



Matumizi mabaya ya mamlaka: kuchunguza sababu za kimsingi na masuala ya kulinda usalama – mamlaka, nafasi bora, jinsia na utambulisho wa kijamii

Maswali na Majibu

Maswali yafuatayo yaliulizwa na washiriki wakati wa mkutano kupitia mtandao uliofanyika tarehe 11 Agosti 2020 kuhusu Matumizi Mabaya ya mamlaka.

Maswali matatu yalijibowi na wana paneli. Muhtasari wa majibu yao umeelezwa hapa.

- 1. Je, tunaweza kujifunza nini kutokana na kutofaulu kwa ujumuishaji wa jinsia katika suala la kufungamanisha kulinda usalama katika mashirika?**

Kutofaulu kwingine kwa ujumuishaji wa jinsia kulitokana na ukosefu wa uchanganuzi wa tofauti za kimamlaka. Ujumuishaji wa kijinsia ulifanyika kuwa seti ya zana au mbinu zilizowekwa katika ukosefu wa usawa wa mamlaka uliokuwepo, ambao haukuchunguzwa au kipingwa. Kutookana na hili, tunajifunza kuwa zana na mbinu husaidia tu ikiwa zinaunga mkono na kuwezesha majadiliano sahihi na kusaidia

kushughulikia masuala ya kimsingi katika kina cha tatizo wanayojaribu kutatua. Haziwezi kutumika zenyewe kama suluhu la haraka. Huu ni ukweli kuhusu mbinu za kulinda usalama. Msisitizo wa sera na taratibu na mafunzo na kadhalika, utakuwa na mafanikio madogo ikiwa sababu za kimsingi za dhuluma na unyonyaji ndani na kutoka kwa mashirika ya misaada hazitashughulikiwa.

2. Je, mienendo ya ukoloni na simulizi za mwokozi mweupe zina athari gani katika uwezo wetu wa kulinda usalama?

Majadiliano ya hivi majuzi kuhusu ukoloni wa msaada yanafichua masuala ya kimsingi na jinsi msaada na maendeleo yameundwa ambayo huwa na athari mbaya katika kulinda usalama. Kwa mfano, msingi wa misaada na maendeleo una mizizi yake katika dhana ya kusaidia watu ‘huko’, ikijumuisha kushughulikia masuala ya kijinsia ‘waliyo nayo’ bila kuzingatia jinsi walio mamlakani ndani ya sekta hiyo wanachangia katika tatizo hilo na kuimarisha ukosefu wa usawa. Pia, mamlaka na nafasi bora ndio chanzo cha hili na ‘kusafirisha’ upendelevu na ubaguzi kutoka kwa jamii na mashirika yaliyo katika sekta ya kimataifa ya misaada inayotawaliwa na kaskazini huongeza tu tatizo: wale walio na mamlaka wanahitaji kuacha baadhi ya mamlaka hayo. Na hiyo haitafurahisha wengi.

3. Na ikiwa kulinda usalama ni safari, mabadiliko ya utamaduni yanafaa wapi katika safari hiyo na inachukua muda gani?

Mara nyingi tunazungumza kuhusu kulinda usalama kama safari lakini hakuna idadi fulani ya hatua zinazohitajika kuchukuliwa kufuatia mpangilio fulani, ambayo itasababisha shirika kuishia kuwa salama. Ni safari ya hatua nyingi, kufanya mabadiliko mara kwa mara, kujifunza na kujiboresha kwa uendelevu. Mara nyingi, safari hii inahitaji kushughulikia vipengele tofauti vya kulinda usalama kwa pamoja. Mabadiliko ya kitamaduni huchukua muda, lakini tunaweza kuingia katika mtego wa kufanya mambo kuwa magumu zaidi. Mengi ya haya ni mambo tunayoweza kufanya kwa urahisi - kwa hatua ndogo na kila siku - na tunapaswa kujitahidi kuishi kwa kuzingatia kanuni na maadili ya kimsingi ambazo zitafanya mashirika yetu kuwa salama kwa kila mtu.

