

Kitabu cha mafunzo ya Jinsia

Mwongozo mafunzo ya ujumuishaji wa usawa wa jinsia



Toleo la Kiswahili



Vi Agroforestry

VI AGROFORESTRY

ViAgroforestry ni shirika la maendeleo la Swiden linalopambana na umaskini na mabadiliko ya tabia ya nchi kwa njia ya upandaji miti na uwezesaji vikundi vya wakulima likilenga kuwawezesha wakulima wadogowadogo kupunguza umaskini, njaa, ukataji miti na kuchangia ongezeko la baiyo anuai. Linalenga kuwawezesha watu wanaoishi katika hali ya umasikini kuboresha maisha yao kwa ongezeko la chakula, kipato na usawa katika mazingira endelevu. Kikundi lengwa cha ViAgroforestry ni familia za wakulima wadogowadogo wanaoishi katika hali duni ya maisha ikifokasi zaidi kwa wanawake watoto na vijana ambazo ni wanachama au wanachama watarajiwa wa shirika la kidemokrasia la wakulima katika maeneo yenye mwelekeo wa kuathirika na mabadiliko ya tabia nchi Afrika kusini mwa jangwa la Sahara.

ViAgroforestry inaamini katika haki sawa kwa wote haki ya kila mmoja kupata hali bora ya maisha na mazingira bora. ViAgroforestry inaamini kwamba watu wanakuwa imara zaidi wakiwa pamoja na kwamba maendeleo endelevu yanahitaji heshima kwa haki za binadamu, demokrasia na mazingira.

ViAgroforestry inafuata kilimo mseto kuwezesha kilimo cha mkulima mdogo kitoe matokeo chanya na ya wazi kwa vyote hali ya maisha ya mkulima na mazingira. Elimu ya kilimo mseto iko katika kiini ikitoa chakula, nishati, chakula cha mifugo, mbolea, fedha na mfumo wa ikolojia pamoja na baio anuai bora. Tangu kuanzishwa kwake 1983 shirika hili limepanda miti zaidi milioni 100 na limeboresha hali ya maisha kwa watu milioni moja na laki nane..

KATAO LA DAI

Chapisho hili limetolewa na ViAgroforestry kwa hisani ya PostcodeLottery ya Swiden (PostkodLotteriet). Yaliyomo katika chapisho hili yanamhusu mwandishi na hayawezi kwa namna yoyote ile kuchukuliwa kuakisi maoni ya PostkodLotteriet.

HATI MILIKI

Haki zote zimehifadhiwa. Uchapishwaji tena na utolewaji wa chapisho hili kwa sababu za kielimu au sababu nyingine zisizo za kibiashara unaruhusiwa bila kuhitaji rufusa ya mwandishi kutoka kwa wenye hati miliki ili mradi chanzo kitambuliwe kikamilifu.

© Vi Agroforestry

Mhariri na Mratibu wa Mradi: Elizabeth Mwiyeria (Vi Agroforestry)

Uchambuzi umefanywa na: Elijah Njoroge

Usanifu: Noel Creative Media Ltd

Toleo la kwanza

Imechapishwa 2018

Picha ya jalada la mbele- Saidat Nakayinga na Kannyanjwa wakiwa na binti yao Namubiru—na kijana wao Galiwango

Nurudin, Mpigi, Uganda - Linda Andersson

Dibaji

USAWA NA UWEZESHAJI ni vitu vya lazima kwa maendeleo endelevu. Ingawa wanawake wana mchango mkubwa katika uzalishaji wa kilimo, wanaume kwa kiasi kikubwa ndio wanao dhibiti mauzo ya mazao na matumizi ya mapato. Kuhakikisha usawa wa kijinsia katika kupata rasilimali za kilimo, fursa za huduma na ajira kutaongeza uzalishaji wa kilimo, usalama wa chakula na ukuaji wa uchumi..

Kutokana na ushiriki wa wanawake katika hali zote za uzalishaji katika kilimo, ujumuishaji wa jinsia katika kilimo na mabadiliko ya tabia nchi ndio mkakati wa msingi siyo tu kwa kuongeza usawa kati ya wanawake na wanaume bali pia kwa maendeleo endelevu ya kilimo na vijiji. Ujumuishaji wa kijinsia unalenga zaidi katika ukweli kwamba wanawake na wanaume wana njia tofauti za maisha na kwamba sera za maendeleo huwaathiri kwa namna tofauti. Unazingatia tofauti hizi kwa kuzingatia jinsia katika shughuli zote: kutengeneza sera, utafiti, utetezi, kutengeneza sheria, kutenga rasilimali, upangaji na utekelezaji wa miradi na programu. Mkazo wake ni kidogo katika utoaji wa usawa kwa wanawake na wanaume na zaidi katika kuchukua hatua zozote kuhakikisha wanawake na wanaume wanafaidika sawa. Unatambua kwamba uwezeshaji wa wanawake unawezekana tu kwa kuzingatia mahusiano kati ya wanawake na wanaume. Lengo ni kutoa mchango endelevu wa kuweka usawa kati wa wanawake na wanaume kuliko bila kukusudia kuongeza ukosefu wa usawa kwa namna ambayo haikutarajiwa

Lengo la kazi hii ni kuonyesha kuwa uwezo wa uzalishaji mali wa wanawake na wanaume na jinsi uwezo wao wa kushiriki katika uchumi unavyotengenezwa na majukumu ya kijinsia; kwa hiyo mahusiano ya kijinsia huathiri matokeo ya kilimo na huathiri ufanisi wa kiuchumi. Kumbeni hii inadhihirisha kwamba jinsia sharti isichukuliwe kama suala tu la kijamii au namna tu ya ziada ya kufanya maamuzi bali hasa kama sehemu ya msingi kutengeneza sera na kuitekeleza hivyo inastahili uangalifu wa wazi na wa kina.

Kazi hii inaonyesha jinsi ya kuelekeza uchambuzi wa kijinsia katika sera na programu za kilimo kupitia uchambuzi wa kitaasisi, uchambuzi wa msingi wa jinsia, bajeti, usimamizi na tathmini. Inatoa vitendea kazi, utaratibu na namna ya kutengeneza sera nyeti za jinsia, mipango na programu na kusukuma ongezeko la usawa wa jinsia ndani ya ViAgroforestry na washirika wake.

Kazi hii imetengenezwa na ViAgroforestry. Elizabeth Mwiyeri anashukuriwa kwa kutengeneza mwongozo huu. Pia mchango na msaada wa Rose Kyundo, Victoria Nakajumo, Mathias Masigana, Claude Rutayisire unatambuliwa na kushukuriwa sana. Kazi hii inalenga kusaidia ViAgroforestry na mashirika washirika wake kuhakikisha mitazamo ya kijinsia inaingizwa katika jitihada za maendeleo na usimamizi na tathmini matokeo ya usawa wa kijinsia na mwishowe kupata *“mazinigira endelevu yanayowezesha watu waishi bila umaskini na kuboresha maisha yao”*.

Lena Martens Kalmelid
Mkurugenzi wa knaaViAgroforestry
Ofisi ya knaa, Afrika mashariki

Yaliyomo

1. Ujumuishaji wa usawa wa jinsia	5
Ujumuishaji wa usawa wa jinsia ni nini.....	5
Umuhimu wa ujumuishaji wa usawa wa jinsia.....	6
wajibu wa ujumuishaji wa usawa wa jinsia.....	6
Kanuni za ujumuishaji wa usawa wa jinsia.....	7
Hatua katika ujumuishaji wa usawa wa jinsia.....	7
Dhana nyeti za kuelewa ujumuishaji wa usawa wa jinsia.....	8
2. Uchambuzi wa jinsia	19
uchambuzi wa jinsia ni nini.....	19
Wakati gani kutumia uchambuzi wa jinsia.....	21
Vifaa vya uchambuzi wa jinsia.....	21
Hitimisho.....	29
3. Kujinsisha uongozi wa mzunguko wa mradi	30
Uchambuzi wa mzunguko wa mradi.....	30
Sababu za kufanya uchambuzi wa kijinsia kwenye mzunguko wa mradi.....	30
Kundeleza usawa wa kijinsia.....	31
Kujinsisha mzunguko wa mradi.....	33
Bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia.....	35
4. Ujumuishaji wa usawa wa jinsia kwenye maendeleo ya mnyororo wa thamani	38
Mnyororo wa thamani ni nini.....	38
Dhana za mnyororo wa thamani.....	38
Sababu za kufungamanisha jinsia kwenye uchambuzi wa mnyororo wa thamani na uwezesaji.....	39
Hatua kuelekea jinsia sawa katika mpango wa mnyororo wa thamani wa kilimo.....	39
Kuchambua mnyororo wa thamani kwa mtazamo wa jinsia.....	40
5. Sera ya jinsia	44
Umuhimu wa sera ya jinsia.....	44
Mfumo wa sera ya jinsia.....	44
Ukaguzi wa jinsia.....	45
Muhtasari kwa ajili ya sera ya jinsia.....	50
6. Unyanyasaji wa kijinsia	52
Kiambatisho1	54
Kiambatisho2	57
Rejea	59

1. Ujumuishaji wa usawa wa jinsia

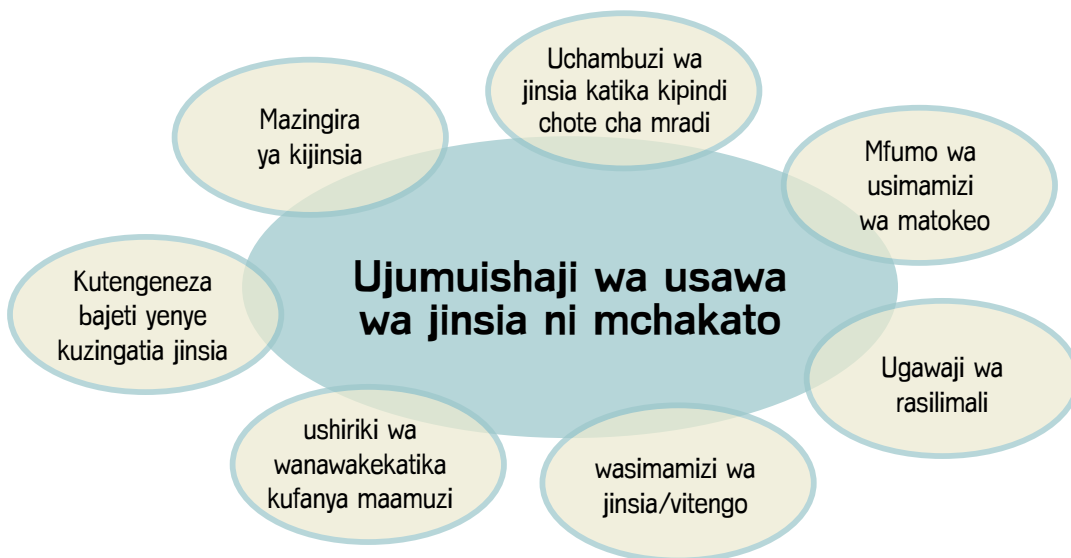
Ujumuishaji wa usawa wa jinsia ni nini?

Ujumuishaji wa usawa wa jinsia ni mchakato wa kuhakiki vidokezi kwa wanawake na wanaume kwa mpango kazi wowote ikiwa ni pamoja na sheria, sera or programu, katika eneo lolote na kwa ngazi zote. Ni mkakati wa kufanya changamoto na uzoefu wa wanawake pamoja na wanaume kuwa sehemu muhimu ya kupanga, kutekeleza, kusimamia na kutathimini sera na miradi/programu katika maeneo yote kisiasa, kiuchumi na kijamii wanawake na wanaume waweze kufaidi kwa usawa na kufanya ukosefu wa usawa usiendelee kutamalaki.

Ni njia ya maendeleo inayoangalia kwa undani uhusiano kati ya wanawake na wanaume na namna yao ya kufikia na kudhibiti rasilimali, kufanya maamuzi, kupata faida na tuzo katika jamii. Kunahitajika kuangalia vyote hali na nafasi ya wanawake na wanaume katika jamii.

Inahusisha kuchambua hali iliyopo kwa lengo la kutambua na kuzingatia hali ya ukosefu wa usawa kati ya wanawake na wanaume nyakati zote na katika maeneo yote. Inahusisha mchakato wa mabadiliko na mageuzi yanayomaanisha kutengeneza.

sera na mipango inayolenga kuangalia tena hali hizi za ukosefu wa usawa na kuondoa mazingira yaliyozisababisha. Hii inamaanisha kujumuisha fikra mahususi ya tofauti ya hali, mazingira na mahitaji ya wanawake na wanaume na mahusiano yaliyopo kati yao na matokeo ya sera na mipango inayowatofautisha katika maisha halisia ya wanawake na wanaume. Inahitaji mabadiliko katika sera, malengo, mikakati, na vitendo ili wanawake na wanaume wote waweze kuathiri, kushiriki, na kufaidi kutoka kwenye michakato ya maendeleo.



Ujumuishaji wa usawa wa jinsia unahusisha vitendo mahususi vya kijinsia na vitendo vilengavyo mafanikio katika kuondoa ukosefu wa usawa wa jinsia wakati wowote wanawake au wanaume wanapokuwa hasa katika nafasi isiyoweza. Vitendo mahususi vya kijinsia vinaweza kulenga wanawake peke yao, wanawake na wanaume pamoja au wanaume peke yao kuwawezesha kushiriki na kufanikiwa sawa katika jitihada za maendeleo. Jitihada zinazowalenga hasa wanawake au wanaume au kwenye kukuza usawa wa kijinsia ni muhimu kwa kupunguza tofauti zilizopo na kufanya kazi kama chachu kwa kuinua usawa wa kijinsia.

Lengo kuu la ujumuishaji wa usawa wa jinsia ni kuwawezesha wote wanaume na wanawake kufurahia kuonekana kuwezesha na kushirikishwa kwenye maeneo yote kwa uwiano sawa kwenye maisha ya familia na kwenye maisha ya jamii.

Umuhimu wa ujumuishaji wa usawa wa jinsia

Sera, programu na sheria zina ufanisi zaidi pale ambapo athari zake kwenye maswala ya jinsia hufikiriwa na kushughulikiwa. Maamuzi kwenye sera na programu uhathiri wanaume na wanawake kwa namna tofauti. Ukosefu wa uwiano wa kijinsia hufanya ukosefu wa usalama wa chakula utapiamlo na umasikini kuwa mbaya zaidi. Mikakati ya maendeleo ya kilimo na maendeleo vijijini mara nyingine hayafaidi wanavijiji hasa wanawake. Mara nyingine mikakati hiyo hufanya tofauti kati ya kikundi kimoja na kingine kuwa kubwa zaidi. Kila sera, programu, sheria nk ina athari zake kijinsia.

Kwa hiyo ujumuishaji wa usawa wa jinsia:

- husababisha sera, sheria na programu kuendana na mahitaji ya walengwa wote kwa ufanisi zaidi – wanawake na wanaume wasichana na wavulana
- huchangia kupunguza ubaguzi wa kijinsia.
- huzingatia tofauti kati ya wanawake na wanaume
- huweka wanawake na wanaume wasichana na wavulana kuwa kitovu cha uundaji wa programu sera na sheria
- huhakikisha upokwaji wa haki hauendelezwi.
- huongeza ufanisi wa vitendo vinavyolenga kuleta mabadiliko
- huboresha taasisi.

Wajibu wa ujumuishaji wa usawa wa jinsia

Wakati unapotakiwa kuunda mfumo na kuwateua wahusika wajibu wa ujumuishaji wa usawa wa jinsia huhusisha wafanyakazi wote wakiongozwa na utawala. Si wajibu wa watu maalum wanaofanya kazi kwenye vitengo au maeneo fulani.



Mfano: usawa wa kijinsia ni wajibu wa kila mmoja.

Ili kujumuisha jinsia kwenye shirika wafanyakazi lazima waweze:

- kutambua tofauti za kijinsia kwenye eneo lao la kazi;
- kufafanua malengo ya usawa wa kijinsia;
- kufikiria jinsia wakati wa kupanga na kutekeleza sera na programu;
- kusimamia mchakato;
- Kutathmini programu kwa msingi na mtazamo wa kijinsia.

Kanuni za ujumuishaji wa usawa wa jinsia

Zifuatazo ni kanuni zinazoongoza ujumuishaji wa usawa wa jinsia

- Uchambuzi wa maswala ya kijinsia lazima yawepo
- Ni lazima uchambuzi wa mambo na matatizo kwenye maeneo yote yafanywe kwa namna inayoruhusu kutambua tofauti za kijinsia.
- Lazima utawala uwe na msimamo thabiti na uwe tayari kutoa rasilimali kwa ajili ya ujumuishaji wa usawa wa jinsia pamoja na rasilimali watu na pesa panapotakiwa ili dhana hii itekelezwe katika maisha ya kila siku.
- Kuweka mfumo wa uwajibikaji kwa ajili ya usimamizi.
- Kujumuisha usawa wa jinsia hakumanishi hatuhitaji tena sera, programu na sheria maalum kwa ajili ya wanawake au wanaume. Pia hakuondoi mahitaji ya mafunzo ya jinsia wala mada inayohusu jinsia.
- maswala ya jinsia hayahusu wanawake tu uhusiano wa jinsia unaangaliwa kwa jicho la mahusiano kati ya wanawake na wanaume.
- Wajibu wa usawa wa kijinsia si kazi ya mhusika wa maswala ya kijinsia peke yake bali yanahusu wafanyakazi wote kwenye ngazi zote za utawala.
- Hatupaswi kufikiri kwamba kuna mambo au matatizo yasiyohusika na mtazamo wa usawa wa kijinsia.
- Ujumuishaji wa usawa wa jinsia humaanisha kuweka jitihada kuwawezesha wanawake kushiriki maamuzi kwenye ngazi zote.

Hatua za ujumuishaji wa usawa wa jinsia

Zifuatazo ni hatua za ujumuishaji wa usawa wa jinsia

1. Uwatambue watu wahusikao kwenye mchakato wa utungaji sera/ uundaji wa miradi
2. Wadau ni akina nani? – ni mtu mmoja mmoja au ni vikundi vyenye mtazamo wa kijinsia ?
3. Kuna uwiano wa jinsia kwenye vikundi/taasisi na mashirika yote yahusikayo?
4. Tatizo au jambo lako kuu la maendeleo ni nini?
5. Sera yako/mradi wako unahusu nini?
6. Jambo hilo lawagusa wanawake na wanaume?
7. Tambua lengo lako.
8. eleza hali halisi.
9. utambue jambo husika.
10. amua cha kufanya.
11. unda mikakati ya utetezi.
12. Usimamie na utathmini mchakato.
13. Ingiza maswala ya jinsia kwenye mawasiliano.

Dhana nyeti za kuelewa ujumuishaji wa usawa wa jinsia

Jinsia ya kuzaliwa: alama za urithi na maumbile yanayoonesha ikiwa mtu ni wa kike au wa kiume.

Jinsia: nyajibu na tabia zinazoendana na kuwa mwanamke/mwanamume kwenye jamii husika na mifumo ya jamii inayosababisha nyajibu hizo kuwa endelevu.

Uundaji wa jinsia ndani ya jamii: jinsia kama mambo yote ya jamii huundwa na jamii. Tabia za wanawake, wanaume wasichana na wavulana huathirika na vitu vingi kama tabaka, utamaduni, dini, umri. Mahusiano yanatupa picha ya kwamba maana ya kuwa mwanamke/mwanamume ni nini, kama mtu mmoja mmoja au kama kikundi. Mahusiano yanaundwa na uajenti kama familia, vyombo vya habari, mila, utamaduni, msukumo rika, dini. Uundaji wa jinsia ni endelevu, hubadilika na huweza kubadilishwa badala ya kuwa kitu cha kudumu bila mabadiliko.



Mfano: Uundaji wa jinsia – familia inahusika kuunda jinsia Pia ina nafasi kubwa kuweza kubadilisha mahusiano kati ya wasichana na wavulana wanawake na wanaume pale inapoonesha tabia zisizobagua jinsia.

Mahusiano ya kijinsia: hayo ni mahusiano kati ya wanawake na wanaume wakati fulani na muda fulani. Yafafanua tofauti ya mamlaka kati ya jinsia za kuzaliwa na yachambua sehemu ya mwanamke na mwanamume wakati wa kugawa rasilimali nyajibu faida haki nguvu na upendeleo.

Mgawanyo wa kazi kijinsia: kazi nyajibu na vitendo vinavyowahusu wanawake na wanaume kutokana na walivyolelewa. Matokeo yake ni kuwa na “kazi za wanawake” na “kazi za wanaume.”

