzi zinavyopunguza hatari hizo. Mshirika anayetekeleza atatumia taarifa inayokusanywa ili kubaini ikiwa uhakikisho wa kutosha upo ili kuendelea na ufadhili au la.

Uteuzi na mahojiano

Kama sehemu ya mradi huu, mshirika wa baadaye anaweza kuajiri au kutoajiri wafanyikazi. Iwapo mshirika wa baadaye ataajiri mahususi kwa ajili ya mpango huu, mshirika anayetekeleza na mshirika wa baadaye wanapaswa kuhakikisha kuwa kuzuia SEAH na umuhimu wa kulinda vinashughulikiwa katika utaratibu wa kuajiri na kuhoji.

Hii inaweza kujumuisha kutoa taarifa za wazi katika matangazo ya kazi kuhusu kulinda utamaduni na matarajio ya kuzuia SEAH, kuwauliza wanaomba kazi kuhusu uzoefu wao wa kulinda na kuzuia SEAH wakati wa utaratibu wa kuhoji, kupata ufafanuzi kuhusu wakati wowote hawakuwa kazini katika historia ya ajira na kufafanua mafunzo ya awali ya ulinzi.

Mshirika anayetekeleza anapaswa kuzingatia taratibu pana zaidi za uajiri wa mshirika wa baadaye kama sehemu ya taratibu za utafiti wa mshirika anayetekeleza, kwani wafanyikazi waliopo wanaweza kuteuliwa kulingana na utaratibu hii. Hii itasaidia kuelewa vyema hatari katika kushirikiana na mshirika huyu.



Wanaomba kazi wanapaswa kuulizwa kuhusu uzoefu wao wa awali wa kulinda au kuzuia SEAH. Hii ni fursa kwa waajiri kuelewa ni sifa gani (ikiwa zipo) ambazo wanaomba kazi wako nazo. Kama sehemu ya tathmini yake ya utafiti, mshirika anayetekeleza huuliza mshirika wa baadaye ni ushahidi gani anatafuta kuhusu sifa zozote ambazo wanaomba kazi wanadai kuwa nazo (ulinzi au vinginevyo).

Kama sehemu ya tathmini ya utafiti, mshirika anayetekeleza na mshirika wa baadaye pia hubuni utaratibu wa kuajiri wakati wa kushughulikia tukio la dharura, ikiwa ni pamoja na kukubali 'orodha ya ukaguzi wa uajiri wa haraka' inayoondoa uwezekano wa kufurika kwa wafanyikazi ambao hawajasajiliwa. Utaratibu huu unajumuisha mshirika wa baadaye kutafiti mahitaji yote ya usajili kwa wafanyikazi wa misaada nchini na kuyashiriki na mshirika anayetekeleza ili kuhakikisha kuwa yanaambatana na makubaliano ya ushirikiano.

Rekodi za washirika wanaotekeleza kama hatari iliyopo ambayo inategemea mshirika wa baadaye kuajiri wafanyikazi wa mpango kwa usalama na inakubaliana na mshirika wa baadaye, mchakato wa kukagua tabia za kuajiri kama sehemu ya utaratibu wake wa utafiti.

Upendekezaji na uhakiki

Sheria kuhusu ukaguzi wa historia ya uhalifu na upatikanaji wa data husika ni mojawapo ya vikwazo vikubwa vya uajiri salama. Pia, kutii sheria zinazofaa za ulinzi wa data inaweza kuwa ngumu kudhibiti na kutekeleza.

Mshirika anayetekeleza hushirikiana na mshirika wa baadaye ili kuelewa ni ukaguzi gani wa historia ya uhalifu unaopatikana katika muktadha wa ndani, akibainisha kuwa katika baadhi ya nchi hakuna rekodi za uhalifu zinazopatikana au kupokea data muhimu kunaweza kuchukua muda mrefu.