Maswali yafuatayo hayakujibiwa wakati wa mkuutano wa kimtandao. Kituo cha Rasilimali na Usaidizi kimetayarisha majibu.

4. Je, upendelevu usiokusudiwa una athari gani kwa mamlaka, hasa yale yaliyofichika na yasiyoonekana?

Upendelevu usiokusudiwa huathiri mamlaka. Sote tuna upendelevu usiokusudiwa na sote tuna mamlaka katika hali fulani, na sio kwa zingine, kama Geeta Misra alivyoelezea. Wakati mwengine tuna dhana fulani kuhusu watu na hali kulingana na asili yetu wenyewe, uzoefu wa maisha ya kibinafsi, kanuni za kijamii na mtazamo wa maisha. Pia kuna "athari ya halo", ambapo hisia yetu ya jumla ya mtu huathiri jinsi tunavyohisi na kufikiri kuhusu tabia yake, uwemo au mtazamo wake. Upendelevu usiokusudiwa unatatiza zaidi uwezo wetu wa kutambua na kubadilisha mamlaka yaliyofichwa au yasiyoonekana - kwani zote mbili zinafanya kazi kwa njia ambazo mara nyingi hazijachunguzwa, kupuuzwa na kutoeleweka vyema. Hivyo, kuna haja ya kila mmoja wetu kufahamu na kukiri kwamba tunao upendelevu usiokusudiwa na kujaribu kuelewa haya vizuri ili kufichua mamlaka yanayofanya kazi yaliyofichwa na yasiyoonekana na kuepuka kutumia vibaya mamlaka ambayo yanaweza kumdhuru mtu au kutuzuia kufanya maamuzi sahihi wakati wa kukabiliana na madhara ambayo yanakumba watu wengine.

5. Je, wale walio katika viwango vya chini katika shirika wanawezaje kuanzisha mazungumzo haya?

Kuna njia nyingi ambazo wale walio na mamlaka ya chini wanaweza kuanzisha mazungumzo na kuwashawishi wengine; muhimu ni kufikia mamlaka yako. Anzisha mazungumzo haya na rafiki na wafanyakazi wenzako Tafuta washirika, ikijumuisha walio katika nyadhifa za juu zaidi na fursa katika shirika, ili kuwa na majadiliano haya kwa ujumla zaidi. Mafunzo kuhusu kulinda usalama mara nyingi ni chombo kizuri cha kuibua masuala yanayohusu mamlaka na nafasi bora na kupatia mashirika changamoto kuhusu kile wanachotaka kufanya ili kushughulikia haya. Mikutano ya timu na usimamizi 121s pia inaweza kutoa fursa za kujadili mara kwa mara mamlaka na nafasi bora na jinsi haya yanavyoathiri maamuzi, mahusiano, timu na tamaduni za shirika. Tafuta njia za kuingia au kuunda nafasi za kushawishi maamuzi yanayofanywa na kuhoji michakato na mifumo inayozuia ujumulishwaji na mashauriano.

6. Kuna ushauri wowote kuhusu jinsi tunaweza kujenga utamaduni wa kulinda usalama katika miktadha ya migogoro ambapo vurugu imefanywa kuwa wa kawaida?