Nyajibu zinazoendana na jinsi: hizo ni nyajibu zinazotokana na maumbile ya wanawake na wanaume. Kwa mfano wanawake hupata hedhi, hutoa yai huzaa na kunyonyesha. Wanaume hutoa shahawa. Hayo hayabadiliki.



Mfano: mama hunyonyesha wanawake tu hunyonyesha.

Nafasi za kijinsia: yahusu tabia za kike na za kiume kufuatana na mtazamo wa jamii – tabia hizo zimefundishwa kwenye jamii fulani. Mahusiano ya jinsia huonesha vitendo, kazi na nyajibu zipi ni za kike au za kiume kutokana na mtazamo wa jamii husika.

Yaonekana kwenye vitendo vya wanawake na wanaume walipewa shughuli hizo kutokana na mtazamo wa tofauti zao. Mtazamo huo hupewa nguvu na mgawanyo wa kazi. Mara nyingi nafasi za jinsia hazina msingi wa kibiojia au kimwili badala yake hutokana na dhana potofu kuhusiana na uwezo wa wanawake na wanaume. Nafasi hizo ziko tofauti kutokana na jamii, tabaka, tamaduni, umri na historia. Nafasi za wanaume mara nyingi huonekana zaidi kwa sababu wanalipwa kwa kazi zao za uzalishaji na wakiwa na nafasi kwenye jamii inahusu siasa na uongozi badala ya kusimamia ulaji. Nafasi za wanawake hazithaminiwi na hazitambuliki.



Mfano: Wanandoa wanampeleka mtoto kliniki. Ni wajibu wa wazazi wote wawili kulea watoto wao.

Nafasi za jinsia ziko kwenye vikundi vitatu: nafasi za kulea nafasi za uzalishaji nafasi za kijamii. Nafasi za jinsia huathiri maamuzi ya wanaume na wanawake kwenye kila eneo la kaya na jamii. Kwa mfano maswala ya kilimo kama zao lipi lilimwe, muda wa kuvuna, mamlaka juu ya mali, namna ya kupata na kutumia pesa, chakula kinacholiwa na malezi ya watoto. Maamuzi ya mtu hutokana na taarifa na ujuzi walio nao. Kiwango chao cha ushirikishwaji huweza kuongozwa na maadili ya jamii. Nafasi zao na maoni yao juu ya hatari hutokana na maamuzi yao.

Dhana potofu juu ya jinsia: ni maoni yanayohusu tabia za wanawake au wanaume na nyajibu zao. Dhana potofu ya jinsia ni imani na imani hiyo inamfanya mtu kuwa na mtazamo fulani kuhusu wanakikundi fulani kuhusu wanawake au wanaume. Matumizi ya dhana potofu ni kitendo cha kumwangaia mtu kupitia imani hiyo.



Mfano: Dhana potofu ya jinsia – “wanaume ni fundi wa vyuma wazuri na wanawake ni wahudumu wazuri ofisini ni aina maarufu ya dhana potofu ya jinsia.

Dhana potofu ni mbaya pale inapomzuia mwanamke au mwanamume kuendeleza uwezo wake kutafuta kazi na kufikia maamuzi juu ya maisha yao na mipango yao ya maisha. Kutumia dhana

potofu ya jinsia ni mbaya inapovunja haki za binadamu na uhuru wa mtu. Dhana potofu juu ya nafasi ya mwanamke kwenye familia mara nyingi husababisha mgawanyo wa kazi majumbani unaosababisha umasikini kwa wanawake na kiwango cha chini cha elimu. Dhana potofu ya jinsia huweza kuwa na maana mbaya au nzuri. Kwa mfano kufikiri wanawake ni walezi bora ni dhana nzuri lakini si kweli kwa wanawake wote. Mara nyingi dhana hiyo husababisha kwamba nyajibu zote za ulezi zinamwangukie mwanamke.

MIFANO YA DHANA POTOFU YA JINSIA:

- a. **Tabia:** wanawake ni waoga, wapole, wenye mpango na wasafi wanaume ni jasiri, wakali, watawala na hujiamini.
- b. **Tabia za nyumbani:** wanawake hupika, hutunza nyumba, walezi bora wa watoto. wanaume ni bora kwenye utengenezaji, hawajui kupika, kushona au kulea watoto wao.
- c. **Kazi:** wanawake wana kazi safi kama walimu nesi karani na mtunza maktaba wao si wanasiasa. Wanaume hufanya kazi chafu kama fundi magari wajenzi fundi bomba wahandisi na ni wanasiasa bora
- d. **Mwonekano:** wanawake wawe wembamba na wafupi wasio na nguvu wanaume wawe warefu. Hata hivyo dhana potofu zinazohusu mwonekano ni tofauti kutokana na mila husika.

Nafasi za kulea: ni ulezi wa kaya na wanakaya wote ni pamoja na kulea watoto kufua, kupika, usafi, kuwatunza wagonjwa kutafuta kuni/mkaa na maji na kuemea. kijijini kazi hizo ni za mikono, ngumu na huchukua muda mrefu. Ni kazi ya wanawake na wasichana. Pamoja na kazi hizo kuwa kazi za kiuchumi zinazoendeleza familia na taifa mara nyingi huangaliwa kama kazi zisizo za kiuchumi.



Mfano: Nafasi za kulea – ni vitendo vya kila siku hufanywa na wanawake Mara nyingi kazi za kulea za kiume hufuata msimu.

Nafasi za uzalishaji: shughuli zote zinazohusu uchumi wa kaya na jamii. Ni pamoja na kilimo ufugaji ajira na ujasiliamali. Wote wanawake na wanaume waweza kuwa na nafasi za

uzalishaji lakini mara nyingi wanafanya kazi tofauti kutokana na mgawanyo wa kazi kutokana na jinsia. Kazi za wanawake mara nyingi hazionekani na hazithaminiwa sawa na za wanaume.



Mfano: **Nafasi za uzalishaji** – wote wanaume na wanawake washiriki kwenye uzalishaji.

Nafasi za jamii: ni pamoja na kuandaa matukio na huduma za pamoja. Nafasi hizo na nafasi za kuratibu jamii kwa mfano kusimamia maji huduma za afya elimu barabara. Pia kusimamia matukio ya kijamii na kisiasa kama sherehe na vitendo maalum vya kimila. Nafasi hii inahitaji kujitolea muda na ni muhimu sana kwa maendeleo ya jamii na husaidia kujipanga na kujitawala. Hapo wanawake na wanaume wanashiriki – ila kushiriki kwao kunaendana na mgawanyo wa kazi kijinsia na mahusiano ya kijinsia.



Mfano: **Nafasi kwenye jamii** – wakati wote wanawake na wanaume hushiriki wanawake hawaonekani na kwa hiyo hawatambuliwi.

Wanawake, wanaume, wasichana na wavulana hushiriki kwenye maeneo yote matatu ya kazi. Hata hivyo kwenye jamii nyingi wanawake hufanya kazi zote za kulea na kazi nyingi za uzalishaji. Kazi za wanawake zaweza kuwazuia wasishiriki kwenye miradi ya maendeleo Wakishiriki humaanisha wanakosa muda wa kulea watoto na kupumzika.

Mahitaji ya kijinsia ya msingi: hayo ni mahitaji kwa ajili ya kuishi siku hadi siku. Hayo yanahusu upatikanaji wa rasilimali badala ya uwezesaji. Mahitaji hayo yanahusu wanawake na wanaume wenye mahitaji maalum. Ni pamoja na upatikanaji wa maji safi, makaazi huduma za afya na usajiriamali. Kushughulikia mahitaji ya msingi ya jinsia yahusu wanawake kama walengwa na washiriki bila kubadilisha nafasi na nyajibu zao zilizopo. Mahitaji ya wanawake yanatofautiana na mahitaji ya wanaume kwa sababu ya kazi na nyajibu zao.



Mfano: Mahitaji ya kijinsia ya msingi: yanaweza kushughulikiwa kwa kutoa vitu kama maji na huduma za afya.

Mahitaji ya mkakati wa jinsia: yanahusu nafasi ya mwanamke na mwanamume wanapotafuta uwezesaji na fursa sawa. Ni pamoja na haki ya kumiliki ardhi uwezekano wa kufanya maamuzi na ulinzi dhidi ya ukatili majumbani. Yahusu mifumo kama utungaji wa sheria, utamaduni, dini na sera kwa hiyo yanahitaji ubadilishaji wa kina. Yahusu wanawake wote bila kujali tabaka. Kushughulikia mahitaji ya mkakati wa jinsia humaanisha kutumia wanawake walete mabadiliko na kuwawezesha wanawake kubadilisha mahusiano.



Mfano: Mahitaji ya mkakati wa jinsia: yalenga kuondoa vikwazo/vipingamizi hayaonekani kirahisi kwa sababu yalenga kubadili mtazamo Mifano ni kuwashirikisha wanawake zaidi kwenye maamuzi kutoa haki ya ardhi, mirathi na huduma za kifedha.

Jedwali lililopo hapo chini linaonyesha tofauti kati ya mahitaji ya kijinsia ya msingi na mahitaji ya mkakati wa jinsia kwa wanawake na wanaume.

MAHITAJI YA KIJINSIA YA MSINGI	MAHITAJI YA MKAKATI WA JINSIA
<ul style="list-style-type: none"> Ni mahitaji ambayo wanawake wanapambana nayo kutokana na nafasi zao kwenye jamii Hayajaribu kubadilisha ugawaji wa kazi kutokana na jinsia au hali duni ya wanawake ndani ya jamii hata kama mahitaji hutokana na hali hii. Yanajibu matatizo yaliyopo kwenye mazingira maalum wakati maalum Mara nyingi yanahusu matatizo ya hali ya maisha kama maji, huduma za afya na ajira. 	<ul style="list-style-type: none"> Mahitaji yanayotokana na wanawake kuwa na nafasi tegemezi ndani ya jamii Yahusu ugawaji wa kazi kutokana na jinsia mamlaka na utawala. Yaweza kuwa pamoja na haki za kisheria ukatili manyumbani mishahara sawa na haki ya afya ya uzazi. Inabadili nafasi zilizozoeleka na kwa hiyo hupandisha nafasi ya mwanamke ndani ya jamii.
<ul style="list-style-type: none"> Yahusu mahitaji ya kila siku kama chakula makazi mapato na watoto wenye afya. 	<ul style="list-style-type: none"> Yahusu nafasi duni – kutawaliwa kukosa rasilimali ukatili na umasikini.
<ul style="list-style-type: none"> Yahusu mwanamke mmoja mmoja. 	<ul style="list-style-type: none"> Yagusa wanawake wote
<ul style="list-style-type: none"> Ni ya papo kwa hapo kwa muda mfupi. 	<ul style="list-style-type: none"> Kwa muda mrefu.
<ul style="list-style-type: none"> Yaonekana wazi kwa wanawake. 	<ul style="list-style-type: none"> Msingi wa hali duni na uwezekano wa mabadiliko hayaonekani kirahisi kwa wanawake.
<ul style="list-style-type: none"> Hutatuliwa kwa kutoa vitu maalum chakula pampu za mkono zahanati. 	<ul style="list-style-type: none"> Yatatuliwa kupitia elimu ya kujitambua kujiamini elimu kuwezesha mashirika ya wanawake na kupitia siasa.

Mahitaji ya msingi na ya mkakati yaenda pamoja – miradi inayolenga mahitaji ya msingi tu yawezekana si endelevu pasipo jitihada za ku shughulikia na mahitaji ya mkakati ya jinsia.

Pengo la jinsia: mafanikio yasiyo sawa ya wanawake na wanaume kwenye soko la ajira pamoja na kukosa haki na umiliki wa mali kwa wanawake duniani kote.

Tofauti ya jinsia: kutokuweza kupata au kumiliki rasilimali na dhana kwenye jamii.

Vikwazo vya jinsia: Vikwazo vinavyowazuia wanawake au wanaume wasipate rasilimali au fursa kutokana na jinsia yao. Vikwazo vya jinsia:

- aliyeathirika;
- tofauti inayoonekana na kupimika ni;
- chanzo chake;
- matokeo yake.



Mfano: Vikwazo vya jinsia: Vikwazo vya wanawake na wanaume mara nyingi havionekani wazi na haitoshi kuvitambua. Lazima kupambana navyo kwa vitendo.

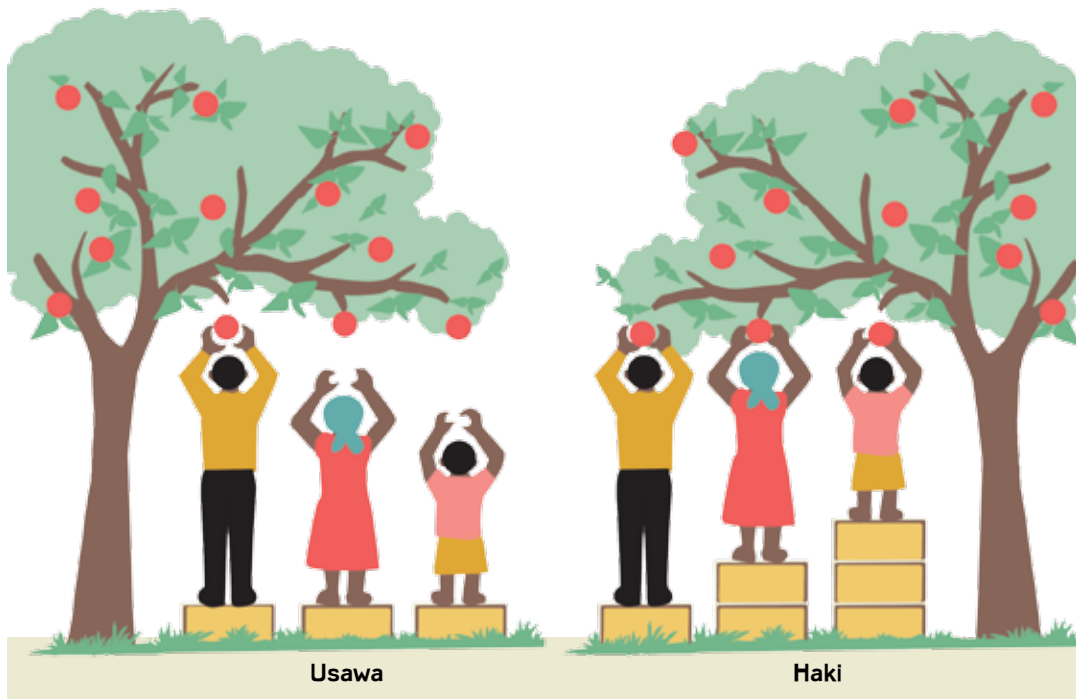
Ubaguzi dhidi ya wanawake: ni tofauti yoyote, kutokushirikishwa, kuzuiliwa kunakotokea kwa msingi wa jinsia yenye matokeo au yenye nia ya kupunguza au kufuta utambuzi, burudani au zoezi la wanawake bila kujali kama wameolewa. Tofauti hiyo inaonekana kwa kuzingatia usawa kati ya wanawake na wanaume, haki za binadamu na uhuru wa msingi kisiasa, kiuchumi, kijamii, kitamaduni au eneo jingine lolote lile.

Kuzingatia jinsia: ni kuzingatia tofauti za mahitaji, nafasi, nyajibu na vikwazo vya wanawake na wanaume.

Usawa wa kijinsia: ni hali ambapo watu wote huwa na haki sawa fursa sawa na malipo sawa bila kujali kama ni wa kike au wa kiume. Ni pamoja na haki sawa thamana sawa nafasi sawa uwezekano sawa wa kupata rasilimali na faida na ushirikishwaji sawa kwenye maamuzi ili kudai mahitaji na haki sawa.

Usawa wa kijinsia haumaanishi kwamba wanawake na wanaume ni walewale badala yake humanisha uwezekano wao kupata fursa na maendeleo ya kimaisha hazitegemei wala kuzuliwa na jinsia zao za kuzaliwa. Usawa wa jinsia si swala la wanawake lahusu wanawake na wanaume.

Fursa sawa za jinsia: humanisha kuwatendea wanawake na wanaume sawasawa kutokana na mahitaji yao. Ni pamoja na kutambua kisicho sawa na kulenga usawa wa wanawake na wanaume. Fursa sawa haimanishi kiila mtu anatendewa sawasawa na mwingine – unapotendewa sawasawa au tofauti unapaswa kufikiriwa kwa kuzingatia haki faida nyajibu na fursa.



Mfano: usawa wa jinsia na fursa sawa za jinsia – fursa sawa za jinsia huleta usawa wa jinsia.

Fursa sawa za jinsia hutambua tofauti za mahitaji na mamlaka kwa wanaume na wanawake. Lazima kutambua na kushughulikia tofauti hizo kwa namna inayosawazisha tofauti kati ya jinsia za kuzaliwa. Ili kutokuwa na upendeleo ni lazima kuchukua hatua mahususi kufidia upungufu wa kihistoria au kijamii unaowazuia wanawake na wanaume kuwa na fursa sawa.

Fursa sawa kwa wanawake na wanaume: humanisha kutokuwa na vikwazo vya jinsia ya kuzaliwa na vya jinsia wakati wa kushiriki kiuchumi kisiasa na kijamii Vikwazo hivyo mara nyingi havionekani wazi ni vigumu kuvitambua na hulindwa na mifumo na taasisi za jamii zisizobadilika kirahisi. Kwa hiyo ili upate fursa sawa kama lengo mojawapo la usawa wa



Mfano: Fursa sawa kwa wanawake na wanaume huondoa vizuizi vinavyozuia ushirikishwaji wa kiuchumi, kisiasa na kijamii.

Vitendo vyenye malengo maalum: ni kitendo kinachotendeka pale ambapo mwanamke au mwanamume (au kikundi kingine) anapata msaada maalum kusawazisha tofauti kubwa. Ni vitendo vya muda mfupi vinavyobadilisha ubaguzi uliopita kwa lengo la kuondoa au kuzuia ubaguzi utokanao na maoni, tabia na mifumo iliyopo. Vitendo hivyo ni pamoja na kutunza viti maalum kwa ajili ya wanawake kwenye vyombo vya kufikia maamuzi, kuwapa wanawake kipaumbele kwenye ajira pale ambapo wana sifa sawa na wanaume walioomba nafasi hizo. Uwiano ukishapatikana vitendo hivyo havihitajiki tena.

Uwezeshaji: ni mchakato wa kuwaongezea watu uwezo wa kutawala maisha yao wenyewe. Kuwawezesha wanawake ni pamoja na kuwawezesha kujitegemea kupata maarifa au kupata maarifa yao kutambuliwa na kuongeza uwezo wao wa kufikia maamuzi na kuwasaidia sauti zao zisikike na waweze kubadilisha kanuni na mila za jamii pale inapobidi.

Uwezeshaji wa wanawake: Inahusu kuongeza utambuzi, kujiamini, kupanua fursa, uwezekano mkubwa zaidi kufikia rasilimali, uwezo wa kumiliki rasilimali na vitendo vinavyobadilisha mifumo na taasisi zinazoendeleza ubaguzi wa kijinsia na ukosefu wa usawa. Uwezeshaji unanzia kwa mhusika mwenyewe wanawake wanajiwezesha. Haihusu tu mahusiano kati ya wanawake na wanaume lakini pia mamlaka yao ya kuamua na kupanga maisha yao. Maeneo nyeti ya uwezeshaji wa wanawake ni pamoja na kufikia na kumiliki rasilimali kushiriki kwenye maisha ya kisiasa kupunguza kazi za kulea zisizolipwa na uwezo wa kumiliki miili yao kama kwa mfano kuishi bila ukatili majumbani na kuwa na maamuzi kuhusu uzazi.

Upimaji wa athari za jinsia: ni aina ya uchambuzi wa jinsia unaotumika kutambua jinsi miradi ilivyoathiri au itakavyoathiri wanawake na wanaume kwa namna tofauti. Huonesha jinsi wanawake na wanaume wanavyotofautiana kuhusiana na uwezo wao wa kushiriki na kufaidi sera/mradi.

Vipengele vya jinsia: hivyo hutumika kupima na kulinganisha hali ya wanawake na wanaume kupitia muda. Vipengele vya jinsia huruhusu kupima mabadiliko kwenye mahusiano kati ya wanawake na wanaume kuhusiana na eneo la sera, programu Fulani, kitendo au mabadiliko ya nafasi au hali ya maisha ya wanawake au wanaume. Vyaweza kuhusiana na taarifa zinazohesabika (takwimu kulingana na jinsia ya kuzaliwa) au taarifa simulizi (kutokana na uzoefu wa wanawake na wanaume, mitazamo, maoni na hisia). Lazima vieleweke kirahisi vielezwe vizuri na viweze kubadilishwa bila shida.