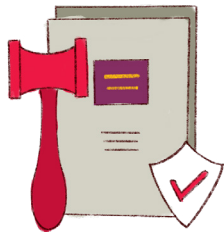
Majibu ya dharura yanaweza kuwa ngumu katika suala la kupendekeza na uhakiki kwa kuwa hakuna muda mwingi wa kuajiri kwa usalama. Orodha ya ukaguzi wa haraka ya uajiri (angalia hapo juu) inapaswa kujumuisha utaratibu ambao hatua muhimu za kuajiri salama zinafuatwa (k.m. kutafuta marejeleo kutoka kwa mwajiri wa awali, kuomba vyeti vya awali vya ulinzi, kuuliza kuhusu muda amabao anayeomba kazi hakuwa kazini) lakini mfanyakazi anaruhusiwa kuanza kazi wakati ukaguzi wa mwisho unafanywa (kwa mfano, marejeleo ya ziada au ukaguzi wa polisi). Pale ambapo mfanyakazi ameanza kazi bila ukaguzi wote kukamilika, mikataba ya wafanyakazi itegemea uhakiki au marejeleo ya kuridhisha ili mtu huyo aondolewe kwenye jukumu hilo panapohitajika. Wadhamini washirika wanaotekeleza wanapaswa kuwa wameandika uamuzi wa kufanya kazi na wafanyakazi au wanaojitolea ambao hawajapata mahitaji kwa njia ya tathmini ya hatari.

Mshirika wa baadaye anapaswa kulenga kutekeleza mbinu salama za kuajiri, kama vile kujiunga na Mpango wa Ufichuzi wa Utovu wa Nidhamu (MDS). Ikiwa mshirika wa baadaye tayari si sehemu ya mpango, mshirika anayetokeleza anapaswa kutekeleza kipindi cha mafunzo kuhusu manufaa ya MDS. Ingawa mshirika anayetokeleza anaelewa kuwa mshirika wa baadaye anaweza kuwa na muda au rasilimali chache kutekeleza shughuli hii, hii bado inapaswa kujumuishwa katika mpango wa utekelezaji.

MDS hutoa mwongozo kwa washirika wa utekelezaji na wa baadaye kuhusu kile kinachoweza na kisichoweza kushirikiwa katika marejeleo.

Washirika wa utekelezaji na wa baadaye, wanapaswa pia kuzingatia kutumia Project Soteria ya INTERPOL kama mbinu salama ya kuajiri.

Jinsi wafanyikazi wanavyopata watu hawa wanaotoa marejeleo inapaswa kurekodiwa kama hatari iliyopo – kuelewa kuwa wafanyikazi wapya huchagua wanaowatolea marejeleo wenyewe na inaweza kuwa changamoto kwa timu za kuajiri kuthibitisha waamuzi na marejeleo wanaotoa. Ikiwa shirika la awali la mfanyakazi linatoa marejeleo ya ukweli pekee na halito maoni kuhusu tabia za wafanyakazi wapya, mshirika wa baadaye anapaswa kuomba mtu binafsi wa ziada wa kutoa marejeleo.



Kanuni ya maadili

Ikiwa mshirika wa baadaye hana kanuni za maadili, anaweza kujisajili atumie kanuni za maadili za mshirika anayetokeleza (kuhakikisha kwamba kanuni hizo zinashirikiwa na kueleweka na wafanyakazi wote husika). Ni lazima ifahamike wazi

kwa wote wanaohusika kwamba mshirika wa chini anafungwa na kanuni husika za maadili za mshirika anayetokeleza kwa muda, hadi abuni kanuni zake za maadili. Hatua za kupunguza hatari na kuongeza ujuzi mshirika zinaweza kurekodiwa na kujumuishwa kama sehemu ya utaratibu uliopo wa kudhibiti hatari.

Mshirika anayetokeleza anachukua tahadhari ili kuhakikisha hili linaeleweka kikamilifu na mshirika wa baadaye iwapo anatomia kanuni za maadili za mshirika anayetokeleza. Inapowezekana, mshirika anayetokeleza anapaswa kufanya kazi na mshirika wa baadaye kutafsiri kanuni za maadili katika lugha husika zinazotumika mahali walipo. Mshirika wa baadaye anapaswa kulenga kubuni kanuni zake za maadili ifikapo mwisho wa mradi, kama sehemu ya mpango wa utekelezaji. Mashirika

yanayoshiriki yanafaa pia kubali kutumia mpango wa utekelezaji katika maeneo mengine yaliyo na udhaifu. Ama mwanzoni mwa ushirikiano au mara tu utakapobuniwa, kanuni za maadili za mshirika wa baadaye zinapaswa kukaguliwa na mshirika anayetokeleza na kuidhinishwa kupitia miundo ya utawala ya mshirika wa baadaye.