Lengo la mashirika ni lazima liwe kwanza kabisa la kujenga utamaduni wa kulinda usalama ndani ya shirika lao. Wakati unapofanya kazi katika maeneo ambayo vurugu imeenea na kufanywa kuwa kawaida, fursa za vurugu zaidi na ukiukaji mara nyingi huwa nyingi na vikwazo vya kijamii vinaweza kuondolewa. Kwa hivyo ni muhimu zaidi kwamba mashirika yetu yajitahidi kujenga tamaduni na mifumo ya ndani ambayo inaweka kanuni na matarajo ya tabia hizi na kuzitekeleza. Zaidi ya hayo, kama wafanyakazi wa mashirika tunaleta kufanya kazi kwa kanuni zetu wenyewe na hizi zinaathiriwa na jamii tunamoishi pamoja na uzoefu wetu binafsi, ikijumuisha uzoefu wa ukatili; kukiri na kushughulikia uzoefu huu ni muhimu kwa kuweka kanuni na matarajo mapya yaliyo chanya. Ni muhimu kwa mashirika kujitolea kujenga utamaduni wa kulinda usalama: kukubaliana jinsi hii inaweza kuonekana, jinsi hii ni tofauti na utamaduni wa sasa wa shirika na kisha kutengeneza mikakati na mipango ya kuelekea upande huo. Viongozi wanapaswa kuiga tabia zinazohitajika kwa utamaduni wa kulinda usalama, kudai uboreshaji endelevu katika nafasi hii, na kuunda njia za wafanyakazi kuwawajibisha viongozi na wasimamizi wote.

Kuna kazi nyingi za kuvutia zinazofanywa na mashirika katika kusaidia wafanyakazi, viongozi na wasimamizi kuelewa vyema, si tu jukumu la mamlaka na nafasi bora, lakini upendelevu wao wenyewe, mamlaka yao na nafasi bora waliyo nayo na jinsi hayo yanavyoathiri kujenga utamaduni wa kulinda usalama. Mazungumzo haya yanaonekana kuwa muhimu katika kufanya mabadiliko. Angalia **podikasti yetu kuhusu**

Kubadilisha Tamaduni za Shirika kwa ajili ya kulinda usalama. Kueleza tabia za uongozi zinazounda tamaduni hizo pia ni muhimu katika kubadilisha utendaji wa mtu binafsi na wa shirika.

7. Itakuwa vyema kusikia zaidi kuhusu taratibu za maoni na hasa jinsi hii inaingiliana na mahusiano yasiyo ya mamlaka sawa. Ni mazoezi gani bora ya kuhimiza watu kujitokeza?

Sehemu ya Maswali na Majibu haiwezi kuwa bora zaidi kujibu swali hili. Inaweza kuwa tata na yenye changamoto. Tunajua kwamba taratibu hufanya kazi vyema zaidi zinapotengenezwa kwa pamoja na wale tunaotaraja watazitumia. Mashirika yanahitaji kuelewa vyema taratibu za kimaeneo zinazotumiwa na jamii kushughulikia lawama au malalamiko na kuchunguza jinsi haya yanaweza kutumiwa au kukuzwa na mashirika. Kazi zaidi inahitajika ili kushinda mahusiano yasiyo ya mamlaka sawa na kuhimiza watu kuripoti wasiwasi. Udhibiti wa rasilimali kama vile misaada na usaidizi na tofauti zingine za mamlaka ni vikwazo vikubwa kwa walengwa kujisikia kuwa wanaweza kuzungumza.

Idara ya Maendeleo ya Kimataifa ilifanya zoezi la kusikiliza manusura pamoja na sehemu inayohusu kukosekana kwa usawa wa mamlaka kama kikwazo cha kuripoti
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/749741/Listening-Exercise1.pdf

Baadhi ya mafunzo kuhusu kile kinachowezekana na kisichowezekana katika suala la kuanzisha mifumo madhubuti ya kuripoti yameangaziwa katika Ushahidi wa Kimataifa wa RSH uliokamilika hivi majuzi ikijumuisha:

- Kuhakikisha manusura wanafahamishwa kuhusu mchakato, matokeo na ufuatiliaji - viwango vya juu vya kutoridhika vilibainishwa katika ukaguzi kutohana na watu wanaoripoti kupokea habari ya ufuatiliaji au maoni mara chache sana.
- Kuweka njia tofauti za kuripoti ambazo ni salama, za siri na zinazoweza kufikiwa. Kuripoti kwa mtu ana kwa ana inaonekana kuwa muhimu
- Kuna idadi ya vikwazo vya kuripoti, ikijumuisa kanuni za kijamii zinazohusiana na SEAH, hofu ya aibu na unyanyapaa unaotokana na kuzungumzia yaliyowakumba. Shirika linahitaji kufikiria jinsi ya kushughulikia hofu hizi ili kuhimiza kuripoti.