Matokeo yenye usawa: humanisha kwamba tofauti za jinsia na ubaguzi wa jinsia hausababishi tena tofauti kati ya jinsia moja na nyingine. Tofauti kati ya jinsia ni matokeo ya

maamuzi huru ya mtu mmoja badala ya tofauti za jinsia na ubaguzi. Kwenye jamii yenye usawa wa jinsia wanaume na wanawake wanaendelea kuwa na maamuzi tofauti lakini maamuzi yao hayatokani na jinsia yao.

Utofauti: Tofauti za maadili, maoni, utamaduni, imani, kabila, mwelekeo wa kingono maarifa, ujuzi na uzoefu wa maisha ya kila mmoja kwenye kikundi cha watu.

kufikia na kumiliki rasilimali na faida: kufikia humaanisha fursa ya kutumia rasilimali wakati kumiliki humanisha mamlaka ya kuamua matumizi ya rasilimali na nani ana haki ya kuzitumia. Wanawake na wanaume hawana uwezo sawa kufikia na kumiliki rasilimali zenyewe au faida zao. Tofauti hizo za kijinsia zaweza kuathiri mipango na utekelezaji wa miradi ya maendeleo.

Ujumuishaji wa usawa wa jinsia haimanishi:

- kuongeza “kipengele cha wanawake” au hata “kipengele cha usawa” wa kijinsia kwenye kitendo kilichopo,
- kuongeza ushiriki wa wanawake ni zaidi ya hayo. Ujumuishaji wa usawa wa jinsia ni,
- kuingiza uzoefu ujuzi na maslahi ya wanawake na wanaume kwenye ajenda ya maendeleo,
- kubadilisha ajenda ya maendeleo ili matokeo yawafaidi wanawake na wanaume kwa kiwango sawa,
- Kubadilisha mifumo ya kijamii na ya kitaasisi.

Kitu muhimu zaidi ili ujumuishaji wa usawa wa jinsia kufaulu ni taarifa na uchambuzi wenye uhakika. Uchambuzi wa jinsia ni mwanzo wa kushughulikia jinsia kwenye kila jambo au kitendo ili kutoa kipau mbele kwa jinsia. Bila uchambuzi wa jinsia ujumuishaji wa usawa wa jinsia hauwezekani.

2. Uchambuzi wa jinsia

Uchambuzi wa jinsia ni nini?

Uchambuzi wa jinsia ni mchakato wa kukusanya na kuchambua taarifa kuhusu mpangilio wa jinsia kwenye jamii na taasisi kwa lengo la kutambua:

- nani ana nafasi ipi,
- nani anafanya nini,
- nani anafikia rasilimali na fursa zipi
- mwenye maamuzi ni nani,
- nani anafaidi rasilimali na fursa zipi
- nani anahitaji rasilimali na fursa zipi na
- vipengele vipi vinazuia ushirikishwaji na faida sawa kwa wanawake na wanaume



Mfano: Uchambuzi wa jinsia wa nini - uchambuzi wa jinsia husaidia kubaini nani mwenye vikwazo vya kufikia fursa na vipengele vinavyozuia ushirikishwaji sawa na faida sawa kwa wanawake na wanaume.

Lengo la uchambuzi wa jinsia ni kuweka wazi uhusiano kati ya mahusiano ya kijinsia na matatizo husika ya maendeleo kwa kutumia taarifa zinazohesabika na taarifa simulizi pamoja na takwimu itakayosaidia kufikia maamuzi yatakayowasaidia wanawake na wanaume.

Mara nyingi tofauti za athari za sera na sheria kwa wanawake na wanaume hazionekani kirahisi. Pale ambapo uchambuzi wa jinsia ni sehemu ya sera, mradi na programu athari hizo zinafichuka. Uchambuzi huo uko makini kutambua tofauti kati ya wanawake na wanaume upana wa nafasi za jinsia, vitendo, mahitaji na fursa. Unaonesha maeneo ambapo wanawake na wanaume wanapotofautiana na pia wanapofanana.

Uchambuzi wa jinsia hutambua kwamba:

- Maisha ya wanawake na wanaume yako tofauti na kwa hiyo uzoefu wao, mahitaji, mambo na vipaumbele vyao hutofautiana pia.
- Maisha ya wanawake hayako sawa (hakuna kikundi kimoja cha wanawake) Kwa hiyo maisha ya wanawake uzoefu wao, mahitaji yao, mambo yao na vipaumbele vyao hutofautiana kutokana na umri, hali ya kifamilia, kabila, mapato, kiwango cha kuwezesha, mwelekeo wa kingono ikiwa wana mahitaji maalum na wakiwa na wategemezi au la.

Vifuatavyo ni vipengele vya msingi ambavyo uchambuzi wa jinsia wataka kuvijibu

1. Ugawaji wa nafasi kati ya wanawake na wanaume wasichana na wavulana:
 - Nani mwenye nafasi za uzalishaji, za kulea na za kijamii?
 - Nani anayefanya kazi zipi? Wanawake? Wanaume? Wasichana? Wavulana? hufanyika na wanawake na wanaume? Ni mmojawao tu?
 - Kutimiza nafasi na majukumu huchukua muda gani? hufuata msimu?
 - ya kila mwezi? ya kila wiki? ya kila siku? ya kila saa?
 - Kazi hufanyika wapi?
 - Ugawaji wa kazi kwa jinsia huruhusu mabadiliko inapotakiwa?
 - Nia za wanawake na wanaume zinatofautiana pale wanaposhiriki kazi?
2. Umiliki, kufikia na kumiliki rasilimali, teknolojia na huduma:
 - Wanawake na wanaume wana rasilimali gani kuzifanyia kazi?
 - Anayetumia/miliki/tawala kila rasilimali ni nani?
 - Nani ambaye hashiriki kwenye matumizi/umiliki/kutawala rasilimali?
 - Wanawake na wanaume hufanya maamuzi gani kwenye kaya na kwenye jamii?
 - Nini huzuia ushiriki wa wanawake/wanaume kwenye maisha ya jamii na uchumi? Vizuizi hivyo vinafanana au vinatofautiana?
3. Kufikia na kumiliki faida:
 - Nani hufaidi shughuli za kiuchumi?
 - Nani hupokea mapato?
 - Nani hupokea faida isiyo ya kifedha?
4. Uwiano wa mamlaka na maamuzi kati ya wanawake na wanaume:
 - Anayesimamia kazi za uzalishaji na kazi za kulea ni nani?
 - Anayesimamia mapato ni nani?
 - Maamuzi yanayohusu matumizi ya rasilimali na huduma zinafanywaje?

5. Ujuzi, imani na utambuzi:

- Dhana potofu ya jinsia kwenye eneo la mradi unaopangwa husaidia au huzuia fursa?
- Fikiria wingi na tofauti za imani.
- Hutambua aina tofauti za ujuzi wa wanawake na wanaume.
- Kuna maoni yanayohusu ukubwa wa biashara unaowafaa wanawake na wanaume (biashara ndogo, ya kati, kubwa) au aina ya biashara inayowafaa wanawake? Ikiwa zipo dhana potofu hizo huchangia kwa wanawake kufungua biashara zenye faida ndogo zisizo endelevu?
- Wanawake na wanaume wana fursa sawa kujua/kufikia masoko/mashamba yanayofaa kwa mazaot/ huduma zao?
- Kiwango cha kujiamini kinawasaidia wanawake/wanaume kwenye ujasiriamali ?
- Wanawake na wanaume wana elimu isiyo sawa kwenye maeneo yenye umuhimu kwa ajili ya kufaulu kwenye ujasiriamali? Ikiwa ndivyo ilivyo ni maeneo gani?

Kwa hiyo ni muhimu kuchambua na kuelewa sababu za tofauti za kijinsia zinazohusu maendeleo na utekelezaji wa sera programu na sheria.

Wakati wa kutumia Uchambuzi wa jinsia

Uchambuzi wa jinsia hupaswa kufanyika kwenye hatua zote za mzunguko wa sera/mradi/ programu. Uchambuzi wa jinsia ni jitihada ya kuelewa mahusiano kati ya jinsia na mchakato wa maendeleo kwa hiyo inabidi kuuliza jinsi kitendo, maamuzi au mpango utaathiri wanawake na wanaume kwa namna tofauti kwenye hatua zote za mchakato wa maendeleo.

Hata hivyo awamu ya kutambua tatizo na awamu ya kupanga mradi ni muhimu zaidi kwa sababu hapo panawezekana kukusanya mawazo kwa kuzingatia maoni ya wanawake na wanaume na kushughulikia matokeo ya mradi kwenye maisha ya wanawake na wanaume. Pia kwenye awamu hizo zawezekana kukusanya taarifa za maswala ya jinsia kupitia vipengele maalum zitakazosaidia kusimamia na kutasmini matokeo ya mradi. Kutumia uchambuzi wa jinsia wakati wa tathmini ya mradi/sera huweza kuwa kifaa cha mafunzo kitakachosaidia kuonyesha kiasi gani mradi/sera hushughulikia mahitaji ya wanawake na wanaume. Taarifa za tathmini zaweza kusaidia kupanga miradi na sera za baadaye.

Eneo linalofuata hueleza vifaa vya uchambuzi wa jinsia

Vifaa vya uchambuzi wa jinsia

1. Saa ya masaa 24/siku

Inaongeza uelewa wa mgawanyo wa kazi kwa jinsia kati ya wanawake na wanaume wasichana na wavulana pamoja na kiwango cha kazi ya wanawake. Inaeleza jinsi wanawake wanaume wasichana na wavulana hutumia muda wao ndani ya siku yenye masaa 24. Inachambua nafasi za wanawake wanaume wasichana na wavulana ili kuzingatia wakati wa kupanga na kutekeleza sera/mradi. Inafaa wakati wa kuangalia mzigo wa kazi upande wa wanawake na wanaume ikionesha nani anayefanya kazi masaa mengi zaidi. Nani ana fanya vitu vichache, nani ana muda mrefu zaidi kupumzika na nani ana muda mrefu zaidi kulala.

Unapowezesha kifaa hicho:

- Ujadili na wanawake na wanaume pembeni kwa sababu wana mitazamo tofauti na usipowatenganisha kikundi kimoja wanawake au wanaume waweza kuongea zaidi na kwa hiyo mawazo ya wengine hayatasikika.

- Kila kikundi kiundwe na watu wanaowakilisha kwa ukamilifu jamii ilivyo
- Wanakikundi waorodheshe vitu wanavyovifanya kila siku
- Wakimaliza wajadili vitendo vinavyochosha zaidi/vinavyochukua muda zaidi?vinavyosababisha kazi zaidi.



Mfano: Mfano wa saa ya masaa 24 kwa wanawake na wanaume: Saa hiyo inakwambijaje? Wanawake na wanaume wana mahitaji gani ya msingi? Mradi wako utaongeza au utapunguza masaa ya kazi kwa wanawake na wanaume? Utumie mikakati ipi ili upate ushirikiano kamili kutoka kwa wanawake na wanaume? Ni muhimu kukumbuka kwamba saa ya masaa 24 yaweza kubadilika kutokana na msimu.

Kutokana na matokeo ya kutumia kifaa mradi unapaswa:

- kuunda mkakati kuhusu upatikanaji wa muda wa wadau
- kuhakikisha kwamba muda wa kulea hulindwa kwa wanawake na wanaume na kwa hiyo kupanga muda wa uzalishaji vizuri kwa wanawake na wanaume

- kuleta mtindo na teknolojia mpya kukumbana na ukosefu wa muda na kazi iliyopitiliza kwa wenye shida hiyo – kwa kawaida ni wanawake.

2. maelezo mafupi ya vitendo

Inaeleza wanachokifanya wanawake na wanaume muda na eneo la tukio inatokana na mgawanyo wa kazi. Hueleza shughuli za kiuchumi za wakazi wa eneo la mradi kwa kuzingatia: jinsia ya kuzaliwa umri na mengineyo kama tabaka na ukabila. Huonesha muda unaotumika kwa mtu mmoja mmoja kufanya shughuli husika.

Kifaa hicho huonesha kazi za watu, eneo la kazi, wahusika wa kazi na wakati wa kazi. Husaidia kutoa picha kamili ya mtindo wa kazi kwa wanawake na wanaume tena huonesha tatizo la kuwa na kazi nyingi na kukosa muda au kushindwa kwenda sehemu kwa wanawake na wanaume.

Pia hutusaidia kuelewa jinsi wanawake na wanaume hushiriki kwenye shughuli za kijamii wanapotoa maamuzi wanapochagua viongozi na kwa nini hakuna viongozi wa kike.

KITENDO	NANI/ JINSIA		WAPI/ ENEO	LINI/MUDA WA SIKU AU MWAKA	MARA NGAPI/ MARUDIO	VIPI	NINI
	kke	kme					
1. ya kulea (watoto, afya, sokoni, kuni/mkaa, kuandaa chakula, maji, usafi, kufua)							
2. uzalishaji (wanyama, Kuandaa shamba kulima Mavuno, baada ya kuvuna, Ujasiriamali, ajira, mengineyo)							
3. Jamii (kuendesha jamii, siasa)							

Wakati wa kutumia kifaa:

- uwahoji wanawake peke yao na wanaume peke yao;
- orodhesha vitendo vikuu (uviandike kwa kuzingatia kila eneo la kazi) upande wa kushoto wa jedwali.

Utumie alama ya (X) kumwonyesha anayefanya. Ongeza alama (yaani XX) kuonyesha anayechangia zaidi – anayetumia muda zaidi kwenye kitendo husika. Wanawake na wanaume wakishiriki kwa kutumia muda sawa uwape alama za kulingana (wote wapewe X au XX). Ikiwa anayeshiriki ni mmoja tu basi huyo huyo ndiye awekewe alama.

Kushiriki kwa wanawake kwenye mradi hutegemea jinsi mradi unavyoingiliana na vitendo vya kulea, na kazi za nyumbani na uzalishaji mali au huduma au unavyoathiri mahusiano kati ya vyote hivyo.

3. Maelezo mafupi ya kufikia na kumiliki

Maelezo mafupi ya kufikia na kumiliki huonyesha rasilimali ambazo hutumiwa na wanawake na wanaume kufanya shughuli zao pamoja na faida wanazopata. Kifaa husaidia kuonyesha mamlaka na maslahi inahusu nani anaweza kufikia kitu na nani ana maamuzi (mwenye kumiliki na mwenye mamlaka ya kutoa rasilimali).

Kujua mtiririko wa rasilimali na faida ni lazima unapotathmini athari za mradi kwa wanawake na wanaume wasichana na wavulana.

UCHAMBUZI WA RASILIMALI				
Rasilimali	Kufikia kke	Kufikia kme	Kumiliki kke	Kumiliki kme
aridhi				
zana				
Nguvu kazi				
wanyama				
mafunzo/elimu				
miti				
Teknolojia				
habari				
mtaji				

UCHAMBUZI WA FAIDA				
Faida	Kufikia kke	Kufikia kme	Kumiliki kke	Kumiliki kme
maziwa				
mbao				
Kuuza mazao				
Faida isiyo ya kifedha				
Mamlaka ya kisiasa / sifa				

Kifaa hiki:

- Husaidia kuonesha mamlaka kati ya wanawake na wanaume
- Huweka wazi tofauti kati ya jinsia moja na nyingine kuhusiana na uwezo wa kufikia rasilimali zisizotosha
- Huwezesha tathmini ya uwezo wa wanawake na wanaume kushiriki na kufaidi miradi ya maendeleo
- Husaidia kutambua mchakato wa kufikia – wanaoamua kuhusu uzalishaji mali wa familia na uchumi ni wanawake au wanaume?
- Kuelewa mwenye maamuzi ya ndani ni nani na mwenye maamuzi ya nje ni nani
- Kuelewa anayefanya maamuzi kwenye kulea na kuhusu kazi za ndani
- Husaidia kuelewa vizuri zaidi tofauti kati ya mitazamo ya wanawake na wanaume juu ya rasilimali hiyo moja na thamani yake.

- Kitasaidia kujadili mikakati ya kuhakikisha uwezo sawa wa kufikia rasilimali kwenye mashirika ya wakulima.

Wakati wa kuwezesha kifaa:

- Uwatenganishe wanawake na wanaume wakati wa mahojiano
- Uorodheshe rasilimali zote muhimu upande wa kushoto upande wa kulia unaeleza mwenye uwezo wa kuzifikia na kuzimiliki rasilimali na faida. Uweke wazi rasilimali zote kwa mfano upande wa mifugo – ngombe, mbuzi, kondoo, punda na kuku. Tumia alama ya X kuonesha nani anamiliki rasilimali na faida.
- Tumia alama ya ziada (XX) kuonyesha kiwango cha kufikia/kumiliki rasilimali/faida. Ikiwa wanawake na wanaume wako sawa kila moja anapata X ikiwa mmoja anamiliki rasilimali/faida peke yake alama itawekwa kwa mtu huyu peke yake.

Maswali ya kuongoza majadiliano kuhusu kufikia na kumiliki rasilimali na mgawanyo wa rasilimali:

- Anayemiliki ardhi ni nani? Wanawake huwa wanamiliki ardhi, nyumba au rasilimali nyingine? Wana hati nazo/wanaweza kuziua?
- Anayeamua mazao gani yapandwe ni nani? Wanawake wanaweza kuamua mazao ya kupanda?
- Nani humiliki mifugo ipi – mbuzi, nguruwe, ngombe, na kuku?
- Wanawake na wanaume humiliki vifaa gani kwa ajili ya kulima, kuvuna, kusindika, kusafirisha na kutengeneza vitu?
- Wanawake na wanaume wana ujuzi upi na waweza kufikia teknolojia gani?
- wanawake na wanaume wanapata mikopo. Kuna tofauti kuhusu kiwango au mashariti?
- Rasilimali zipi humilikiwa na wanaume na zipi na wanawake?
- Pesa zitokanazo na bidhaa hutumiwaje?
- Mapato huwekezwa vipi? Mali mpya hununuliwa kwa jina la nani?
- Mapato hugawanywaje ndani ya familia?

Kimaeti

RASILIMALI	FIKIA		UDHIBITI		KUATHIRI MAMBO
	M	F	M	F	
1. Jembe/panda	✓	✓	✓	✓	Utamaduni
2. Vifaa	✓	✓	✓		Ujibu
3. Fanicha	✓	✓	✓		Utamaduni
4. Ng'ombe	✓	✓	✓		Utamaduni
5. Ardhi	✓	✓	✓		Utamaduni
6. Vifaa vya kilimo	✓	✓	✓		Mwenyeji
7. Mazoezi	✓	✓	✓		Mkuu wa kaya, muda
8. Chakula					
9. Kuku	✓	✓	✓	✓	Ujibu
10. Borehole, kifarua ya maji	✓	✓	✓	✓	Ujibu
11. Miti	✓	✓	✓		

Table: **Mfano wa maelezo mafupi ya kufikia na kumiliki** – Uchambuzi unaonesha nini? Wapi hakuna majibu? Uchambuzi unaathirika na nini? Kuna fursa gani kuleta mabadiliko?

Tunapoangalia rasilimali na faida tunapata picha halisi ya mamlaka kati ya wanawake na wanaume kwenye jamii au uchumi. Ujuzi huo hutumika kuchambua maingiliano kati ya wanawake na wanaume kwenye mradi na jinsi mradi utakavyoathiri wanawake na wanaume.

4. Uchambuzi wa vipengele vinavyoathiri vitendo, uwezo wa kufikia, na umiliki

Uchambuzi huo unazingatia vipengele vya zamani, vya sasa na vya wakati ujao vinavyosababisha mgawanyo wa kazi na umiliki wa rasilimali na faida ulioendana na jinsia. Uchambuzi huo husaidia kutambua vipengele vinavyosababisha utofauti kati ya fursa au vipingamizi vinavyozuia ushiriki wa wanawake na wanaume kwenye miradi/sera/sheria. Unasaidia kuelewa jinsi vipengele vya nje vinavyoathiri uwezeshaji wa jinsia na ukosefu wa nguvu kwa jinsia moja au nyingine.

Vipengele vinavyoathiri nani anafanya nini kwenye jamii inayolengwa na wanawake/wanaume wanaweza kufikia na kumiliki rasilimali na faida zipi ziko kama zifuatazo:

- i. Vipengele vya kiuchumi kama kiwango cha umasikini ugawaji wa mapato
- ii. mifumo rasmi kama urasimu ndani ya shirika na mfumo wa kutengeneza na kusambaza ujuzi, teknolojia na ufundi.
- iii. maadili ya jamii kama imani za dini na maadili ya familia;
- iv. vipengele vya kimila na kijamii;
- v. sheria;
- vi. mafunzo na elimu
- vii. vipengele vya demografia;
- viii. matukio ya kisiasa ndani na nje.