Mshirika anayetokeleza anafaa kupewa muda kufanya warsha kuhusu jinsi ya kubuni kanuni za maadili. Mshirika anayetokeleza anapaswa kuwa tayari kukagua rasimu za kanuni za maadili za mshirika wa baadaye ili kuhakikisha kuwa zinaakisi ipasavyo muundo na njia za kufanya kazi za mshirika wa baadaye badala ya kufuata kiolezo kilichobuniwa awali.

Wakati wa kubuni kanuni za maadili, mshirika anayetokeleza huhakikisha kuwa maarifa na uzoefu wa washirika kuhusu masuala ya ulinzi yanachochea utaratibu wa kubuni kanuni za maadili, hata ikiwa istilahi maalum haitumiki (changamoto ya kuzuia unyanyasaji na dhuluma kingono na ulinzi wa watoto). Kuthamini ujuzi huu kutasaidia ushirikiano na kumpa mshirika wa baadaye fursa ya kujifunza lugha inayotumiwa sana na watu wa magharibi kwa ajili ya kuwaweka watu salama, itakayosaidia shirika katika ushirikiano wa siku zijazo. Mshirika anayetokeleza pia atafahamishwa vyema zaidi kuhusu kile kinachowaweka watu salama katika mpango huu mahususi.

Washirika wa utekelezaji na wa baadaye wanafahamu kuwa kuwa na kanuni za maadili pekee haitoshi kuwaweka watu salama, kwani hakuleti utamaduni wa ulinzi kwenye shirika. Ili kubuni utamaduni wa kulinda unaoakisi maadili ya kanuni za maadili, washirika watekelezaji na wa baadaye wanapaswa kuwa na fursa za mara kwa mara za kujifunza ili kudumisha mazungumzo kuhusu kile kinachodumisha usalama wa watu.

Washirika wanaotekeleza hurekodi kama hatari iliyopo kwamba kanuni za maadili zinatiwa saina na wafanyakazi, lakini huenda utamaduni wa kina wa kulinda usiwepo kwenye shirika. Shirika linahitaji kuhakikisha kwamba kuwa na kanuni za maadili zinazohusu ulinzi si sawa na kufanya kazi kwa misingi inayoendelea kuweka utamaduni wa kulinda. Bila kuweka utamaduni wa kulinda shirika, kuna hatari ya wafanyakazi kutia kanuni za maadili sahihi kwa sababu wangependa fursa ya ajira lakini wasiitii. Kuwa na vipindi vya mafunzo vya mara kwa mara ili kuelezea kanuni za maadili na ilivyo, kama chombo cha pekee, haiteti utamaduni wa kulinda ni jinsi ya kupunguza hatari hii.

Mafunzo ya utangulizi na ya kujikumbusha

Changamoto ya kawaida katika ushirikiano ni kuhakikisha kuwa mafunzo na rasilimali zote zinatafsiriwa ili zieleweke na wafanyakazi wote wanaohusika katika mradi.

Ni lazima mshirika anayetokeleza ahakikishe rasilimali zote anazotoa zinafaa katika muktadha na zinaweza kueleweka, akishirikiana na mshirika wa baadaye kuhakikisha kuwa rasilimali ni mahususi na inafaa katika shughuli na hatari za mradi. Huenda mshirika anayetokeleza akahitajika kusaidia kifedha katika kutafsiri. Rasilimali pia zinaweza kuhitajika kupatikana kwa njia nyingine kando na lugha, yaani kusaidia wale wanaoishi na ulemavu. Hili ni jambo la mshirika wa baadaye kulizingatia na kwa mshirika anayetokeleza kusaidia kifedha ikihitajika.

Katika mafunzo hayo, mshirika anayetokeleza hujumuisha sehemu ya kuripoti inayohusu mbinu zote za kuripoti na jinsi wanaoripoti watakavyosaidiwa, ikiwa ni pamoja na kutokujulikana.

Mshirika wa baadaye anahimizwa kutafuta na kubuni rasilimali zinazosaidia ujuzi wa ulinzi wa wafanyakazi wa mahali alipo. Washirika wa utekelezaji wanaweza kusaidia washirika wa baadaye kwa kuelekeza mashirika kwenye vituo vya ndani wapate rasilimali za mahali walipo na kushiriki ujuzi wao wa muktadha na kanuni za kijamii za mahali walipo.