Uhakiki kamili wa ushahidi umechapishwa kwenye RSH.

8. Je, ni viashirio gani vya kulinda usalama ambavyo tunapaswa kujumuisha katika mifumo yetu ya Kufuatilia na Kutathmini ili kuhakikisha kuwa tunapata mafunzo na kukuza maarifa haya katika uboreshaji wa shirika?

Ukaguzi wa ushahidi wa RSH Ulimwenguni haukupata mifano yoyote ya njia sanifu za kukusanya data kuhusu SEAH ambayo ingeweza mbinu thabiti ya kupima kuenea kwake. Pia kulikuwa na ukosefu wa uwazi kuhusiana na kile kinachojuisha 'mbinu bora' ya kulinda usalama ili kusaidia kipimo. Kuna viashiria vya kawaida ambavyo mashirika hutumia kama vile:

- Idadi ya wafanyakazi ambao wamepata mafunzo, na matokeo ya mafunzo kuhusu tabia na mitazamo
- Idadi ya wafanyakazi ambao wametia sahihi kwenye kanuni za maadili
- Idadi ya ripoti za kulinda usalama ambazo zilizopokelewa na kuitikiwa
- Matokeo ya uchunguzi wa kulinda usalama
- Ufahamu wa wafanyakazi na jamii kuhusu kulinda usalama na ahadi za shirika, na ufahamu wa mbinu na michakato ya kuripoti.

- Maoni kutoka kwa manusura / watu wanaotoa ripoti – *inapofaa na idhini imetolewa, kuhakikisha kutokujulikana na usalama wa wahojiva wowote.*

Programu za kisekta pia hunufaika kutoptana na viashirio vinavyoweza kutumika kupima jinsi programu mahususi zilivyo ‘salama’, au jinsi zilivyoundwa vizuri ili kuzuia SEAH.

Kuna rasilimali chache zinazojumuisha baadhi ya viashiria vilivyoolezwa hapo juu.

Angalia safari ya kulinda usalama ambayo imechapishwa hivi punde kwenye Kituo.

Kuna hatua ambayo huonekana haswa programu salama na Kufuatilia na Kutathmini.

Tukisonga mbele, tunatumai kuwa tutaweza kushiriki katika majadiliano zaidi kuhusu njia bora za kupima matokeo ya utekelezaji wa mbinu za shirika na mbinu za ngazi ya jamii ili kuzuia na kuitikia SEAH.

9. Ni nini kinachochea mabadiliko na dhana mpya ya kulinda usalama katika sekta hiyo?

Kutambua kimsingi kwamba mashirika mengi yamekuwa yakifanya kazi kwa miaka kadhaa na sera thabiti na kanuni za maadili na mafunzo ya wafanyakazi, na kadhalika, lakini bado wamepata changamoto katika kuzuia SEAH pamoja na aina zingine za madhara. Sally Proudlove alijadili hili wakati wa uwasilishaji wake katika mkutano kupitia kwenye mtandao. Hili limetoa changamoto kwa sekta hii kuongeza uelewa wetu wa kwa nini aina tofauti za madhara bado zinafanyika na hasa kuangalia jinsi mamlaka na nafasi bora ni sababu kuu za madhara. Harakati za #MeToo, #AidToo na Black Lives Matter zimeangazia kwa hakika jukumu la nguvu potovu za kiume na ubaguzi wa rangi katika sekta hii zikisalia kuwa si salama, hasa kwa wale walio na mamlaka kidogo au nafasi zisizo bora.