Kwa hiyo ni muhimu kuelewa vipengele hivyo huleta fursa gani na vizuizi vipi wakati wa kuendeleza usawa wa jinsia na uwezeshaji wa wanawake.

5. Jedwali la uchambuzi wa jinsia

Ni kifaa kwa ajili ya uchambuzi wa jinsia wa miradi ya maendeleo kwenye jamii ili tujue matokeo ya vitendo vya kuleta maendeleo kwa wanawake na wanaume, wasichana na wavulana. Hutumika wakati wa kupanga mradi ili kujua kama matokeo yatakuwa mazuri na kama yataendana na malengo ya mradi. Ni pamoja na ngazi nne za uchambuzi na aina nne za uchambuzi.

Wanawake: wanawake wenye umri wowote kwenye kikundi cha walengwa (ikiwa walengwa ni pamoja na wanawake) au wanawake wote kwenye jamii.

Wanaume: wanaume wenye umri wowote kwenye kikundi cha walengwa (ikiwa walengwa ni pamoja na wanawake) au wanaume wote kwenye jamii.

Kaya: wanawake, wanaume, wasichana na wavulana wote wanaokaa pamoja hata kama si wa familia moja,

Jamii: wakazi wote kwenye eneo la mradi, Jamii kwa kawaida ina mambo mengi na mara nyingi ina vikundi vyenye maslahi yanayopingana. Kwa hiyo kama haileti mantiki kutokana na aina ya mradi kazi hiyo inaweza ikafutwa.

Rasilimali: mabadiliko kwenye kufikia rasilimali (mapato, mkopo, mali, teknolojia, mafunzo) yanayotokana na mradi pamoja na kiwango cha kumudu mabadiliko ya rasilimali kwenye kila ngazi ya uchambuzi.

Muda: muda unaohitajika kutekeleza kitendo kinachotokana na mradi au na kitendo (masaa matano, siku tano).

Kazi: mabadiliko ya kazi (kuteka maji mtoni, kuokota kuni msituni), kiwango cha mafunzo kinachotakiwa (yanayohitaji/yasiyohitaji mafunzo, elimu) na uwezo wa kazi (wako wangapi na wana uwezo wa kufanya kazi kiasi gani? Itabidi kuajiri watu au wenye kaya wanaoweza kufanya hivyo?)

vipengele vya mila: mabadiliko kwenye maisha ya washiriki ndani ya jamii (mabadiliko kwenye nafasi ya jinsia yanayotokana na mradi).

MALENGO YA MRADI				
	KAZI	MUDA	RASILIMALI	UTAMADUNI
wanawake				
wanaume				
kaya				
jamii				

Jedwali la Uchambuzi wa jinsia (JUJ) hujazwa kwa kupima matokeo ya mradi kwenye kila kipengele kwa mfano mradi utabadilishaje kazi za wanawake? Mradi utabadilishaje rasilimali za wanawake? Baada ya kujaza mabadiliko yote yanayotarajiwa yanapitiwa kwa:

- weka alama ya kujumlisha (+) ikiendana na malengo ya programuu;
- weka alama ya kutoa (-) ikiwa haiendani na malengo ya programuu
- weka alama ya kuuliza maswali (?) ikiwa haieleweki kama mabadiliko yanaendana au yanapingana na malengo ya programuu.

Unapotumia kifaa:

- Panapowezekana idadi sawa ya wanawake na wanaume watumie kifaa.
- uchambuzi ufanike sambamba na, na baada ya utekelezaji wa programuu;
- ingiza na matokeo yasiyotarajiwa.

JUJ utumike pamoja na vifaa vingine vya uchambuzi kama vifaa vya usimamizi na vifaa vya kupima mahitaji.

Maswali ya kuuliza baada ya uchambuzi:

- i. Matokeo yaliyooredheshwa yatakiwa kuwepo. Yanaendana na malengo ya programuu?
- ii. Kitendo hiki kitawaathiri vipi hao wasioshiriki?
- iii. Matokeo yapi hayakutarajiwa? – Hayo yatajitokeza wakati wa utekelezaji.

6. Mfumo wa usawa wa jinsia na uwezeshaji (MUJU)

Uwezeshaji humanisha wanawake na wanaume hujengewa uwezo kumiliki maisha yao kwa kupata ufundi na uwezo unaowawezesha kufanya maamuzi, kuchagua na kubadili mitazamo ya kisiasa kiuchumi na kijamii kwenye jamii zao. Ni mchakato wa kubadilisha hali ya wanawake na wanaume kutokuwa sawa kwa kuwafanya wanawake wamiliki michakato ya kisiasa kijamii na kiuchumi inayoathiri maisha yao. Ni mchakato unaoongeza uwezo wa mtu moja moja na kikundi kuchagua na kutekeleza walichochagua kilete matokeo. Inajaribu kuleta uwiano kati ya mahitaji ya msingi ya jinsia na mahitaji ya mkakati wa jinsia. Unataka

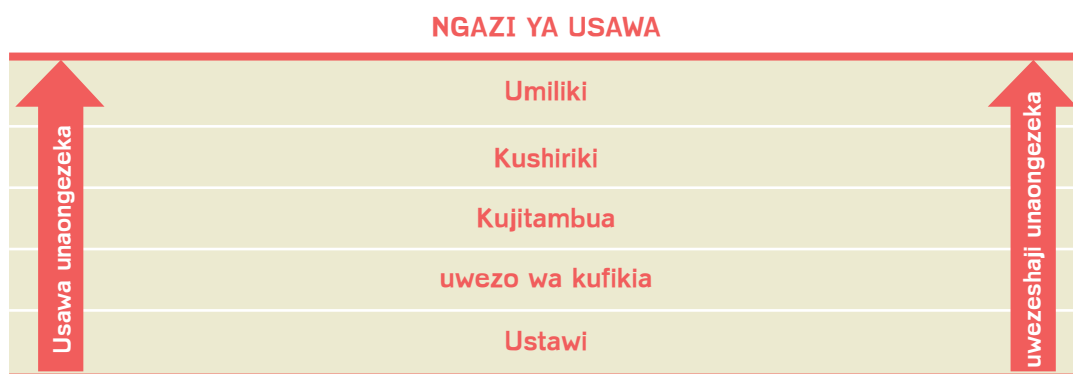
kubadilisha hali (mahitaji ya msingi ya jinsia) na nafasi (mahitaji ya mkakati wa jinsia) ya wanawake.

Swali kuu ya uwezeshaji ni "Mitazamo tofauti juu ya hali ya wanawake (mahitaji ya msingi ya jinsia) inaweza kuleta aina gani ya mabadiliko kwenye nafasi ya wanawake (mahitaji ya mkakati wa jinsia?)

Yafuatayo ni maelezo ya maneno muhimu yanayohusu uwezeshaji:

- **Uwezeshaji:** mchakato wa kupinga uhusiano wa jinsia uliopo na kuwasaidia walioko pembezoni wawe na mamlaka
- **Itikadi:** kutunga kutangaza na kuimarisha mfumo wa imani maadili mitazamo na tabia.
- **Mali:** watu, fedha, ardhi, maji, nguvukazi, misitu.
- **rasilimali akili:** ujuzi, taarifa, dhana.
- **mamlaka:** umiliki wa mali, rasilimali akili na itikadi. Kuna mamlaka za aina nne ambazo zinasaidia kuelewa kukandamizwa kijinsia – kukandamizwa kunatofautiana kutokana na tabaka, rangi, na umri..
 - i. **mamlaka juu ya:** ni mahusiano ya kushinda na kushindwa kutawala na kunyenyekea. Inatokana na tishio ya ukatili unaokubalika kijamii.
 - ii. **mamlaka ya kufanya:** inamsaidia mtu kumiliki maisha yake. Watu wengi hueleza hali ambapo walijisikia wenye uwezo wa kuelewa kinachoendelea, wa kutatua tatizo, wa kujifunza kitu, wa kufanya kitu, wa kujifunza ufundi. Ni mamlaka inayoendana na uwezeshaji.
 - iii. **mamlaka na:** kujisikia kuwezeshwa kama kikundi mnapoungana kwa lengo moja pale ambapo kikundi kinapambana na tatizo kwa pamoja.
 - iv. **mamlaka ya ndani:** mamlaka inayotoka ndani ya mtu nguvu ya kiroho inatokana na kujiamini na kujiamini inasababisha kuwaheshimu wengine kama watu wenye hadhi sawa.

Mfumo wa usawa na uwezeshaji (jina jingine Longwe *Hierarchy of Needs*) ina ngazi tano ya usawana uwezeshaji ambazo ni msingi wa kutasmini maendeleo ya wanawake na wanaume wasichania na wavulana kwenye eneo lolote la maisha ya kijamii na kiuchumi. MUU hutasmini faida zilizopo za wanawake na wanaume na huangaza kinachohitajika kufanyika.



Ngazi tano za uwezeshaji huonesha maendeleo ngazi za juu humanisha mtu na kikundi humiliki maisha yao zaidi. Ngazi ya chini ni ustawi ngazi ya juu ni umiliki.

Hapo chini kuna maelezo ya ngazi 5 za uwezeshaji

- **ustawi:** ni kipimo cha ustawi wa wanawake na wanaume katika mambo kama chakula mapato na huduma za afya – kinahusu kiwango cha ustawi ukilinganisha na wengine. Hakihusiki na swala la nani anazalisha mahitaji yao.
- **uwezo wa kufikia:** unaonesha ikiwa wanawake na wanaume waweza kufikia vipengele vya uzalishaji kwa kiwango kilicho sawa. Ni pamoja na kupata ardhi, nguvukazi, mikopo, mafunzo kufikia masoko na kupata huduma na faida zote kwa uwiano sawa. Ili kupata fursa sawa inabidi mara nyingine kubadilisha sheria na taratibu za utawala ili kuondoa ubaguzi.
- **kujitambua:** hapo ni lazima kujua tofauti kati ya jinsia ya kuzaliwa ambayo ni ya kibiolojia na jinsia inayotokana na utamaduni na inaweza kubadilishwa. Inabidi kukubaliana kwamba mgawanyo wa kazi kwa jinsia uwe wenye haki na ukubalike na wanawake na wanaume. Jinsia moja isitawale jinsia nyingine kisiasa au kiuchumi. Kuamini usawa wa jinsia ni msingi wa kujitambua kijinsia na msingi wa kushiriki kwenye maendeleo.
- **ushiriki:** kushiriki kwa uwiano sawa kwenye maamuzi humanisha kushiriki kwenye mchakato wa utungaji sera, kupanga na utawala. Kushiriki kwa uwiano sawa humanisha kuwashirikisha wanajamii wote wanaoguswa na maamuzi husika.
Ni muhimu zaidi kwenye miradi ya maendeleo ambapo kushiriki kwenye kupima mahitaji, uundaji wa mradi na utekelezaji na tathmini hubadilisha matumizi ya rasilimali na ugawaji wa faida.
- **umiliki:** humanisha uwiano wa umiliki kati ya wanawake na wanaume ili isiwepo jinsia yoyote yenye mamlaka kuzidi nyingine. Inaendana na ushirikishwaji kupitia kujitambua na kupigania usawa wa umiliki wa vifaa vya uzalishaji na pia kuwa na umiliki sawa wa ugawaji wa faida.

Hitimisho

Tumia taarifa zilizokusanywa:

- kuonesha tofauti kati ya wanawake na wanaume na sababu za kuwa na tofauti hizo;
- kutathmini matokeo ya tofauti za kijinsia kwenye maendeleo ya binadamu ili kuunda sera/ miradi/programu stahiki
- ingiza matokeo stahiki kuhusu sababu na matokeo ya tofauti za jinsia zinazoonekana baada ya uchambuzi.

kuchambua matokeo ya maelezo hayo ni lazima ili uchambuzi wa jinsia ufanikiwe.

3. Kujinsisha uongozi wa mzunguko wa mradi

Mradi ni kitu cha muda kinachoundwa na mlolongo wa vitendo vinavyolenga kufanikisha malengo na matokeo maalum ndani ya muda fulani kwa kutumia bajeti fulani. Miradi huundwa kutatua tatizo au kutumia fursa.

Uchambuzi wa mzunguko wa mradi

Uchambuzi wa mzunguko wa mradi ni pamoja na kutathmini vitendo vitakavyobadilishwa na mradi na uhusiano kati ya mambo ya kufikia na kumiliki na vitendo hivi. Uchambuzi huonesha maeneo ya mradi unaohitaji kubadilishwa ili kupata matokeo ya usawa wa jinsia. Mahitaji, fursa na vikwazo vilivyopo kwa wanawake na wanaume lazima yafikiriwe kwenye menejimenti ya mzunguko wa mradi.

Sababu za Uchambuzi wa jinsia kwenye mzunguko wa mradi



Mfano: Sababu za kufanya uchambuzi wa jinsia kwenye menejimenti ya mzunguko wa mradi. mradi humanisha vitu mbali mbali kwa vikundi tofauti kati ya walengwa.. Vikwazo na fursa hutofautiana pia na ni muhimu kutambua tofauti hizo na kuingiza vitendo stahiki kwenye mzunguko wa mradi.

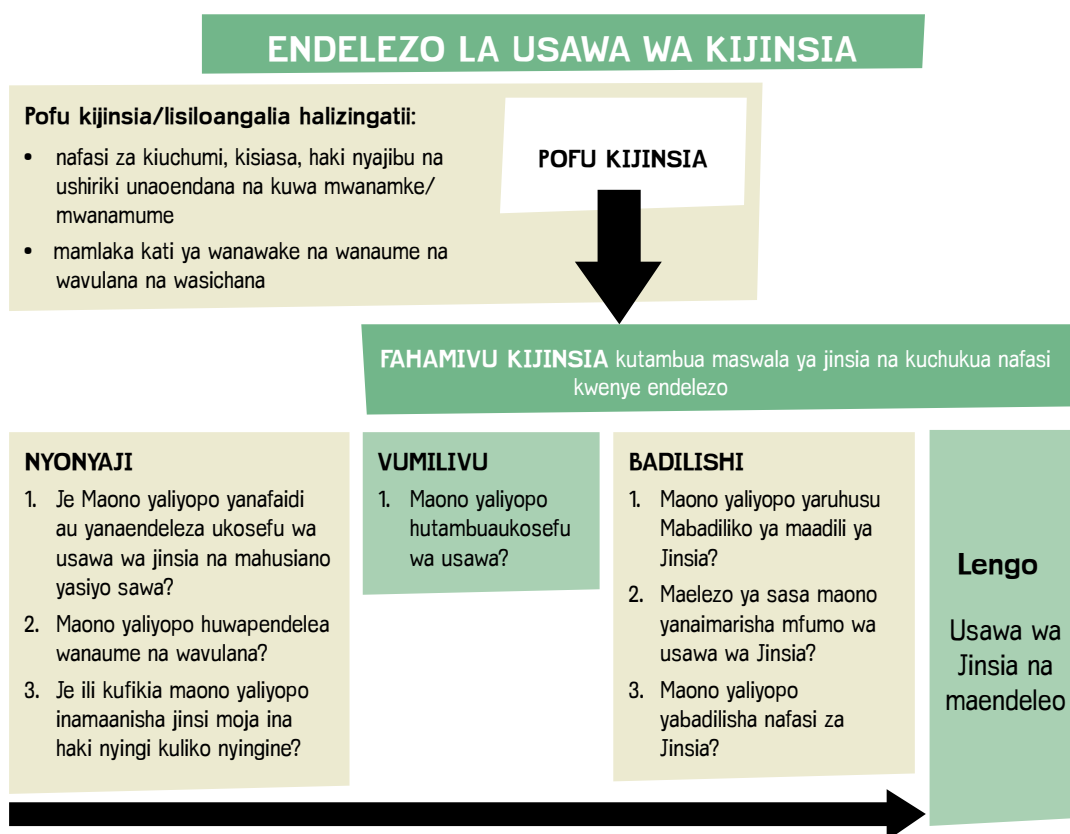
Sababu za kufanya uchambuzi wa jinsia wakati wa kuunda mradi mpya:

- kuchambua nafasi za jinsia kwenye muundo wa mradi;
- kutambua chanzo cha ukosefu wa usawa wa jinsia ili kukabiliana nazo wakati wa kuunda na kutekeleza mradi.
- kukusanya data ya msingi kuhusu jinsia;
- kukwepa kuendeleza ukosefu wa mamlaka unaotokana na mila;
- kuongeza nafasi kupata matokeo mazuri na endelevu kutokana na mradi huo;
- kuhakikisha mradi hautasababisha mabadiliko mabaya kwa walengwa.

Kutusaidia kutafakari zaidi umuhimu wa uchambuzi wa mzunguko wa mradi kwa ajili ya kutekeleza usawa wa jinsia kwenye miradi/sera/mashirika tutapitia endezeo la usawa wa kijinsia.

Endelezo la usawa wa kijinsia

Endelezo la usawa wa kijinsia linatumika kama kifaa cha uchambuzi au mfumo wa kupanga. Kama kifaa cha uchambuzi hutumiwa kutathmini kama vitendo vinatambua, chambua na kupambana na maswala ya jinsia, pia inasaidia kujua jinsi kuendana na endezeo kwa lengo la kubadilisha mambo ya jinsia. Kama mfumo wa kupanga hutumiwa kujua namna ya kuunda na kupanga vitendo vinavyoendana na endezeo vikilenga kuleta mabadiliko ya jinsia.



Chati: Endezeo linaonyesha mchakato wa uchambuzi unaoanza kwa kuangalia kama jitihada zinazofanywa hazizingatii jinsia au zinazingatia jinsia.

Programu na sera zilizo pofu kijinsia/zisizoangalia jinsia: hizo hazizingatii jinsi maadili ya jinsia na ukosefu wa mamlaka kutokana na jinsia inavyoathiri malengo ya mradi/sera au jinsi programu/sera inavyoathiri maadili na mahusiano ya jinsia. Miradi iliyo kipofu kijinsia haihusiki na jinsia. Inafumbia macho mambo ya jinsia na huamini kwamba maadili, nafasi na mamlaka za jinsia haziathiri anayeshiriki wala anayefaidi mradi au sera. Huundwa bila uchambuzi wa nafasi za kiuchumi, kijamii, kisiasa, nyajibu, haki majukumu na mamlaka inayoendana na kuwa mwanamke au mwanamume, wasichana na wavulana.

Mtazamo usioangalia jinsia hauwezi kuleta miradi/sera zinazobadilisha jinsia badala yake hufaidi au huendeleza maadili mabaya ya jinsia, nafasi na mila zinazoathiri wanawake hata kama hazilengi kufanya hivyo.

Programu na sera zinazojua jinsia: hizo hutambua nafasi za kiuchumi, kijamii, na kisiasa, nyajibu, haki, faida, majukumu na mamlaka zinazoendana na kuwa mwanamke au mwanamume pamoja na mahusiano kati ya wanawake na wanaume wasichana na wavulana. Mchakato unatafakari ikiwa vitendo vinanyanyasa, vinavumilia au vinabadilisha.

Programu zinazonyanyasa jinsia: programu na sera hizo kwa makusudi au bila kujua huendeleza au faidi ukosefu usawa wa kijinsia pamoja na dhana potofu kufanikisha malengo ya mradi na kwa kufanya hivyo hudumisha ukosefu wa usawa na dhana potofu kuhusu nafasi za wanawake na wanaume.

Mtazamo huo ni katili na huweza kuharibu malengo ya mradi na haustahili kwa kufikiria jinsia Programuu na sera kamwe hazipaswi kunyanyasa jinsia moja.

Programu zinazovumilia mambo ya jinsia: programu na sera hizo hutambua na huvumilia tofauti za jinsia na ukosefu wa usawa ili watimize malengo ya mradi. Mtazamo huo haupunguzi maadili ya jinsia zinazochangia tofauti na kutokuwa sawa. Badala yake hujaribu kupunguza matokeo yanayogusa mahusiano ya kijinsia na huwasaidia wanawake watimize nyajibu zinazoendana na jinsia yao.

Mtazamo wa kuvumilia hauendelezi usawa wa jinsia kwa makusudi wala haushughulikii mifumo na maadili inayoendeleza ukosefu wa usawa. Hata hivyo yaweza kuwa hatua ya kwanza ya mabadiliko kwenye jamii ambapo ukosefu wa usawa umeshamiri.