Mafunzo yanapaswa kutolewa kama sehemu ya utaratibu wa kuwaajiri wafanyakazi na lazima yaongeze ufahamu wa, kuunga mkono na si kupingana na kanuni za maadili.

Lazima kuwe na muda wa ukaguzi ya mara kwa mara kwa mafunzo ya lazima ya wafanyakazi. Inaweza kujumuisha mafunzo rasmi au vipindi au mijadala zaidi isiyo rasmi ya kujifunza kulingana na fursa zozote za kujifunza ndani ambazo zimefanyika tangu mafunzo ya awali. Rekodi ya lini mafunzo haya yanapaswa kufanyika ili kuhakikisha kuwa mafunzo yanakamilika ndani ya muda wa ukaguzi.

Mshirika anayetokeleza anapaswa kuhakikisha kwamba maeneo makuu ya eneo lolote yanatoa mafunzo kwa kiwango kinachohitajika, kuhakikisha kwamba mafunzo yote ya wafanyakazi yanalingana (yakizangatia kiwango cha mabadiliko ya wafanyakazi). Mshirika anayetokeleza anaweza kutafuta kushirikiana na mashirika mengine yasiyo ya kiserikali yanayofanya kazi nchini ili kushiriki nyenzo za mafunzo zinazofaa. Hii huepuka kurudia na kuhakikisha matumizi bora ya rasilimali na mshirika, ikizingatiwa muda mfupi.



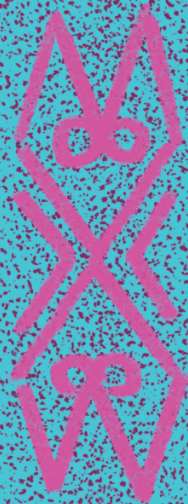
Kanuni Sita za Msingi za Kamati ya Kudumu Kati ya Mashirika

Lazima kanuni za maadili za mshirika wa baadaye zilinganishe au zirejeele Kanuni Sita za Msingi za Kamati ya Kudumu Kati ya Mashirika. Huenda ikawezekana kurekebisha kanuni zilizopo za maadili za mshirika wa baadaye ili zilingane na kanuni hizi. Mshirika wa utekelezaji anapaswa kuandaa warsha inayohusu kanuni na mshirika wa baadaye. Kwa pamoja, mshirika wa utekelezaji na wa baadaye lazima waruhusu muda wa kuchunguza na kujifunza jinsi viwango vya kimataifa vinaweza kukinzana na sheria za mahali husika. (Kwa mfano, jinsi ya kutekeleza kanuni kwamba wafanyakazi hawapaswi kuwa na uhusiano na wanajamii, kulingana na matumizi yasiyofaa ya cheo, wakati wafanyakazi wa eneo husika wanaishi katika jamii.) Kuna haja ya kujadili hili na wafanyakazi wote na wasimamizi wakuu wa ndani ya nchi ili kuhakikisha kuna uelewano.

Mshirika anayetokeleza hurekodi kama hatari iliyopo ikiwa sheria ya eneo husika inakinzana na kanuni za IASC. Inapaswa kufanya yote iwezayo kupunguza hatari hii kwa kuhakikisha kuwa kanuni sita zinaonekana wazi karibu na ofisi za mradi, mchakato wa kinidhamu umewekwa kwa uvunjaji wa kanuni za maadili na wafanyakazi wa eneo husika wanapewa maelezo ya wazi kwa nini tabia fulani zimepigwa marufuku katika kazi zao.

Wakati wa kuangalia Kanuni Sita za Msingi za IASC, mshirika wa baadaye anapaswa kuzingatia Viwango vya Chini vya Utekelezaji vya IASC kwenye PSEA na vipengele vya PSEAH vya Kiwango cha Msingi cha Kibinadamu kuhusu Ubora na Uwajibikaji: FCDO inatarajia washirika wazingatie mojawapo au zote mbili.

Mwongozo wa lugha wa Bond unaoshughulikia 'kuondoa siasa na ukoloni wa Uingereza kwenye lugha yetu' unaoweza kupatikana hapa unapendekezwa na Bond utumike wakati wa kufanya utafiti. FCDO hata hivyo haitambui matumizi ya siasa za Uingereza au ukoloni kama msingi wa matumizi ya neno 'mnufaika' (au maneno mengine katika mwongozo wake) – neno hili mnufaika lilitumiwa na FCDO ili kuendana na istilahi iliyotumika katika hati kuu za ulinzi za kimataifa.