10. Je, jukumu la Serikali kushughulikia/kushinda mamlaka yasiyoonekana ni lipi?

Serikali zina jukumu muhimu kuhakikisha kuwajibika kwa mashirika. Katika sekta ya kimataifa ya misaada na maendeleo, uwajibikaji ni dhamira wazi kabisa, lakini bado ina changamoto. Wateja’ wa sekta ya misaada na maendeleo hawana mamlaka ya kukataa au kuacha huduma au kutafuta njia mbadala. Wafadhili, bila shaka, wanadai kiwango kikubwa cha uwajibikaji na wengi, ikijumuisha Idara ya Maendeleo ya Kimataifa, wamezidi kulenga kuhakikisha kuwa mashirika ya misaada yanafanya kazi kufuatia hatua zilizomarishwa za kulinda usalama zilizowekwa. Hata hivyo, wafadhili na wanaofadhiliwa bado ndio wenye mamlaka ya kutoa fedha, si wale ambao huduma

hiyo inawahitaji kuwa na ufanisi na usalama na ni wajibu wao wenyewe kwa wenyewe kujibishana jinsi ya kuhakikisha mamlaka hayatumwi vibaya katika mchakato wa msaada. Nchi ambazo zimeanzisha wadhibiti wa mashirika ya hisani au Mashirika Yasiyo ya Kiserikali pamoja na taratibu za kuzingatia na kufuatilia zimeimarisha jukumu la serikali katika kuchunguza jinsi Mashirika (ya Kimataifa) Yasiyo ya Kiserikali na mashirika ya kijamii yanafanya kazi.

11. Je, mashirika ya msingi na yanayoendelea yanaweza kumudu gharama ya kudumisha kwa majengo ya ofisi yanayozingatia kulinda usalama? Je, ni rahisi hivyo kwa mashirika haya? Je, tunaweza kufanya hivyo jinsi gani?

Sio kila wakati kwamba mashirika makubwa ni salama zaidi. Mashirika mengi madogo yanaweza kutoa mifano mizuri ya kazi ya pamoja na uongozi ambao unajitolea kwa mazingira salama ya mahali pa kazi. Mifano hii inaweza kupotelea wakati mwagine katika mashirika makubwa zaidi ambapo kudumisha utendaji mzuri wakati wote ni vigumu zaidi. Mashirika madogo, hata hivyo, yanahitaji rasilimali ili kusaidia wafanyakazi na jamii kuelewa kuhusu kulinda usalama na yanahitaji unyumbuwa kubuni na kutoa programu ambazo ni salama na zinazozua SEAH. Gharama za kufanya hivi zinahitajika kujumulishwa katika programu na miradi yote ili iweze kuwa endelevu zaidi. Angalia **mkutano wetu ujao kupitia mtandao kuhusu Je, mashirika madogo ya kijamii, yasiyo na rasilimali ndio yana hatari zaidi?** ambapo tutachunguza mbinu nzuri kutoka kwa mashirika madogo na kutoa changamoto kwa dhana kwamba ndizo zenye hatari zaidi kwa sababu ni ndogo zaidi. Swali hili linalekezwa kwa kiini cha umuhimu wa utamaduni na kuafikiana: mashirika makubwa yanaweza kuwa na rasilimali za kuweza kuafikia matakwa lakini yanaweza kuwa hayajikiti katika kubadilisha utamaduni, wakati mashirika madogo yanaweza kuanza na utamaduni dhabiti zaidi wa kulinda usalama ambapo wanaweza kukuza mifumo na taratibu za kulinda usalama.

12. Kuona ugumu wa kiutendaji wa kubadilisha tamaduni katika baadhi ya programu zetu na kwa washirika kama inavyosemwa mara nyingi hii ni sehemu ya utamaduni wetu... hivyo ni vipi bila kuonekana kama mmiliki mpya wa mamlaka ya kikoloni, tunaweza kuunga mkono kwa ubora mabadiliko haya ya utamaduni?