Programu zenye ubadilishaji: hizo ni programu na sera zinazolenga kubadilisha mahusiano ya jinsia ili waendeleze usawa na kufanikisha malengo ya programu. Mtazamo huo hujaribu kuendeleza usawa wa jinsia kwa:

- kuendeleza uchambuzi wa kina wa ukosefu wa usawa na mahusiano ya kijinsia, maadili na mabadiliko;
- kutambua na kuendeleza maadili mazuri yanayoleta usawa na mazingira ya uwezesaji.
- kuulizia ugawaji wa rasilimali na nyajibu kati ya wasichana na wavulana wanawake na wanaume;
- kuonyesha nafasi ya wanawake, wasichana na vikundi vya pembezoni kwenye jamii na kubadilisha mifumo sera na maadili inayoendeleza ukosefu wa usawa..

Programuu na sera zilete mabadiliko kwenye nafasi ya jinsia, maadili na mahusiano ili zilete mabadiliko mazuri za kudumu.

Ukiangalia endelezo la usawa wa jinsia sera/miradi/shirika lako liko wapi? Ungependa liwe wapi? Ufanyaje ili uwe kwenye hatua ya ubadilishaji?

Kujinsisha mzunguko wa mradi

Yafuatayo ni orodha ya maswali ya kuulizia kwenye kila awamu ya mzunguko wa mradi. Yasaidia kutambua malengo ya mradi yakabiliana na mabadiliko ya mahusiano ya kijinsia kwa namna inayosaidia kuleta ubadilishaji.

Hapo chini kuna maswala maalum kwa kila awamu la mzunguko wa mradi.

A. kutathmini na kutambua mradi – maswali ya kupata fursa na/au vikwazo vya ushiriki wa wanawake na wanaume kwenye mradi.

- Walengwa ni nani? Walitenganishwa kutokana na jinsia ya kuzaliwa?
- wanawake na wanaume walihojiwa moja kwa moja na wakiwa wako mbalimbali kuhusiana na mahitaji na fursa?
- Habari za awali zimetenganishwa kutokana na jinsia ya kuzaliwa? Vifaa vinavyojali jinsia vilitumika kufanya tasmini?
- Kuna mahitaji na fursa gani kwa ajili ya kuongeza upatikanaji na umiliki wa rasilimali kwa wanawake na wanaume?
- Kuna mahitaji na fursa gani kwa ajili ya kuongeza uzalishaji na/au utengenezaji kwa wanawake na wanaume?
- Kuna mahitaji na fursa gani kwa ajili ya kuongeza kufikia na kumiliki faida kwa wanawake na wanaume?
- Mahitaji na fursa zilizoonekana zinahusika vipi na mahitaji na fursa za maendeleo ya taifa kwa ujumla na kwa sekta?



Mfano: Mipango ya jamii – ni muhimu wanawake na wanaume washiriki kugundua mambo ya jamii na kuunda soluhu kwa sababu wanahusika kwa namna tofauti na kwa hiyo waweza kuwa na suluhu tofauti. Uzingatie kwamba wanawake wanabanwa na muda upange mikutano yao kwa kuzingatia muda wao.

B. Uundaji wa mradi – *Maswali yanayohusu athari kwa kazi za wanawake/wanaume wakati wa kuunda malengo ya mradi, malengo ya muda mfupi na vipengele pamoja na utambuzi wa kufikia na kumiliki rasilimali na faida.*

- malengo ya mradi na malengo madogo yahusiana moja kwa moja na mahitaji ya wanawake na wanaume?
- Mradi umewapangilia wanawake na wanaume vitendo vipi (vya kulea, vya uzalishaji na vya jamii)?
- Ikiwa lengo ni kubadilisha mfumo wa jinsia kwa ajili ya kitendo hicho (teknolojia, pesa, eneo, ufundi) kutawezekana na matokeo kwa wanaume na wanawake yatakuwaje?
- Kila kipengele cha programu kitabadilishaji kufikia na kumiliki kwa rasilimali na faida zinazotokana na uzalishaji wa bidhaa na huduma matukio ya kijamii/kisiasa, na utunzaji wa nguvukazi?
- Vipengele vipi vya mpango vitahamasisha uchunguzi zaidi wa vikwazo na maboresho yatarajiwa ndani ya jamii?

C. Utekelezaji wa mradi – *Maswali ya mahusiano ya jinsia kwenye eneo la mradi, wafanyakazi wa mradi, mfumo wa shirika vitendo na utaratibu wa ugavi na usafirishaji wa watu na vitu.*

- wafanyakazi wa mradi wajua na wafikiria mahitaji ya jinsia?
- Wafanyakazi wana uwezo wa kutoa huduma maalum kwa wanawake na wanaume?
- Mikakati gani ya uwezesaji itatumika kutengeneza mfumo wa utekelezaji?
- Kuna fursa sawa kwa wanawake na wanaume kushiriki kwenye nafasi za menejimenti ya mradi?

D. Usimamizi na tathmini – *Data zinazohitajika kutathmini matokeo ya mradi upande wa jinsia.*

- mfumo wa usimamizi na tathmini ya mradi hupima matokeo ya mradi kwa wanaume na wanawake?
- usimamizi na tathmini unaendana na ukusanyaji wa taarifa kuboresha uchambuzi wa vitendo na uchambuzi wa kufikia na kumiliki?
- wote wanawake na wanaume wahusika kuunda vipengele vya taarifa?
- wanaume na wanawake washiriki kukusanya na kuelezea taarifa?
- taarifa huchambuliwa ili uchambuzi usaidie kuongoza na kuunda miradi mingine?

Mfumo wa kutengeneza uwiano kwenye mzunguko wa mradi

HATUA	KUPANGA	UWIANO NA MAMBO YA JINSIA
1	Kueleza tatizo	Athari kwa wanawake na wanaume
2	Kutafuta soluhu	Matokeo yake kwa wanawake na wanaume
3	Kuchagua mbinu	Mtazamo wa uwezesaji Mbinu huendana na mazingira ya jamii
4	Kuchagua wadau	Huendeleza usawa wa jinsia au kushirikiana na mashirika yanayoendeleza usawa wa jinsia
5	Kuunda malengo na matokeo	Kuchangia kufikia rasilimali katika usawa, kupunguza kazi za wanawake na uwezesaji wa wanawake

HATUA	KUPANGA	UWIANO NA MAMBO YA JINSIA
6	kuunda kitaka chopatikana na vitendo	Kufaidi wanawake na wanaume kutokana na mahitaji na uwezo wao tofauti
7	Kuunda timu ya utekelezaji	Jinsia zinakuwemo sawa sawa wajua mambo ya jinsia kwenye sekta yao; wako tayari kupambana nayo wajua uchambuzi wa jinsia/kutoa kipaumbele kwenye kila eneo
8	Kutengeneza bajeti	Kutoa pesa kuongeza faida kwa wanawake na kuongeza kushiriki kwao mahitaji ya wanawake huwa na kipau mbele
9	Kuweka mfumo wa usimamizi na tasmini	Tengeneza vipimo vya kupima matokeo ya mradi kwa wanawake na wanaume
10	Kutoa taarifa ya matokeo	Onesha tofauti ya matokeo wa mradi kwa wanawake na wanaume na faida ya kutoa kipau mbele kwa jinsia kwenye maeneo yote kwa manufaa ya matokeo outcomes.

Bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia

Bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia ni njia ya kuingiza mtazamo wa jinsia kwenye kila hatua ya bajeti – kupanga, kuandaa, kutekeleza na kutathmini – ili kuhakikisha sera ya bajeti hufikiria mambo ya jinsia ndani ya jamii na haibagui zidi ya wanawake au wanaume. Inahusu kuchambua bajeti kuona matokeo kwa wanawake na wanaume inaruhusu kupanga bajeti inayoendeleza usawa wa jinsia pamoja na kuwawezesha wanawake.

Bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia ni kifaa mojawapo ambacho hutumika kukabiliana na tofauti za jinsia. Lengo la bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia ni kuendeleza usawa wa jinsia. Bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia ni kifaa cha kutekeleza ujumuishaji wa usawa wa jinsia wakati wa kugawa rasilimali fedha.

Dhana ya bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia ni kwamba bajeti ni kitu chenye mwelekeo. Bajeti ina matokeo tofauti kwa wanawake na wanaume.

Malengo ya bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia ni:

- kuongeza uelewa wa mambo ya jinsia na matokeo ya jinsia na sera;
- kuhakikisha mashirika/taasisi huwajibika kuhusiana na wajibu wao za kibajeti na kisera kuendeleza usawa wa jinsia;
- kubadilisha na kuboresha bajeti na sera ya mashirika/taasisi kwa lengo la kuendeleza usawa wa jinsia.

Hatua za Bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia

Hatua 1: uchambuzi wa bajeti kwa mtazamo wa jinsia –ni pamoja na kutengeneza taarifa inayotenganisha jinsia za kuzaliwa kuhusu watumiaji au walengwa wa bajeti. Hayo hufanyika kwa mtazamo wa jinsia kuonesha:

- kiwango cha bajeti kutimiza mahitaji ya wanawake na wanaume wasichana na wavulana.
- jinsi mahitaji na nafasi ya jinsia ya walengwa inavyohusiana na kurithika kwao na bajeti.

- vikwazo vya walengwa wasiofikia huduma
- kiwango cha bajeti kupunguza kuongeza au kuacha ulivyo ukosefu wa usawa wa jinsia;
- Uwiano kati ya sera – hasa sera za usawa wa jinsia – na maamuzi ya bajeti;
- sababu za bajeti kuzingatia kiwango cha ushirikaji kwa wanawake na wanaume kwenye uchumi husika.

hatua 2: kubadilisha bajeti kutokana na uchambuzi wa jinsia – pale ambapo uchambuzi huonesha kwamba rasilimali fedha hazikutolewa kutoa fursa sawa kwa jinsia zote ni lazima bajeti ibadilishwe. Pale ambapo ugawaji wa rasilimali fedha hauendani na sera ya jinsia ya shirika lazima bajeti ibadilishwe.

hatua 3: kutoa kipau mbele jinsia kama kipengele cha uchambuzi kwenye bajeti - Inahitaji kujituma kuelewa jinsia pamoja na uchambuzi na majadiliano pamoja na ubadilishaji endelevu ya bajeti ili kuzingatia mahitaji ya wanawake na wanaume wavulana na wasichana.

Mbinu na vifaa kwa ajili ya Bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia

Ni pamoja na:

- kutasmini sera kwa mtazamo wa jinsia : kunalenga(1) kutambua mambo yote ya jinsia kwenye bajeti na rasilimali zilizopangiwa. (2) kutasmini kama matokeo ya sera yataendeleza au kupunguza ukosefu wa usawa wa jinsia na (3) kuchambua kama ugawaji wa rasilimali unalenga kupunguza ukosefu wa usawa.
- tathmini ya walengwa baada ya kutenganisha jinsia: walengwa na walengwa watarajiwa wa programu ya bajeti wahojiwa kupata maoni yao kuhusu utekelezaji.
- uchambuzi wa gharama za umma baada ya kutenganisha jinsia: hulinganisha uwiano kati ya gharama na programu na walengwa wa kike na wa kiume. Unaonesha wanawake wapata ngapi unapolinganisha na wanaume.
- Uchambuzi wa mabadiliko kwenye muda kutokana na bajeti baada ya kutenganisha jinsia: unalenga muda wa kazi wa wanawake manyumbani Sababu ya kuingiza kazi isiyolipwa kwenye bajeti ni kukwepa uchumi danganifu.
- Mfumo wa sera ya uchumi wa kati unaozingatia jinsia: ina mtazamo wa muda wa kati kwa ajili ya kutasmini bajeti. Inalenga kutengeneza mzunguko adilifu unaobadilisha bajeti zitakazofuata.

Umuhimu wa bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia

- yasaidia kuelewa na kuelezea uwepo wa ukosefu wa usawa kwenye matokeo ya bajeti upande wa wanawake ukilinganisha na wanaume. Uchambuzi wa bajeti kwa mtazamo wa jinsia husaidia kutambua maeneo yenye ukosefu wa usawa upande wa jinsia. Kwa sababu kuna uwezekano wa vikundi vya wanawake kukosa usawa kati yao ni muhimu kuingiza vipengele vingine vya kupima usawa kwenye uchambuzi wa bajeti ya jinsia.
- Ni kifaa cha kuongeza uwajibikaji na vya kuharakisha utekelezaji wa ahadi kuhusu usawa wa jinsia na haki za binadamu.
- Inafaa kuongeza ufanisi wa bajeti ya miradi/shirika kwa sababu inaruhusu kugawa fedha ukiwa na uelewa zaidi. Ikiwa tofauti za jinsia hazitambuliwi bajeti za miradi/shirika huweza kusababisha hasara kwa jamii upande wa uzalishaji, ubora wa nguvu kazi, ukuaji wa uchumi na afya.
- Inaboresha ufanisi wa sera na programu kwa kutoa njia ya kutasmini kama malengo yametimia.

- uchambuzi wa mambo ya jinsia na ushirikishwaji wa wanawake na wanaume kwenye michakato ya maamuzi kwenye ngazi zote pamoja na utambuuji wa haki za wanawake kwenye taasisi/mashirika huleta utawala bora bajeti yenye mwelekeo wa kijinsia ni njia kuboresha vitendo vya pamoja na uwezo wa kudai usawa wa jinsia kwenye mchakato wa kuendeleza sera na mradi.

4. Ujumuishaji wa usawa wa jinsia kwenye maendeleo ya mnyororo wa thamani

Mnyororo wa thamani ni nini

Mnyororo wa thamani humanisha mfumo mzima wa uzalishaji, usindikaji na mauzo ya bidhaa fulani kuanzia mwanzo hadi mwisho. Unaundwa na mfululizo wa wahusika waliounganishwa na mlolongo wa bidhaa fedha, taarifa na huduma.

Unaitwa mnyororo wa thamani kwa sababu thamani huongezwa kwa kuunganisha bidhaa ya awali na rasilimali zingine (kwa mfano vifaa, nguvu kazi, ujuzi na ufundi, malighafi zingine au bidhaa za awali) Wakati bidhaa hupitia hatua kadhaa za mnyororo wa thamani, thamani ya bidhaa huongezeka kwa sababu bidhaa unaonekana bora kwa mlaji. Pamoja na thamani gharama huongezeka kwenye kila hatua ya mnyororo.

Dhana za mnyororo wa thamani

kuendeleza mnyororo wa thamani humanisha kuongeza ufanisi wa wahusika kupeleka bidhaa kutoka kwa mkulima hadi mlaji. Kunamanisha kuwafanya wahusika washirikiane ili wafaidi fursa ya soko. Kunafanikia kwa kuaminiana na kutambua matatizo kati wa wahusika kwenye mnyororo na kuendeleza soluhu zinazosaidia pande zote.

wahusika wa mnyororo wa thamani: Hao ni watu au mashirika yanayoshiriki kwenye uzalishaji, mauzo na utumiaji wa bidhaa.

wasaidizi wa mnyororo wa thamani: ni watu na taasisi ambazo hazihusiki na bidhaa moja kwa moja lakini hutoa huduma kuwasaidia wahusika wa mnyororo wa thamani. Wasaidizi wa mnyororo waweza kutoa huduma za kifedha kwa wahusika wa mnyororo. Wasaidizi ni pamoja na watoaji mikopo, SACCOS, mabenki vikoba, bima za mazao na mifugo na kadhalika. Wasaidizi wa mnyororo wa thamani wengine hutoa msaada usio wa kifedha kwa wahusika wa mnyororo kwama upanuzi, uchukuzi, ghala, na uthibitisho. Wasaidizi wa mnyororo wa thamani ni makampuni binafsi, taasisi za kiserikali na mashirika yasiyo ya kiserikali.

Wenye ushawishi kwa mnyororo wa thamani: ni pamoja na mfumo wa usimamizi, sera, miundo mbinu na ngazi za hapo ulipo, za kitaifa na za kimataifa.

Uchambuzi wa mnyororo wa thamani: mchakato wa kuwajua wahusika wote huduma na taasisi zote zinazohusika kutoa bidhaa kwa mkulima na kuzipeleka kwa mlaji. Uchambuzi unamsaidia mkulima kujua nguvu na udhaifu wa kila mhusika kwenye na wajue la kufanya ili washiriki vizuri zaidi sokoni.

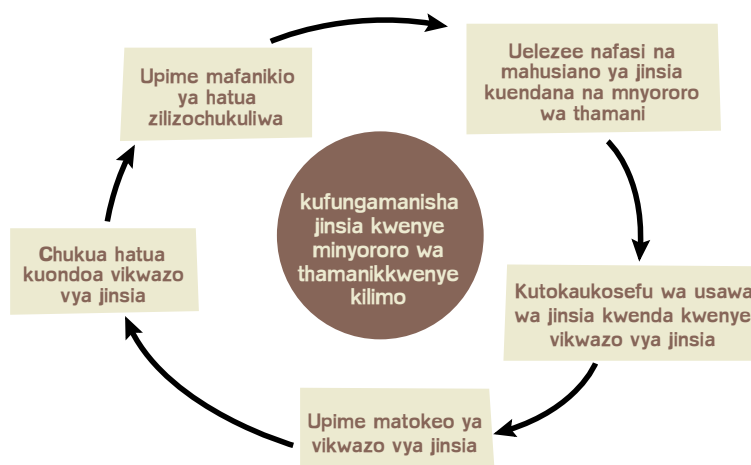
kuchagua mnyororo wa thamani: ni mchakato wa maamuzi unaowasaidia wakulima kuchagua shughuli zitakazowapa faida zaidi. Inaendana na kulinganisha bidhaa na kuchagua kitakachokuwa bora. Kuchagua mnyororo wa thamani kufanyike wakati wa kupanga. Utengeneze orodha fupi ya mnyororo ya thamani kwenye eneo husika ukiilinganisha na vipengele vya kuchagua.

Sababu za kufungamanisha jinsia kwenye uchambuzi wa mnyororo wa thamani na uwezeshaji

1. Wanawake na wanaume hushiriki kwenye hatua tofauti za mnyororo. Maeneo ambako wanawake washiriki mara nyingi hayaonekani sana ila ni muhimu kwenye maeneo hayo uboreshaji unahitajika ili kuleta maendeleo ya mnyororo.
2. Ukosefu wa usawa upande wa jinsia kwenye mnyororo wa thamani upande wa kilimo unasababisha nafasi za biashara kukosekana. Ukosefu wa usawa upande wa jinsia unasababisha hasara za kiuchumi pamoja na kutokutumia vizuri rasilimali watu. Pia nafasi za kuboresha zinakosekana.
3. Kutoa kipau mbele maswala la jinsia kwenye kila eneo upande wa mnyororo wa thamani unasaidia kupunguza umasikini. Ni ngumu kupambana na umasikini ikiwa mashirika/taasisi ni kipofu kijinsia.
4. Kunasababisha maendeleo endelevu yanayowafikia wote lazima wanaume na wanawake wafaidi shughuli za maendeleo
5. Nafasi za jinsia zinaendana na nafasi tofauti za wanawake na wanaume kwenye mnyororo wa thamani. Hayo huathiri nafasi za wanawake na wanaume kumiliki maamuzi yanayohusiana na menejimenti ya mnyororo pamoja na matumizi ya faida inayotokana na vitendo.
6. Maendeleo ya mnyororo wa thamani huweza kubadilisha mahusiano ya mamlaka pamoja na ugawaji wa mapato kwenye mnyororo wa thamani kati ya wanawake na wanaume ikiwa jinsia haifikiriwi.

Hatua kuelekea jinsia sawa katika mpango wa mnyororo wa thamani wa kilimo

1. Ueleze nafasi na mahusiano ya jinsia kuendana na mnyororo wa thamani;
2. utambue ukosefu wa usawa wa jinsia pamoja na vikwazo vya kijinsia
3. upime matokeo ya vikwazo vya jinsia;
4. chukua hatua kuondoa vikwazo vya jinsia;
 - a. endeleza ushiriki sawa,
 - b. ushughulikie mahitaji maalum ya wanawake panapotakiwa
 - c. endeleza uwezeshaji wa kiuchumi wa wanawake
 - d. uendeleze soluhu zinazotoa usawa kwa jinsia kwa kufuata mahitaji ya soko
 - e. uunde mfumo wa kugawa faida sawa.
 - f. uwashirikishe wanaume kutambua tatizo na kutafuta suluhu,
5. upime mafanikio ya hatua zilizochukuliwa.



Kuchambua mnyororo wa thamani kwa mtazamo wa jinsia

Kuchambua mnyororo wa thamani kwa mtazamo wa jinsia ni pamoja na kukusanya taarifa zinazohesabika na taarifa simulizi kwenye daraja ya chini ya kati na ya juu, data hizo zitenganishwe kutokana na jinsia ukitumia mtazamo wa jinsia na pia mtazamo wa kuendeleza mnyororo wa thamani.