Mambo muhimu ya kuzingatia hapo juu ili kuwe na utendakazi bora katika utafiti wa shirika lako.



Vidokezo kuu...



Zingatia...

Kumbuka kuwa katika baadhi ya nchi, mshirika wa baadaye atahitaji kuwa amesajili kanuni zake za maadili na serikali. Hii huipa uzito mkubwa zaidi wa utekelezaji.

Kunaweza kuwa na fursa moja au mbili pekee kwa mwaka za kukagua kanuni za maadili za mshirika wa baadaye, lakini kunaweza kuwa na masharti katika miundo ya utawala ya kanuni hiyo kukaguliwa na bodi.

Kumbuka kwamba katika mashirika yanayotekeleza na ya baadaye, kuwa na kanuni za maadili na kufanya mafunzo haitoshi kudumisha usalama wa watu. Kufuata viwango vya chini hakuleti utamaduni wa kulinda kwenye shirika. Ulinzi unapaswa kudumu katika shirika.

Ufadhili haupaswi kuhusisha tu maendeleo ya sera bali pia katika utekelezaji.

Unapofanya kazi ili kutambua hatari au kujadili tabia zinazokubalika kwenye kanuni za maadili, tumia mifano ya hali zinazotokea katika muktadha wa kitamaduni.

Huenda isiwezekane kwa washirika kutekeleza kila kitu papo hapo. Safari hii ni ya INGO na mashirika washirika. Ni lazima mpango wa utekelezaji uwe wa kweli bila kuhatarisha kuwa na madhara kwenye jamii au wafanyikazi.

Ni lazima washirika wanaotekeleza wahakikishe kwamba mafunzo au nyenzo zozote wanazotoa zinawekwa katika muktadha ili kuangazia kwamba vifungu vya kanuni za maadili ni kali zaidi kuliko sheria ya kitaifa. Kwa mfano, kulingana na Kanuni za IASC, wafanyakazi wa mahali husika hawawezi kufanya mapenzi na walio na umri wa chini ya miaka 18.

Mashirika Yasiyo ya Kiserikali ya eneo husika si kundi lenye umoja na yana miundo tofauti ya shirika. Ni lazima mifumo ya ulinzi ijibu tofauti hizi.

Kunaweza kuwa na matatizo katika kupata usimamizi mkuu kukubaliana na baadhi ya vipengele vya kanuni za maadili, hasa zile kutoka kwenye kanuni za IASC. Washirika wa utekelezaji wanapaswa kuhakikisha wanashiriki kwa uwazi hoja zinazojenga kanuni hizi.

Mshirika wa baadaye anaweza kuwa anashughulikiap miradi tofauti na washirika wengine wa utekelezaji na anaweza kuwa tayari amefanya mafunzo ya ulinzi. Mshirika wa utekelezaji na wa baadaye wanapaswa kutathmini maarifa yaliyopo na kuamua kwa pamoja ni mafunzo gani yanahitajika.

Huenda uhakiki wa kuaminika au ukaguzi wa rekodi za uhalifu usipatikane katika baadhi ya miktadha ya mahali husika. Washirika wa utekelezaji wanapaswa kushauriana na washirika wa baadaye ili kujua kile kinachopatikana mahali walipo. Washirika wote wawili wanapaswa kuzingatia Project Soteria kama nyenzo ya uhakiki.

Huenda mshirika wa baadaye asiajiri wafanyikazi wapya kufanya kazi kwenye mradi huu. Mshirika wa utekelezaji na baadaye wanapaswa kutathmini na kuamua kwa pamoja ni mafunzo gani ni muhimu kwa kuzingatia mafunzo ya ulinzi yanayofaa ambayo wanaweza kuwa wameyafanya.

Bond ni mkusanyiko huko Uingereza wa mashirika yanayofanya kazi katika maendeleo ya kimataifa. Tunaunganisha na kuunga mkono mkusanyiko tofauti wa zaidi ya mashirika 350 ya kiraia ili kusaidia kuondoa umaskini, ukosefu wa usawa na ukosefu wa haki duniani. Pata maelezo zaidi kwenye bond.org.uk

Bond, Society Building, 8 All Saints Street, London, UK N1 9RL
T +44(0)20 7837 8344 E info@bond.org.uk