Jukumu la kulinda usalama ni kuunda tamaduni salama za *kimashirika*. Hii haihusu kubadilisha tamaduni au kanuni za wenyiji ingawa, bila shaka, kama ilivyoelezwa hapo juu, sote tunatoka kwenye tamaduni na kanuni zetu wenyewe ambazo zinashawishi na kuathiri tabia zetu. Tunahitaji kutambua kwamba mara nyingi kushikilia 'jinsi tunavyofanya mambo hapa' hasa inahusu kudumisha mamlaka kwa wenyewe nguvu. Sally Proudlove na Everjoyce Win wakijibu swali la mshiriki walisema wale walio na mamlaka wanahitaji kutoa baadhi yake, na hili halifurahishi wengi. Ni muhimu kufanya kazi na washauri wa jinsia na uongozi au wataalam katika eneo hilo ambao wanaweza kuunda utamaduni bora zaidi ndani ya miktadha ya msingi.

Mafunzo mengi kuhusu kulinda usalama yatasaidia washiriki kuelewa utamaduni, mamlaka, na maana ya kushikilia kitu ambacho ni hatari kwa makundi fulani, pamoja na kuzingatia vipengele vyema vya mabadiliko. Tutaonyesha baadhi ya mafunzo haya kwa wakati ufaao.

13. Je, kuangalia katika utamaduni badala ya kuafikia kunamaanisha nini?

Tunahisi kuwa tamaduni na imani kuhusu kutovumilia SEAH kamwe hazipo katika ngazi zote za shirika, ikijumuisha katika ngazi ya juu zaidi.

Kuafikia kunarejelea kukidhi mahitaji fulani, kutovumilia SEAH kamwe katika muktadha huu. Shirika linaweza kusema kwa uwazi kuwa halina uvumilivu wowote kwa SEAH na linaweza kujumuisha ahadi hii ndani ya sera ambazo shirika hutumia kudhihirisha kuafikia hili. Hata hivyo, ikiwa uongozi hauamini kabisa au haukulali uvumilivu wowote, na ikiwa matukio ya SEAH au utovu wa nidhamu unaohusishwa haujashughulikiwa ipasavyo, watu ndani ya shirika watahisi kuwa wanaweza kuepuka adhabu baada ya matukio ya SEAH, au mifumo mingine ya tabia ambazo zina madhara. Kwa hivyo, ingawa sera inasema 'kutovumilia kamwe', kiuhalisia shirika linastahimili tabia mbaya! Utamaduni wa shirika – tabia ya watu - hauzingatii kutovumilia kamwe. Hii ndio maana ni muhimu kutoangazia tu sera na taratibu - zinaweza kuonekana zinadhihirisha kuafikia, lakini kuangazia mienendo, ikijumuisha mienendo ya uongozi, na utamaduni wa shirika ni muhimu katika kuelewa viwango halisi vya kuafikia.

14. Je, umeona mabadiliko katika utamaduni wa shirika kutoka kwa matumizi ya Zana ya Uongozi? Je, umewachunguza wafanyakazi kuhusu mtazamo wao wa mabadiliko haya?

Zana hii hajatumika sana vya kutosha ili kutoa ushahidi wa mabadiliko ya kitamaduni. Imetumika tu kama sehemu ya mchakato wa majoribio na imefanikiwa sana katika kusaidia mashirika kuwa na mazungumzo sahihi ili kuanzisha mchakato huu. Tumezungumza na Idara ya Maendeleo ya Kimataifa na wengine kuhusu fursa ambayo Zana hii inaweza kutoa kwa ajili ya utafiti kuhusu athari ya Zana na jinsi inavyosaidia mabadiliko chanya ya kitamaduni. Dhana yetu kutoka kwa mchakato wa majoribio ni kwamba itakuwa lakini tungependa ushahidi thabiti wa athari hii na tungependa kuweza kupata mafunzo ya mchakato wa mashirika yanayotumia Zana kwenye shirika lao. Utafiti kwa wafanyakazi unapendekezwa mara kadhaa kwenye Zana kama njia ya kupima mabadiliko ya kitamaduni ya shirika.