Lengo ni:

1. Kutambua na kuwezesha mapengo, ubaguzi na mambo muhimu ya jinsia ukikumbuka:
 - Mambo yote yanayoingiliana na ukosefu wa usawa wa jinsia au na fursa za jinsia – kiuchumi, kijamii, kisiasa
 - Ngazi tofauti ambapo maingiliano hutokea – kwa mtu mmoja mmoja, kaya, nyumba, jamii, soko, taasisi, kimataifa na kimataifa.
2. Kusaidia kutambua watendaji muhimu washiriki na wateja wanaohusika kwenye mchakato wa maendeleo ya mnyororo wa thamani.
3. Kuongeza kujitambua kwa wadau wajue kwamba wanaishi katika mazingira yanayoingiliana na mambo mengi mazuri na mabaya.

Kutokana na matokeo ya uchambuzi uchunguze mambo muhimu ya jinsia na uchague hatua stahiki kwa ajili ya mchakato wa huduma za maendeleo ya mnyororo wa thamani.

Uchambuzi wa mnyororo wa thamani kwenye daraja la juu: Daraja la juu hushughulikia mazingira ya taasisi pamoja na mahusiano ya wadau kwenye mnyororo huchambua kama hayo yasaidea kutengeneza mnyororo wa thamani yenye usawa inayowahusisha jinsia zote. Lazima kuzingatia vigezo vifuatao:

- Tunafanya kazi kwenye mazingira gani ya kimila na kikabila? Jamii huongozwa na dini au itikadi zipi?
- Kuna maadili yapi yanayoongoza nafasi na nyajibu za wanawake na wanaume?
 - Kuna dhana potofu, maoni na maadili yanayohusu mchango wa wanawake?
 - Yanaathiri vipi ugawaji wa kazi kutokana na jinsia ya kuzaliwa?
 - Jamii iko tayari kukubalia nafasi/nyajibu mpya za jinsia?
- Sheria na taratibu zahusika vipi na nafasi za wanawake na haki zao za kiuchumi? (sheria za kazi, urithi na mali)
- Taratibu/sheria hizo zahusikaje na uhuru wa wanawake kuamua, kufikia rasilimali na faida?
- Vipengele vya sheria vinavyohusiana na haki za wanawake hujulikana na kutekelezwa?
- Taasisi za kiserikali zajali jinsia zajua mahitaji na maslahi za wanawake na wanaume?
- serikali imetoa ahadi kupambana na ukosefu wa usawa wa jinsia kwenye mnyororo wa thamani/sekta?
 - kuna mpango wa serikali unaotangaza ahadi ya serikali ya kuwa na usawa wa jinsia?

- Ahadi hizo zaonekana kwenye sera za sekta kama upandaji miti/kilimo/ maendeleo vijijini / au kwenye uhuru wa masoko au sera ya kukuza uzalishaji wa bidhaa nje ya nchi?
- Sera za sekta ya kilimo na programu hujali mahitaji na maslahi ya wanawake? Zinajali matokeo tofauti kwa wanawake na wanaume?

Jedwali la jinsia husaidia kutambua na kujadili mambo ya jinsia na wadau likiangalia mambo hayo kwa mazingira ya mila na mfumo wa taasisi na sheria zinazoongozo mnyororo wa thamani

Uchambuzi wa Mnyororo wa thamani kwenye daraja la kati: daraja la kati linalenga taasisi na mashirika na mfumo wao wa uchukuzi na huchambua kama mfumo wao hufanana na kanuni za usawa wa jinsia upande wa mila/ huduma na utekelezaji wao wa huduma.

Daraja la chini na uchambuzi wa mnyororo wa thamani: linasaidia kutambua vikwazo vinavyowakabili wanawake upande wa kaya ambavyo vyaathiri daraja la kati na la juu.

Yafuatayo na jedwali la uchambuzi wa jinsia kwenye daraja la makro, la kati na la chini la mnyororo wa thamani.

uchambuzi kwenye daraja la juu: uchambuzi wa mila, maadili na mazingira ya kitaasisi

Jedwali la jinsia	Orodha
<p>Nafasi za jinsia: <i>Ugawaji wa kazikufuatana na jinsia ya kuzaliwa ndani ya mnyororo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asili mia gani ya wanawake na wanaume hufanya kazi kwenye sekta/ mnyororo wa thamaniukiangalia eneo (upatikanaji, bidhaa, usindikaji, uchukuzi na biashara)? ■ wako kwenye sekta rasmi au isiyo rasmi? ■ Kuna mgawanyo gani wa kazi wa kijinsia kuzaliwa na wa nafasi kwenye sehemu mbalimbali za mnyororo wa thamani (upatikanaji, bidhaa, usindikaji, uchukuzi na biashara) kulingana na nafasi za kijinsia? ■ Kuna maeneo ambako uwepo wa wanawake au wanaume ni muhimu zaidi? Wanawake hushiriki kuongeza thamani? Mapato hupatikana wapi? ■ thamani inayotengenezwa huonekana kwenye nafasi ya mwanamke? Wanawake wenyewe wanaume na jamii wana maoni gani? kazi ya wanawake ikoje? Na ya wanaume? Nani hufanya kazi za kibarua? Wanawake hufanya kazi bila malipo?
<p>Kufikia rasilimali kuendana na jinsia: <i>Ugawaji wa rasilimali kutokana na sheria, taratibu na maadili</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wanawake na wanaume wana haki gani? Kuna sifa gani zinazoendana na haki ya wanawake na wanaume kufikia na kumiliki rasilimali (za mazingira, bidhaa na huduma) ■ Nani anayemiliki ardhi/miti/mavuno? ■ Wanawake/wanaume wana uwezo gani kutumia rasilimali hizo? ■ Wanawake wana uwezo gani kufikia taarifa za bidhaa, mashirika na huduma? kupitia mawasiliano gani? zinafaa? ■ Ni ngumu zaidi kwa wanawake kupata habari kwenye minyororo ya thamani ya kike au minyororo ya thamini yenye jinsia zote? Kwa wanawake kwenye maeneo wanaumegine ya mnyororo wa thamani? ■ Ikiwa ni ndiyo kuna vikwazo gani kwa wanawake kwenye maeneo mbalimbali ya mnyororo wa thamani? ■ Kuna habari zozote kuhusiana na maeneo ya soko yanayohusiana na mambo ya jinsia?

Jedwali la jinsia	Orodha
<p>Kumiliki faida kutokana na jinsia: <i>Hutazama menejimenti ya wanawake na ya wanaume ya mnyororo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kuna mahusiano ya mamlaka yasiyo sawa? Kuna ubaguzi wa jinsia? ■ mamlaka hugawiwa vipi kuhusu bidhaa na mahusiano ya biashara kwenye the mnyororo wa thamanis? ■ Nani huamua? Nani humiliki faida? ■ Wanawake na wanaume wana haki gani kwenye mnyororo? Kuna ugawaji usio sawa wa uwezo huo? ■ Wanawake wana maamuzi gani kuhusu vitendo vya menejimenti kwenye mnyororo ■ Wanawake na wanaumewana uwezo gani kutengeneza bei? ■ Anayeweka sahihi kwenye mkataba wa mauzo ya bidhaa ni nani? ■ Mapato ya wanawake kwenye sehemu mbalimbali ya mauzo yameongezeka baada ya vitendo? ■ Nafasi za wanawake hubadilika? wanachukua uongozi? Wanaweka sahihi kwenye mikataba? ■ Wanawake wanayaonaje mabadiliko? Wazidi kujiamini? Wanazidi kujiamini kuaminika? <ul style="list-style-type: none"> - Mabadiliko haya ni sawa na uwezesaji?
<p>Jinsia na uwezesaji: <i>Inahusu jinsi viongozi wa kike/ kiume wanavyo badilisha utungaji sera na sheria kuendeleza haki zao za kiuchumi na kubadilisha mazingira yafae kuwa na haki sawa za jinsia</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Taasisis zinazohusu mambo ya jinsia na wanawake kwenye sekta/ mnyororo wa thamani huo na mashirika ya wakulima ya wanawake yahusika kwenye maamuzi kwenye ngazi ya sera na mipango ya taifa? ■ Wanawake wana ushawishi gani kubadili maamuzi/sera/programu kwenye ngazi zote? ■ Waweza kufikia mamlaka (kualikwa au kudai), na sehemu za kitawala (serikal ya kijiji, ushirika, umoja wa wakulima, bunge)? ■ wana nafasi ya kuongea? Wanawake husikilizwa? Wanawake wepi husikilizwa? ■ wanawake kwenye eneo Fulani la mnyororo wa thamani/sekta/kitendo wana umoja? ■ wanashirikiana na taasisi zinazohusu maswala ya jinsia?

Uchambuzi daraja la kati: hulenga taasisi na mashirika na mfumo wa kutoa huduma huchambua:

<p>Nafasi za jinsia: <i>Uchambuzi wa nafasi ya wanawake kwenye mashirika (wakulima walaji wasindikaji,) mnyororo wa thamani</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wanawake na wanaume wana nafasi gani kwenye mashirika? ■ Wanawake huwa na vikwazo maalum? Wanaume wana vikwazo maalum (kuwakilishwa kwenye maamuzi, mamlaka ya kufikia maamuzi)?
<p>Kufikia rasilimali na jinsia: <i>Kuelewa mahitaji ya wanawake ya kufikia rasilimali</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wanawake wanaweza kufiki huduma za kuendeleza biashara (HKB)? ■ wakulima wakike hufikia HKB? Ikiwa ni hapana ni kwa nini? ■ maendeleo ya teknolojia na uwekezaji huwalenga wanaume au wanawake pia ? Yaendana na mahitaji ya wanawake (nguvu na ratiba) ■ HKB huendana na mahitaji ya wakulima wakike (ratiba)? ■ Watoa huduma wajua ujumuishaji wa usawa wa jinsia ili wachambue/ waelewe vikwazo vizuri zaidi? wanajali kutoa huduma zinazojali jinsia? ■ ajira kwenye HKB: huendeleza ajira ya wanawake? Nafasi za ajira zinapatikana katika hali ya usawa? Kuna mazingira gani ya kazi? ■ wanawake waliomo kwenye sehemu ya mnyororo wa thamani hupata vikwazo kufikia huduma za kifedha? Vikwazo vya aina gani? ■ Huduma za kifedha huendana na mahitaji yao? Kuna bidhaa gani za fedha zinazofaa? ■ kuna taasisi (binafsi au ya kiserikali) zinazolenga upatikanaji wa huduma za kifedha kwa wanawake?

Jedwali la jinsia	Orodha
<p>Kumiliki faida kutokana na jinsia: Ugawaji wa mamlaka kwenye kikundi mashirika yanawashirikisha wote, mfumo wa kugawa gharama na faida</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wanawake ni wanachama wa vikundi vya uzalishaji? ■ Wanashiriki vikao? Wana haki ya kutoa mahitaji yao na kupiga kura? ■ Wana haki ya kufikia faida ya kijamii na kifedha zinazotolewa na mashirika? ■ Wana nafasi wa kuchaguliwa kwenye uongozi na wanachaguliwa kwa kiwango kipi? ■ Kuna vipengele kwenye utaratibu kama viti maalum kuhakikisha kushiriki kwao?
<p>Jinsia na uwezesaji: Huangalia uwezesaji wa vikundi/ umoja ikiwafikia maeneo ambako maamuzi yanayowahusu hufanywa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Viongozi wa kike wana uwezo gani kushawishi maamuzi kwa pamoja yanayohusu huduma za sekta na maendeleo ya mnyororo wa thamani ? ■ Wasioweza kufikia rasilimali na huduma wanawezaji kudai kufikiwa? ■ Kwenye maeneo na sehemu zipi?
<p>Uchambuzi kwenye daraja la chini: Husaidia kutambua vikwazo vinavyowakabili wanawake kwenye kaya</p>	
Gender Grid	Check List
<p>Nafasi za jinsia: Lugawaji wa kazi kutokana na jinsia ya kuzaliwa kwenye mnyororo – wanawake na wanaume wanahusikaje kwenye mnyororo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kwenye kaya kkuna ugawaji upi wa kazi kutokana na jinsia ya kuzaliwa? <ul style="list-style-type: none"> - wanawake na wanaume wana nafasi gani za uzalishaji? - wanawake na wanaume hufanya kazi gani? ■ watumia muda na nguvu kiasi gani? ■ kuna uhusiano gani na nafasi zingine za wanawake na wanaume (za uzalishaji na za kijamii?) ■ kazi kwenye mnyororo wa thamani inaongezaje mzigo wa kazi?
<p>Kufikia rasilimali kutokana na jinsia:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wanawake na wanaume wanawezaje kufikia rasilimali ili wafanye shughuli? ■ wanawake wana vikwazo?
<p>Kumiliki faida kutokana na jinsia:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ kwenye kaya wanawake/wanaume wafaidi sawa? <ul style="list-style-type: none"> - Who anayepata mapato ni nani? - anayetumia mapato ni nani? - anayepanga matumizi ya familia ni nani? - Wanawake wana maamuzi gani kuhusu matumizi ya kaya? ■ kuna faida zingine (kifedha, sifa, kuaminika, kufikia habari na mitandao ya kijamii)?
<p>Mamlaka kwenye kaya kutokana na jinsia:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ nafasi za jinsia hubadilika? mabadiliko kwenye nafasi /mapato ya wanawake huthaminiwa kwenye kaya/jamii? Mabadiliko yabadilisha uwezo wake wa kuamua na kujadili ? ■ wanawake hushiriki kwenye mikutano mingi zaidi kwenye jamii? waongea? ■ Mapato ya ziada yanayotokana na mradi unatumiwaje? ■ Kuna mabadiliko gani kwenye tabia/mtazamo wa wanaume? wanawake/ wanaume bado hutimiza nyajibu zao kwenye kaya? wanaume washiriki kazi za nyumbani na kazi za kulea watoto kuwasaidia wake?

5. Sera ya jinsia

sera ya jinsia hueleza malengo ya usawa wa jinsia/malengo/ahadi vipao mbele na mazoea ya shirika. Inafafanua matarajio na viwango vinavyohakikisha kwamba wanawake na wanaume huwakilishwa, huthaminiwa na hupongezwa kwenye shirika. Inaonesha lengo la kukabiliana na usawa wa jinsia kwenye ngazi zote za muundo wa mradi kwenye sehemu ya kazi na kwenye mazingira ya shirika kwa faida ya kiuchumi ya shirika, wafanyakazi na jamii kwa ujumla.

Umuhimu wa sera ya jinsia

- Inalisaidia shirika liwape wanawake na wanaume fursa na matokeo sawa
- Inasaidia kuondoa ubaguzi wa jinsia
- Inasaidia kuondoa vikwazo ili wanawake na wanaume washiriki sawa
- Inawapa wanawake na wanaume fursa sawa kufikia kazi zote pamoja na uongozi
- Inawaelezea wafanyakazi haki na nyajibu zao.
- Inaonesha ahadi
- Inatengeneza mfumo wa kufanyia kazi jinsia
- kwa kubadilisha ajenda inawezesha ubadilishaji wa sera zilizopo na mazoea.
- Inazuia maswala ya jinsia yasiptotee kwenye wingi wa sera.

Mfumo wa sera ya jinsia

Sera ya jinsia iwe na:

- Uchambuzi wa mambo – uhitaji wa sera wa nini;
- Tamko la kanuni / wito;
- Malengo maalum yaliyoandikwa kama matokeo/na mafanikio unayoyataka;
- Malengo yawe – maalum, yapimike, yafikike, yawezekane na yaendane na muda;
- Mbinu za utekelezaji;
- Nafasi na nyajibu;
- Mbinu za usimamizi na tasmini na ratiba inayowezekana.

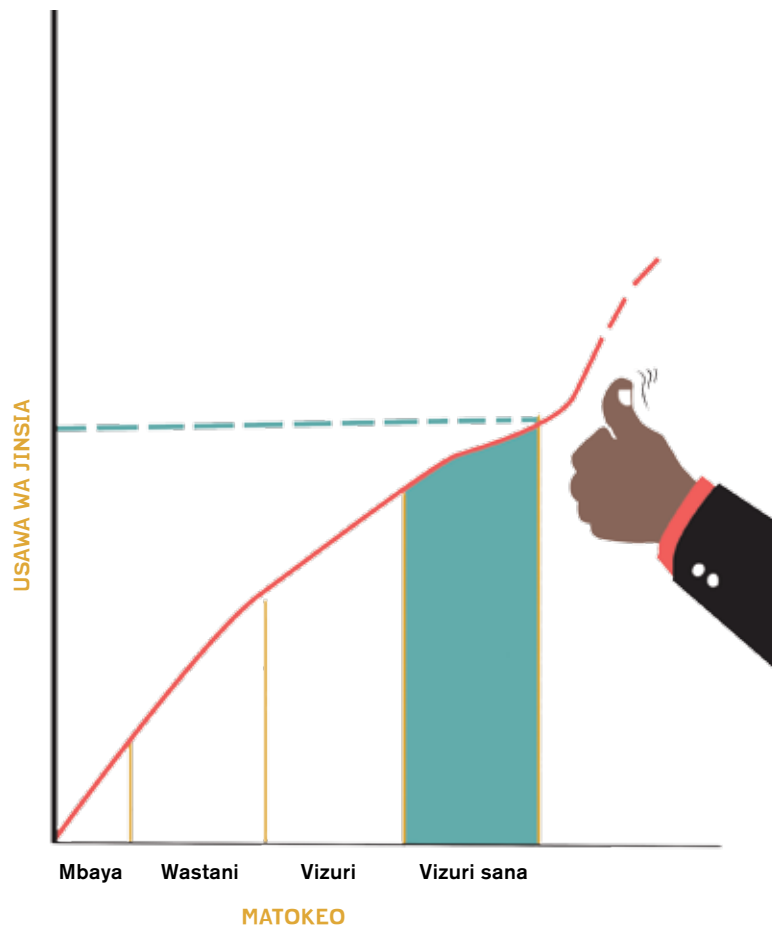
Asera ya jinsia ishughullikie mahitaji ya wafanyakazi jamii na waajiri lwe na nyajibu za waajiriwa, meneja mashirika na mfanyakazi na familia. Inalenga pia ustawi wa wafanyakazi na sheria za kazi na haki za wafanyakazi.

Kabla ya kutengeneza sera ya kampuni ni bora kufanya uchambuzi wa hali iliyopo kujua hali halisi ya kampuni yako. Unaweza kufanya hivyo kwa mitazamo yafuatayo:

- usawa wa jinsia
- uchambuzi wa NUFT (nguvu, udhaifu, fursa na tishio)
- Kujua jinsia
- warsha ya kupata ujuzi
- ukaguzi wa jinsia.

Kwenye sehemu inayofuata tunaangalia mchakato wa uchambuzi wa jinsia.

Ukaguzi wa jinsia



Mfano: Kufuatilia jitihada za kufikia usawa kijinsia

Ni uchambuzi na tathmini ya sera programu na taasisi na jinsi zinavyoendana na vipengele vya jinsia. Inachambua kiwango cha jinsia kuingizwa kwenye sera, programu mfumo wa shirika na mchakato (pamoja na mfumo wa kufikia maamuzi) pamoja na bajeti Inatafakari kama mazoea ya ndani na mfumo wa kutoa msaada unafaa ujumuishaji wa usawa wa jinsia na kama inaongezeana nguvu inapofuatwa.

Ni mchakato wa kuongeza mafunzo kuhusu ujumuishaji wa usawa wa jinsia kwa vitendo na ufanisi. Ukaguzi wa jinsia hutafakari kama taratibu za ndani na mfumo wa msaada wa ujumuishaji wa usawa wa jinsia unafaa na kama zinaongezea nguvu.

Inasimamia na kutathmini maendeleo ya ujumuishaji wa usawa wa jinsia kwa:

- kufanya utafiti wa awali;
- kugundua mapengo na changamoto kwenye shirika/idara/na eneo;
- kupendekeza suluhisho;
- kupendekeza maboresho na mambo mapya;
- kutoa taarifa ya mazoea mazuri yanayoleta usawa wa jinsia.

Ukaguzi wa jinsia unaendeleza uwezo wa pamoja wa shirika kukagua vitendo kwa mtazamo wa kijinsia na unatambua nguvu na udhaifu kwenye kuendeleza usawa wa jinsia. Unafuatilia na kutathmini maendeleo katika kutoa kipaumbele kwa jinsia na unasaidia shirika kumiliki vitendo vinavyoleta usawa wa jinsia na unahamasisha kujifunza juu ya jinsia ndani ya shirika.

Mchakato wa ukaguzi wa jinsia unawasaidia mashirika kujua waliko na wanachopaswa kufanya kuongeza usawa wa jinsia kwenye programu na kwenye mfumo wao. Unayawezesha mashirika kupata taarifa zinazohitajika kwa ajili ya kusonga mbele na pia huwafanya waendane wote pamoja.

Vipengele vinne muhimu vya kufanya mashirika yaliyo kipofu kijinsia yaelewe jinsia ni:

- a. **matakwa ya kisiasa:** jinsi viongozi watumia nafasi zao kuwasiliana na kuonesha msaada wao uongozi wao na moyo wao kufanyia kazi usawa wa jinsia ndani ya shirika.
- b. **uwezo wa ufundi:** uwezo wa wafanyakazi kufanya uchambuzi wa jinsia, uwezo wa kutumia mfumo unaotenganisha data kutokana na jinsia na uwezo wa kutengeneza vifaa na michakato inayoendana na jinsia inayohitajika kutekeleza ujumuishaji wa usawa wa jinsia ili kuboresha programu na utekelezaji wa michakato ya shirika yenye fursa sawa kwa jinsia zote.
- c. **Uwajibikaji:** Michakato inayowezesha shirika kujua ikiwa linatekeleza kazi ya ujumuishaji wa usawa wa jinsia kwenye programu zao na mifumo yao ya shirika.
- d. **utamaduni wa shirika:** maadili, mila, imani na tabia kwenye shirika zinazoendeleza au kuharibu usawa wa jinsia. Ni pamoja na mahusiano ya watu nini wanaona ni sawa tabia za watu na tabia zipi hupongezwa. unajionesha kwenye uwiano wa jinsia wa wafanyakazi mfumo wa utawala unaojali jinsia na mtazamo sawa kwa mtindo wa kazi wa kike na mtindo wa kazi wa kiume.

Ujumuishaji wa usawa wa jinsia kwenye vitendo na mifumo ya shirika kuna vipengele vinavyotoka ndani na nje ya shirika husika:

- vipengele vya nje – ujumuishaji wa usawa wa jinsia huendeleza faida ya wanawake na wanaume wanaoshiriki na kuguswa na miradi, huduma na vitendo vya shirika.
- vipengele vya ndani – ujumuishaji wa usawa wa jinsia huendeleza uongozi na usawa wa wanawake kwenye sera na mfumo wa shirika na kwa namna hiyo huleta faida kwa wanawake na wanaume.

Baada ya kufanya ukaguzi wa jinsia, uendeshe majadiliano na vipindi vya kupanga vikiwemo:

- kupitia matokeo ya ukaguzi wa jinsia – upitie matokeo ya dodosi pamoja na mapendekezo ya wafanyakazi – uingize kwenye vipengele vinne muhimu – uwajibikaji, utamaduni wa shirika, matakwa ya kisiasa na ufundi.
- majadiliano ya hatua za vitendo kukabiliana na udhaifu wa pengo na hatua za ziada.

Karatasi ya kutathmini usawa wa jinsia

Ndiyo Hapana Sijui

				Ndiyo	Hapana	Sijui
1. KUUNDA PROGRAMU						
A. Kupanga na muundo (ulenge mchakato na mbinu zinazotumiwa na shirika lako kuunda na kusimamia programu)						
1.	kwenye shirika lako jinsia lazima iingizwe kwenye miradi/ Programu zote?					
2.	uchambuzi wa hali iliyopo inafanywa baada ya kutenganisha jinsia kabla ya kuweka malengo?uchambuzi huzingatia jinsia?					
3.	malengo ya usawa wa jinsia yameingizwa kwenye muundo wa programu/ mradi?					
4.	uchambuzi wa matatizo hutambua ubaguzi wa jinsia na kutengwa kijinsia kueleza hali ya wanawake, wasichana, wanaume na wavulana?					
5.	uchaguzi wa walengwa huzingatia maslahi na mahitaji ya kijinsia?					
6.	wanawake na wanaume walipata fursa sawa kuulizwa kuhusu manufaa ya vitendo vya programu?					
B. Utekelezaji wa programu (ulenge kazi halisi ya programu kwenye mazingira yake)						
1.	mipango ya utekelezaji wa programu una vitendo vinavyoongeza ufundi na kuwawezesha wanawake/wasichana kufikia huduma na mafunzo?					
2.	mipango ya utekelezaji wa programu una vitendo vinavyoongeza ufundi na kuwawezesha wanaume/wavulana kufikia huduma na mafunzo?					
3.	mipango ya utekelezaji wa programu huzingatia nafasi za jinsia zilizopo za washiriki wakike na wakiume?					
4.	rasilimali za kifedha/kiteknojia zimepangiwa kuendeleza usawa wa jinsia?					
5.	programu inaangalia mambo ya ukosefu wa usawa na ubaguzi kati ya wanawake wasichana wanaume na wavulana ikichambua sababu za ukosefu wa usawa pale ambapo zinaonekana kwenye uchambuzi wa hali iliyopo?					
6.	programu ina mikakati ya kufanya kazi na wanaume na wavulana kusaidia haki za wanawake na wasichana na usawa wa jinsia?					
7.	programu ina mafunzo ya utekelezaji kwa wadau/vikundi/wafanyakazi kuwawezesha kupata soluhu kwa hatari zinazowakabili wanawake, wasichana wavulana na wanaume?					
8.	washiriki wa kike wa programuu/miradi/vitendo vyetu huthamini programu/miradi/vitendo vyetu na kuviona vinawafaa?					
9.	washiriki wa kiume wa programuu/miradi/vitendo vyetu huthamini programu/miradi/vitendo vyetu na kuviona vinawafaa?					
C. Ufundi (ulenge ufundi wa wafanyakazi kwenye uchambuzi wa jinsia na tathmini)						
1.	kinachoingizwa kwenye programu huendana na nyajibu na ujuzi wa jinsia?					
2.	shirika lako lina mhusika wa jinsia au idara husika?					
3.	wafanyakazi wa shirika lako wana ujuzi/ufundi na mtazamo wa kufanya kazi kwa kuzingatia jinsia?					
4.	wafanyakazi wa mradi hupewa mafunzo kuhusu mipango ya jinsia na uchambuzi?					
5.	timu za mradi/kupanga programu, usimamizi tathmini na ushauri kwenye shirika langu wana angalau mtu mmoja mwenye ujuzi wa mambo ya jinsia?					
D. usimamizi na tathmini (ulenge kuona kiwango cha kuzingatia taarifa zilizotenganishwa kijinsia na taarifa kwenye usimamizi na tathmini ya miradi ya shirika lako na kwenye matokeo ya programu)						
1.	taarifa zilizotenganishwa kijinsia hukusanywa kwa miradi na programu?					
2.	programu/miradi ya shirika langu huchangia uwezesaji wa wanawake/ wasichana na hubadilisha ukosefu wa usawa.					

	Ndiyo	Hapana	Sijui
3. tathmini na usimamizi wa programu huzingatia matokeo tofauti ya vitendo kwa wasichana, wanawake, wavulana na wanaume?			
4. mfumo wa usimamizi una vipengele vinavyohesabika na visivyohesabika vinavyozingatia jinsia?			
5. mambo ya jinsia huangaliwa kwenye ufanisi wa programu?			
6. timu ya tathmini ina watalamu wa jinsia?			
7. mambo ya usawa wa jinsia yanakuwepo kwenye mikutano yote ya tathmini?			
8. programu/miradi ya shirika langu huchangia kuongeza usawa wa jinsia kwenye maeneo yafuatayo <ul style="list-style-type: none"> a. Maisha bora b. kufikia rasilimali c. kufikia mafunzo d. kushiriki maamuzi e. kujiheshimu/hali kisheria f. kumiliki rasilimali/faida 			
9. programu/miradi ya shirika langu hukusanya taarifa zilizotenganishwa kijinsia kwenye maeneo yafuatayo: <ul style="list-style-type: none"> a. Maisha bora b. kufikia rasilimali c. kufikia mafunzo d. kushiriki maamuzi e. kujiheshimu/hali kisheria f. kumiliki rasilimali/faida g. kushiriki kwenye jamii h. maoni ya walengwa kuhusu faida kwenye maisha yao 			
2. SHIRIKA			
E. Sera ya jinsia (Ulenge aina na ubora wa sera ya jinsia ya shirika lako)			
1. sera ya jinsia ya shirika lako linazingatia usawa wa jinsia?			
2. sera ya jinsia la shirika lako lina mpango wa shirika linalowekeza rasilimali (bajeti), nyajibu na muda kwa usimamizi na tasmini?			
3. jinsia hufikiriwa wakati wa kupanga vitendo vya shirika?			
4. watu wote kwenye shirika langu wamekubalia sera ya jinsia.kwa moyo mmoja			
F. Ajira (uwiano wa jinsia kati ya wafanyakazi kwenye shirika lako)			
1. kuna uwiano mzuri wa wanawake/wanaume kwenye menejmenti ya juu?			
2. Wanawake na wanaume wamewakilishwa vizuri kwenye bodi ya shirika langu			
3. kuna mikakati ya kuwapandisha wanawake kwenye ngazi ya juu ya utawala?			
4. kuna mikakati ya kuwapandisha wanaume kwenye menjementi ya juu?			
G. Rasilimali watu (ilenge rasilimali watu na kiwango cha usawa wa jinsia wakati wa kuajiri na wakati wa kufikiria mambo mengine ya rasilimali watu)			
1. shirika lako lina sera ya fursa sawa iliyoandikwa?			
2. kuna sera ya likizo ya uzazi?			
3. wafanyakazi wa kiume hutwa moyo kuchukua likizo ya uzazi?			
4. wafanyakazi wa kike hutwa moyo kuchukua likizo ya uzazi?			
5. kuna sera ya kuwatunza watoto na wategemezi?			
6. maelezo ya kazi yanakuwa na kipengele cha kuwa na ujuzi kwenye maendeleo ya jinsia?			
7. Jinsia ni kipengele cha kutathmini ufanisi wa kazi wa mfanyakazi?			

	Ndiyo	Hapana	Sijui
8. kuna mafunzo kwa ajili ya wafanyakazi kuhusu kuzingatia jinsia?			
9. kuna mafunzo kwa menejmenti ya juu na wanabodi kurasimisha usawa wa jinsia kwenye menejmenti?			
10. Utawala umekubali kuendeleza uwakilishi wa wanawake kwenye ngazi ya juu ya utawala pamoja na bodi kwenye shirika langu?			
11. wafanyakazi wameongeza ujuzi wa jinsia kwenye shirika langu.			
12. Tukifanya vizuri upande wa jinsia kwenye shirika langu unapata tuzo			
H. Utetezi mawasiliano (ubora na namna ya kujali jinsia kwenye mawasiliano na kampeni ya utetezi ya shirika lako)			
1. usawa wa jinsia ni sehemu ya mawasiliano, utafutaji fedha na mikakati vavyombo vya habari kwa shirika lako?			
2. mtazamo wa jinsia unaonekana kwenye taarifa barua vitabu na vipeperushi vya shirika lako?			
3. kampeni ya utetezi na vitendo hupangwa kwa kuzingatia mtazamo wa usawa wa jinsia?			
I. Rasilimali fedha (kiwango cha rasilimali fedha inayopangwa kwa ajili ya usawa wa jinsia kwenye shirika lako)			
1. shirika lako limetenga rasilimali fedha za kutosha kwa kuwezesha kazi yake ya ujumuishaji wa usawa wa jinsia?			
2. kuna rasilimali fedha ya kutosha kutekeleza sera ya jinsia ya shirika lako kwenye ngazi zote?			
3. mafunzo ya wafanyakazi kuhusu usawa wa jinsia na uchambuzi wa jinsia hutengewa fedha kwenye shirika lako?			
J. utamaduni wa shirika (kiwango cha kuzingatia jinsia kwenye utamaduni wa shirika lako)			
1. shirika lako huhamasisha tabia ya kujali jinsia na taratibu za kuzuia na kukaniliana na unyanyasaji wa jinsia ?			
2. wafanyakazi wa shirika lako wazingatia utekelezaji wa sera ya jinsia?			
3. kuna tofauti kati ya mawazo ya wanawake na wanaume kwenye shirika lako juu ya jinsia view gender.			
4. wafanyakazi kwenye shirika langu wapenda kazi yao ya jinsia.			
5. wafanyakazi washirika langu wadhani kwamba kuendeleza usawa wa jinsia huendana na sifa ya shirika letu.			
6. Wanawake kwenye shirika langu hudhani shirika hujali wanawake.			
7. Wanaume kwenye shirika langu hudhani shirika hujali wanaume.			
8. shirika langu lingeweza kufanya mambo mengi zaidi kuleta usawa wa jinsia.			
9. vikao kwenye shirika langu hutawaliwa na wafanyakazi wa kike			
10. vikao kwenye shirika langu hutawaliwa na wafanyakazi wa kiume			
11. kwenye shirika langu wanaume wajenga mitandao kwa haraka zaidi kuliko wanawake			
12. kwenye shirika lako sifa tatu ya mfanyakazi bora ni: i. ii. iii.			
13. 1shirika lako lafanyeje kuzingatia usawa wa jinsia ?			

14. ueleze mafanikio na changamoto ulizozipata wakati wa kuingiza jinsia kwenye programu na sehemu zingine za kazi kwenye shirika lako

Demografia

1. wewe ni mwanamke au mwanamume?
2. una cheo gani kwenye shirika lako?
3. una miaka mingapi?
4. umefanya kazi kwenye shirika lako muda gani (miaka mingapi)

Majibu na utoaji taarifa:

Baada ya mchakato wa ukaguzi uandae muhtasari ukieleza matokeo makuu ukisisitiza maeneo ya kufanya vizuri kwenye ujumuishaji wa usawa wa jinsia pamoja na maeneo yanayohitaji kuboreshwa Timu inathibitisha maeneo ya kufanya vizuri na huonesha mifano ya kuendeleza. Wakati wa kusisitiza maeneo yanayohitaji kuboreshwa timu hutaja mabadiliko yanayohitajika na jinsi kuyafanya. Matokeo na mapendekezo yatolewe vizuri chini ya maeneo makuu ya uchambuzi. Mapendekezo yawe:

- yawe na namba na yasiwe mengi mno
- yawe moja kwa moja na yenye manufaa,
- yasiwe jumla yaendane na programu iliyotasminiwa
- utaje watendaji
- utaje vitendo vinavyohitajika kubadilisha hali
- uweke vipau mbele kati ya mapendekezo
- utoe muda wa kufuatilia
- onesho kama kuna masuala yanayogusa bajeti.

Muhtasari kwa ajili ya sera ya jinsia

- **Coverukurasa wa kwanza**
- **yaliyomo**
- **utangulizi**
- **hali halisi & sababu:** usisitizie mambo ya jinsia yanayohusiana na vitendo vyako Utoe sababu muhimu kwa ajili ya kuwa na sera ya usawa wa jinsia
- **lengo:** upendekeze lengo kwa ajili ya sera ya usawa wa jinsia. Lengo linalenga kusahihisha ukosefu wa usawa wa jinsia kwa kutimiza mahitaji ya wanawake na wanaume? Lengo linalenga kubadilisha taasisi (za kijamii kimila kiuchumi na mengineyo) zinazoendeleza ukosefu wa usawa upande wa jinsia?
- **walengwa:** walengwa ni akina nani – ni wafanyakazi wa shirika, wadau wa shirika (wanaopaswa kuhudumiwa na shirika) au wote? kuna uwiano wa jinsia kati ya walengwa ?
- **malengo madogo:** utengeneze malengo yaliyo maalum, yanayopimika, yanayotekelezeka yanayowezekana na yenye ratiba ya utekelezaji kusaidia kutimiza lengo kuu. Malengo yako yanazingatia vikwazo vya kufikia usawa wa jinsia ndani ya shirika pamoja na ukosefu wa usawa upande wa jinsia kwa walengwa wa shirika?

- **vitendo:** vinashirikisha wote wanawake na wanaume? Watashiriki kutekeleza kila lengo?
- viashiria Viashiria vimetenganishwa kijinsia? umeweka malengo kuhakikisha uwiano wa jinsia kwenye vitendo?
- **utekelezaji:** sema wapi na nani atatekeleza vitendo vilivyopangwa Wahusika wamefundishwa? wanawake na wanaume watashiriki kwenye utekelezaji?
- **usimamizi na tathmini:** vifaa vya kusimamia hujali jinsia – huruhusu kukusanya taarifa iliyotenganishwa kijinsia ? kitaangalia kilichomo na mchakato wa vitendo vya sera?
- **Bajeti:** bajeti itaguswa vipi na utekelezaji wa sera ya jinsia?
- **Mawasiliano:** tengeneza mkakati wa mawasiliano kuwajua walengwa, wadau washiriki kuhusiana na uwepo, maendeleo na matokeo ya sera ya usawa wa jinsia.
- **mfumo wa wajibikaji:**
- **sera:**
- **viambatisho:**

6. Unyanyasaji wa kijinsia

Unyanyasaji wa jinsia ni kutongoza kutumia maneno ya kingono kuomba ngono na kumsumbua na kumsema mtu kijinsia yote hayo yakitengeneza mazingira ya uadui kazini. Mara nyingi unyanyasaji wa jinsia unafanywa na mtu mwenye mamlaka kupitia nafasi ndani ya jamii siasa au elimu tofauti ya umri au mahusiano ya kikazi.

Kibali ni utayari kushiriki vitendo vya ngono au tabia ya ngono kwa maneno au vitendo. Kutokujitetea haimanishi kukubali wala kukaa kimya si kibali. Huwezi kupata kibali kwa kutumia nguvu vitisho na tabia za ubabe.

Mahusiano ya kawaida kwenye unyanyasaji wa jinsia ni kama:

- **mkosaji:** mwaajiri, mfanyakazi mwenzake, mteja, mwalimu
- **mhanga:** wa kiume au wa kike, mwenye nafasi ya chini, mshahidi anayeshuhudia anachofanyiwa mwingine
- **mahali:** kazini, shuleni, chuoni, hadharani kwengineko
- **jinsia:** mkosaji na mhanga waweza kuwa na jinsia yoyote na siyo lazima kuwa na jinsia tofauti

Kuna aina mbili ya unyanyasaji wa jinsia:

1. Hongo (hiki kwa kile) – ikiwa mtu anayevumilia kunyanyasika hupata athari nzuri au mbaya kwenye ajira/elimu/huduma yao. Kwa mfano kama mfanyakazi anakubali kwenda sehemu na msimamizi wake akiamini atapandishwa cheo.
2. mazingira maovu – hutokea ikiwa tabia za kingono zisizokubalika zinapotengeneza mazingira mabaya yenye vitishio ya kazi au ya elimu vinavyoweza kutishia ajira au elimu ya mhanga. Mara nyingi mkosaji ana mamlaka juu ya mhanga. Pia mkosaji anaweza kulingana cheo na mhanga mara nyingine mkosaji anamtishia mwenye mamlaka. Kwa mfano utani wa kingono unaoendelea baada ya kukataliwa.



Mfano: Je kuna mikakati rasmi maeneo ya kazi ya kuripoti matendo ya ukatili wa kingono?

Mifano ya unyanyasaji wa jinsia

- kuwatumia wafanyakazi wenzako picha au video za ngono
- kubandika picha za kingono kazini
- kusemea mwonekano nguo au sehemu za mwili wa mtu
- kumshikashika mtu, kumbana kwenye kona kumfinya.

Ili muwe na mazingira ya kazi yasiyo na unyanyasaji wa jinsia:

- maana ya unyanyasaji wa jinsia ueleweke kwa wafanyakazi wote
- utengeneze njia ya kulalamika tofauti na ngazi za vyeo za kawaida
- upelelezi na adhabu ichukue muda mfupi kuchukua muda mrefu unazidi kumumiza mhanga
- muwe na adhabu kali. Hiyo inatoa ujumbe kwa wakoaji na wahanga kwamba shirika hana mchezo kuhusu unyanyasaji wa jinsia
- utoe ushauri unapotakiwa
- uendeshe programu wa kuongeza uelewa kwa ajili ya wanawake na wanaume kwenye shirika/taasisi.

Uandae mazingira mtu aweze kuleta mabadiliko bila kujulikana

Mtihani wa unyanyasaji wa jinsia kazini

Jibu kweli au sikweli kwa sentensi zifuatazo:

1	kweli	Si kweli	Kama hakuna anayelalamika si unyanyasaji wa jinsia
2	kweli	Si kweli	Si unyanyasaji wa jinsia kama wote wana jinsia moja
3	kweli	Si kweli	Nipe nikupe ni kiongozi mwanamke kutoa vichekesho vibaya kwa wanawake wengine ofisini
4	kweli	Si kweli	unyanyasaji wa jinsia umekatazwa kisheria na pia na sera ya jinsia kazini kwetu
5	kweli	Si kweli	unyanyasaji wa jinsia unatokana na bosu au mfanyakazi mwingine tu
6	kweli	Si kweli	unyanyasaji wa jinsia ni kutoa faida ya kikazi unapopewa faida ya kingono au kutishia kazi ya mtu anapokataa
7	kweli	Si kweli	Nikiwa mapumzikoni kazini naweza kuongea ninavyotaka mtu asipopenda aondoke au apumzike muda tofauti na mimi
8	kweli	Si kweli	Ikiwa watu wengi hawaoni shida yule anayejisikia vibaya hana haki ya kulalamika
9	kweli	Si kweli	Ni kinyume na sheria na sera ya kampuni kulipiza kisasi kwa mtu anayekataa au kulalamikia unyanyasaji wa jinsia au anayetoa ushahidi kwenye kezi ya unyanyasaji wa jinsia
10	kweli	Si kweli	Wafanyakazi wapewa adhabu pamoja na kufukuzwa kazi wakishiriki kwenye unyanyasaji au ubaguzi kinyume na sheria

Kiambatisho 1

Haki za binadamu kimataifa

Vi Agroforestry inafuata misingi ya haki za binadamu (MHB) kwenye kazi zake zote ndiyo maana inataka kuondoa msingi wa umasikini. Lengo la MHB ni kuwawezesha wasichana, wavulana, wanawake na wanaume kudai haki zao za binadamu (wakiwa wenye haki) na kuongeza uwezo wa wale wanaopaswa kuheshimu, kuendeleza, kulinda na kutimiza haki hizo (kama wenye wajibu).

Vyombo vya haki za binadamu kimataifa ni mikataba na itifaki nyingine za kimataifa zinazohusika na sheria za haki za binadamu na ulinzi wa haki kwa ujumla. Vikoa vya aina mbili: maazimio, yaliyotolewa na Umoja wa Mataifa hayo hayana nguvu za kisheria na makubaliano yenye nguvu za kisheria. Hayo ni sehemu za sheria za kimataifa. Mikataba ya kimataifa maazimio na makubaliano yawezakuwa kama sheria za kimila kimataifa baada ya muda.

Haki za binadamu za kimataifa zinagawanika kwenye vyombo vya kimataifa na vyombo vya kanda ambavyo vinahusu nchi zilizopo eneo Fulani duniani.

Azimio la haki za binadamu, mikataba ya kimataifa ya haki za raia na siasa na mikataba ya haki za uchumi, jamii na utamaduni mara nyingine huitwa sheria za haki duniani.

Sheria juu ya haki za binadamu kimataifa

Imeundwa na azimio la haki za binadamu, mikataba ya kimataifa ya haki za raia na siasa na mikataba ya haki za uchumi, jamii na utamaduni na protokali zake mbili zisizo za lazima.

Azimio la haki za binadamu

Limetolewa 10 Desemba 1948 na mkutano mkuu wa umoja wa mataifa. Azimio hilo limetokana moja kwa moja na vita vya pili vya dunia. Lina vipengele 30 vilivyofafanuliwa kwenye mikataba ya kimataifa makubaliano ya kiuchumi, vyombo vya haki za binadamu vya kanda katiba za nchi na sheria. Linatambulika kama cheti cha kimataifa cha kihistoria kinaoeleza heshima na maadili ya binadamu. Azimio hilo hupima kiwango cha kuheshimu na kutekeleza haki za binadamu duniani. Linahusu binadamu yeyote kokote hata kama serikali yake haijalikubali.

mikataba ya haki za uchumi, jamii na utamaduni

Imetolewa tarehe 3 Januari 1976. Ni chanzo kikuu kimataifa cha haki za kiuchumi kijamii na kiutamaduni. Inatambua na inalinda haki ya kufanya kazi, haki ya kuwa na kazi salama haki ya umoja wa wafanyakazi kujitetea kwa pamoja ustawi wa jamii ulinzi kwa familia hasa akina mama watoto na vijana haki ya kupata chakula nyumba afya elimu pamoja na haki ya kushiriki kwenye maisha ya jamii na haki ya kufaidi sayansi.

Mikataba ya kimataifa ya haki za raia na siasa

Imetolewa 23 Machi 1976. Inaeleza kwamba hakuna mtu ateswe au anyanyaswe pia asipewe adhabu kali kupita kiasi na utumwa usiwepo pia mtu asifanyishwe kazi kwa nguvu.

Maono ya kuondoa ubaguzi dhidi ya wanawake (MKUDW)

Yametolewa na mkutano mkuu Umoja wa Mataifa na ilianza kazi kama mkataba 3 Septemba 1981. Yanaeleza maana ya ubaguzi dhidi ya wanawake na yanatengeneza mpango wa taifa kuondoa ubaguzi huo.

Makubaliano yanafanua kwamba ubaguzi ni aina yoyote ya tofauti inayofanywa kutokana na jinsia kwa hiyo ubaguzi unaelezwa kama "ubaguzi wowote au kubanwa

kwa aina yoyote kunakofanywa kwa misingi ya jinsi ambako kuna athari au kuna lengo la kupunguza au kuondoa utambuzi, furaha au zoezi kwa mwanamke, bila kujali hali yao ya ndoa, kwa msingi wa usawa wa wanaume na wanawake, wa haki za binadamu na uhuru wa msingi, kiuchumi, kijamii, kitamaduni, kisiasa, kiraia au eneo lingine lolote”

Mkatoba unazitaka nchi kuchukua hatua kadhaa kuondoa ubaguzi dhidi ya wanawake pamoja na:

- kuingiza usawa wa wanaume na wanawake kwenye sheria zao, kuondoa sheria zote kandamizi na kupitisha sheria zinazokataza ubaguzi dhidi ya wanawake;
- kuanzisha baraza ndogo kuhakikisha ulinzi kwa wanawake dhidi ya ubaguzi
- kuhakikisha ubaguzi wote unaofanyika na watu/mashirika na makampuni dhidi ya wanawake unaisha.

Mapatano hayo huweka msingi ya kupata usawa kati ya wanawake na wanaume kwa kuhakikisha wanawake wafikia nafasi na kupata fursa sawa upande wa siasa na jamii pamoja na haki ya kupiga kura na kupigiwa kura pamoja na fursa sawa upande wa elimu afya na ajira. Nchi husika hukubali kuchukua hatua stahiki pamoja na sheria na hatua za muda ili wanawake wapate haki za binadamu na wawe huru.

Mapatano yanafanikisha haki za uzalishaji na yalenga utamaduni kama nguvu inayo tengeneza nafasi za jinsia ndani ya familia. Nchi pia yanakubali kuzuia usafirishaji na utumwa wa wanawake.

Makubaliano ya shirika la kazi duniani. (ILO)

Shirika la kazi duniani (ILO) hushughulikia haki za kijamii na huendeleza haki ndani ya jamii na haki za kazi likiamini kwamba bila haki za kijamii hakuna amani. Lengo kuu ya ILO ni kuendeleza haki kazini, fursa nzuri za kazi, kuendeleza ulinzi ndani ya jamii na kuendeleza mawasiliano kuhusu maswala ya kazi.

Kitengo ch JINSIA USAWA NA TOFAUTI (JUT) huwajibika kuendeleza usawa na heshima kwa walio tofauti kazini. JUT hulenga fursa sawa na nafasi sawa kwa wanawake na wanaume wote kazini pamoja na kuondoa ubaguzi wa jinsia, rangi kabila mahali ulikotoka na mahitaji maalum. Kitengo hicho hutoa ushauri wa sera, vifaa, muongozo ushauri wa ufundi kwa washirika wake wakilenga kuwa sehemu za kazi ziwe na watu wa kila aina na sera programu na taasisi zizingatie jinsia. JUT huratibu mpango wa usawa wa jinsia wa ILO ambao ni chombo cha kutekeleza sera ya 1999 ya usawa wa jinsia pamoja na kutoa vipaumbele kwenye ofisi ya ILO mainstreaming in the International Labour Office.

Jukwaa la Beijing (Azimio ya Beijing 1995)

Azimio la Beijing limetolewa 1995, ni ajenda ya kuwawezesha wanawake. Jukwaa hilo linatumbua kwamba wanawake wanapambana na vikwazo vinavyozuia usawa kamili na maendeleo kwa sababu ya vipengele kama rangi, umri, lugha kabila mila dini na mahitaji maalum. Wanawake wengi hukutana na vikwazo vinavyotokana na hali yao ya familia, uchumi wao pamoja na hali yao ya maisha kijijini au kwenye maeneo masikini.

Wanawake pia huathirika kutokana na shida kwenye mazingira, magonjwa ya kuambukizwa na ukatili dhidi wanawake.

Kutokana na jukwaa kuna maeneo 12 muhimu: wanawake na umasikini, elimu na mafunzo ya wanawake, ukatili dhidi ya wanawake, wanawake na vita, wanawake na uchumi, wanawake kwenye mamlaka na maamuzi, mikakati ya taasisi kuendeleza wanawake, haki za binadamu za wanawake, wanawake na vyombo vya habari, wanawake na mazingira na msichana.

Usawa kati ya wanawake na wanaume unaendana na haki za binadamu na ni chanzo cha haki kwenye jamii na pia ni lazima ili usawa maendeleo na amani ipatikane. Kuwa na ushirikiano sawa kati ya wanawake na wanaume ni lazima ili maendeleo yapatikane.

Malengo ya maendeleo endelevu – the 2030 Agenda for Sustainable Development

Malengo ya maendeleo endelevu (MME) yanayojulikana pia kama malengo ya kitaifa ni wito wa kukomesha umasikini, kulinda dunia na kuhakikisha watu wote wawe na amani na uwezo. Yanalengo dunia yenye kuheshimu haki za binadamu na heshima ya watu” na dunia ambako kila mwanamke na msichana anafurahia usawa wa jinsia kamili na wameondolewa vikwazo vyote vilivyozuia kuwawezesha kisheria, kijamii na kiuchumi.

Ajenda ya 2030 inasema usawa wa jinsia si haki ya binadamu tu lakini ni msingi wa dunia endelevu yenye maendeleo na amani. Kwa hiyo usawa wa jinsia hualengwi tu kwenye lengo endelevu 5 “kupata Usawa wa jinsia na kuwawezesha Wanawake na Wasichana”; lakini ni sehemu ya MME yote.

Msimamo wa kikanda

Upande wa kanda serikali za Afrika na mashirika yasiyo ya kiserikali yachangia kuunda na kuridhia makubaliano ya kimataifa. Serikali za kifaraka zimeridhia makubaliano yafuatayo:

- *African Charter on Humans na People's Rights 1981 – jina jingine ni Banjul Charter:* chombo cha kimataifa cha haki za binadamu kinacholinda haki na uhuru Afrika.
- *The Protocol 2 to the African Charter on Human and People's Rights on the Rights of Women in Africa 2003 –jina jingine ni Maputo Protocol:* Imetolewa na umoja wa Afrika 11 July 2003. Inatoa haki kwa wanawake pamoja na haki ya kushiriki siasa kuwa na usawa wa kijamii na kisiasa na wanaume, kujiamini kwenye maamuzi yao ya afya ya uzazi na kukomesha ukeketaji.

Msimamo wa kitaifa

Usawa wa jinsia unakuwemo kwenye katiba karibu zote Afrika. Katiba hukataza ubaguzi wa jinsia/rangi/kabila/mahitaji maalum na mengineyo. Pamoja na hayo nchi nyingi zimeridhia makubaliano yaliyotajwa hapo juu wakiahidi kuondoa sheria zisizoendana na makubaliano hayo. Nchi zote ambako Vi Agroforestry hufanya kazi wana sera za jinsia pamoja na sera za kisekta kama kilimo, mazingira, na rasilimali asili zinazoendeleza mambo ya jinsia.

Kiambatisho 2

Ujumuishaji wa usawa wa jinsia orodha ya kukagua

1. *hali halisi & sababu:* maswala ya jinsia huelezwa vizuri kwenye maelezo ya hali halisi? taarifa zote kwenye uchambuzi wa hali halisi zimetenganishwa kijinsia ? sababu za ujumuishaji wa usawa wa jinsia na usawa wa jinsia zinaeleweka?
2. *lengo:* lengo linaendana na mahitaji ya wanawake na wanaume? Lengo linapambana na ukosefu wa usawa kupitia kuangalia mahitaji halisi ya wanawake na wanaume? Lengo linabadilisha taasisi (za kijamii na zingine) zinazoendeleza ukosefu wa usawa upande wa jinsia ?
3. *walengwa:* Kuna uwiano wa jinsia kwenye walengwa ukitoa pale ambapo wanawake au wanaume wanalengwa peke yao ?
4. *malengo madogo:* yanalenga mahitaji ya wote wanawake na wanaume?
5. *vitendo:* vinawashirikisha wote wanawake na wanaume? Vitendo vya ziada vinahitajika kupata mtazamo wa jinsia?
6. viashiria malengo madogo yote yana viashiria vyake? Vinapima vipengele vya kijinsia vya kila lengo ? viashiria vimetenganishwa kijinsia? Kutakuwa na uwiano wa jinsia kwenye kila kitendo?
7. *utekelezaji:* atakayetokeleza ni nani? wadau hao walipewa mafunzo ya ujumuishaji wa usawa wa jinsia ili mtazamo wa jinsia uwepo muda wote wa utekelezaji/ wanawake na wanaume watahiriki kwa kiwango sawa wakati wa utekelezaji?
8. *usimamizi na tathmini:* mbinu ya usimamizi na tasmini ina mtazamo wa jinsia ? itaangalia yaliyomo na mikakati ya vitendo ?
9. *hatari:* mazingira ya nafasi ya jinsia yameangaliwa kama hatari? matokeo mabaya yameangaliwa (kwa mfano kuongeza kazi kwa wanawake au kutenga wanaume)?
10. *Bajeti:* fedha imeangaliwa ili wote wanawake na wanaume wafaidi vitendo? gharama ya mafunzo ya kuzingatia jinsia na ya kuajiri watalamu wa jinsia zimeingizwa kwenye bajeti?
11. *viambatisho:* tafiti muhimu zimeambatanishwa (hasa zile zinazoeleza umuhimu ya kufikiria jinsia?)
12. *mawasiliano:* kuna mkakati wa mawasiliano kuwajulisha watu kuhusu kuwepo, maendeleo na matokeo ya mradi kupitia mtazamo wa jinsia?

Unyanyasaji wa kingono

1. Kama hakuna anayelalamika – **SI KWELI**
unyanyasaji wa jinsia ni tabia isiyopendwa hata kama watu wanashindwa kulalamika.
2. Si unyanyasaji wa jinsia kama wote wana jinsia moja – **SI KWELI**
unyanyasaji unaweza kutokea ndani ya jinsia au kati ya jinsia.
3. Unyanyasaji kwa njia ya hongo hutokea wakati mwanamke kiongozi anapotoa utani mbaya kwa wanawake wengine ofisini – **SI KWELI**
Hongo humanisha hiki kwa kile humanisha kubadilishana kazi na rushwa ya ngono au kukosa kazi mwanamke asipotoa rushwa ya ngono.

4. unyanyasaji wa kingono umekatazwa kisheria na pia na sera ya jinsia kazini kwetu – **KWELI**
Wakati unyanyasaji wa kingono umepigwa marufuku kisheria ni muhimu mwaajiri aupige marufuku pia.
5. unyanyasaji wa kingono unatokana na bosu au mfanyakazi mwingine tu – **SI KWELI**
unyanyasaji wa jinsia unaweza kuwepo kwenye ngazi zote za shirika.
6. unyanyasaji wa kingono ni kutoa faida ya kikazi unapopewa faida ya kingono au kutishia kazi ya mtu anapokataa - **KWELI.**
7. Nikiwa mapumzikoni kazini naweza kuongea ninavyotaka mtu asipopenda aondoke au apumzike muda tofauti na mimi – **SI KWELI**
Si haki yako kutoa kauli ya ubaguzi au yenye unyanyasaji kazini.
8. Ikiwa watu wengi hawaoni shida yule anayejisikia vibaya hana haki ya kulalamika – **SI KWELI**
sheria za unyanyasaji na ubaguzi huwalinda watu wote walioko kazini.
9. Ni kinyume na sheria na sera ya kampuni kulipiza kisasi kwa mtu anayekataa au kulalamikia unyanyasaji wa kingono au anayetoa ushahidi kwenye kesi ya unyanyasaji wa kingono – **KWELI.**
10. Wafanyakazi wapewa adhabu pamoja na kufukuzwa kazi wakishiriki kwenye unyanyasaji au ubaguzi kinyume na sheria – **KWELI.**

Rejea

- AFRICAN (BANJUL) CHARTER ON HUMAN AND PEOPLES' RIGHTS accessed at: http://www.achpr.org/files/instruments/achpr/banjul_charter.pdf
- ADB, (2013). *Toolkit on gender equality results and indicators* accessed at: <https://www.oecd.org/derec/adb/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf>
- CARE gender toolkit access at: <http://gendertoolkit.care.org/default.aspx>
- CIDA (2005). *CIDAs framework for assessing gender equality results* accessed at: http://www.sice.oas.org/Genderandtrade/CIDA_GE-framework.pdf
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against women accessed at <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
- FAO (2001). *SEAGA Intermediate level handbook* accessed at: <http://www.fao.org/docrep/012/ak229e/ak229e00.pdf>
- FAO (2001). *SEAGA Field level handbook* accessed at: <http://www.fao.org/docrep/012/ak214e/ak214e00.pdf>
- FAO (2003). *SEAGA Macro level handbook* accessed at: <http://www.fao.org/docrep/012/ak229e/ak229e00.pdf>
- FAO (2003). *Gender analysis in macroeconomic and agricultural sector policies and programmes*.
- FAO (2009). *FAO's programme for gender equality in agriculture and rural development* accessed at: <http://www.fao.org/3/a-i1243e.pdf>
- FAO (2013). *A tool for gender-sensitive agriculture and rural development policy and programme formulation Guidelines for Ministries of Agriculture and FAO*
- ICRW (2011). *Understanding and measuring women's economic empowerment, definitions, framework and indicators*
- SIDA (2010). *Indicators for measuring results on gender equality*
- The International Bank for Reconstruction and Development /The World Bank (2009). *Gender in Agriculture Source Book*. Accessed at: <http://siteresources.worldbank.org/INTGENAGRLIVSOUBOOK/Resources/CompleteBook.pdf>
- ILO (2012). *A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology*, 2nd edition accessed at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf
- UN (1996). *Report of the Fourth World Conference on Women*, New York. Accessed at: <http://beijing20.unwomen.org/~media/Field%20Office%20Beijing%20Plus/Attachments/BeijingDeclarationAndPlatformForAction-en.pdf%20-%20page=94>
- UNDP (2007). *Gender mainstreaming, a key driver of development in environment and energy- a training manual*
- UNWOMEN (2014). *Gender mainstreaming in development programming*
- We Effect (2011). *Understanding and applying gender mainstreaming*
- WEF (2015). *The Global gender gap report, 2015*

Vi Agroforestry – Head Office

Postal Address: 105 33 Stockholm
Visiting Address: Franzengatan 6, Stockholm
Tel: +46 (0)8 120 371 00
Email: info@viskogen.se
Web: www.viskogen.se

Vi Agroforestry Regional Office East Africa

Postal Address: P.O Box 45767, 00100 Nairobi, Kenya
Visiting Address: Lower Kabete/Ngeca Road, Nairobi
Tel: +254 20 418 4480/1383
Email: info@viagroforestry.org
Web: www.viagroforestry.org

Vi Agroforestry – Kenya

Postal Address: P.O Box 2006, 30200, Kitale, Kenya
Visiting Address: Along Kitale-Eldoret Road, next to Kitale Museum
Tel: +254 54 314 98
Email: kenya@viagroforestry.org
Web: www.viagroforestry.org

Vi Agroforestry - Uganda

Postal Address: P.O Box 1732, Masaka, Uganda
Visiting Address: Plot 211, Birch Avenue
Tel: +256 481 420 946
Email: uganda@viagroforestry.org
Web: www.viagroforestry.org

Vi Agroforestry – Rwanda

Postal Address: P.O Box 2911, Kigali, Rwanda
Visiting Address: Fairview Building, KG 622St, Kimihurura.
2nd floor, House A.
Tel: +250 788304868
Email: rwanda@viagroforestry.org
Web: www.viagroforestry.org

Vi Agroforestry - Tanzania

Postal Address: 621, Mwanza, Tanzania
Visiting Address: Plot No 14 Block D, Isamilo, Nyamagana, Mwanza
Tel: +255 (0) 28 2500407
Email: tanzania@viagroforestry.org
Web: www.viagroforestry.org

