

## NORMLEX- Mfumo wa habari katika viwango vya kazi vya kimataifa utatafuta mwongozo wa kutumia kamusi

### C190 - Mkataba dhidi ya vurugu na unyanyasaji, 2019 (namba 190)

Hii ni tafsiri isiyo rasmi ya asili ya Kiingereza, ambayo ilikuwa imechapishwa na Shirika la Kazi Duniani (International Labour Organization /ILO). Chapisho hili lilitafsiriwa kwa uhuru na mashirika yafuatayo: Social Development Direct na Translators without Borders. Shirika la Kazi Duniani (ILO) haliidhinishi, na haliwijibiki kwa ubora na usahihi wa tafsiri hii.

Inaonyeshwa katika lugha ya:[Kifaransa](#) -[Kihispania](#)-[Kiarabu](#)-[Kijerumani](#)-[Kirusi](#)-[Kichina](#)

**Nenda kwenye kifungu cha:** [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#)

#### Utangulizi

Mkutano mkuu wa Shirika la Kazi Duniani,

Baada ya kuweka mkutano Geneva na bodi ya Shirika la Kazi Duniani, na baada ya kukutana kwa kipindi chake cha karne ya 108 mnamo tarehe 10 Juni 2019, na

Kukumbuka kwamba azimio la Philadelphia linathibitisha kwamba watu wote bila kujali rangi, imani au jinsia, wana haki ya kufuatilia ustawi wao wa nyenzo na maendeleo ya kiroho katika hali ya uhuru na hadhi ya usalama wa kiuchumi na nafasi sawa, na

Kuthibithisha tena umuhimu wa mikataba ya msingi ya Shirika la Kazi Duniani, na

Kukumbuka vyombo vingine muhimu vya kimataifa kama vile tamko zima la haki za binadamu, agano la kimataifa kuhusu haki za kiraia na kisiasa, agano la kimataifa kuhusu haki za kiuchumi, kijamii na kiutamaduni, mkataba wa kimataifa kuhusu uondoaji wa aina zote za ubaguzi wa rangi, mkataba wa kimataifa kuhusu uondoaji wa aina zote za ubaguzi dhidi ya wanawake, mkataba wa kimataifa kuhusu ulinzi wa haki za wafanyakazi wote wahamiaji na wanafamilia wao wote, na mkataba kuhusu haki za watu wenye ulemavu, na

Kutambua haki za kila mtu katika ulimwengu wa kazi usiokuwa na vurugu na unyanyasaji, ikijumuisha vurugu na unyanyasaji wa kijinsia, na

Kutambua kwamba vurugu na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi unaweza kuunda ukiukaji wa haki za binadamu au unyanyasaji, na kwamba vurugu na unyanyasaji ni tishio kwa nafasi sawa, haikubaliki na haiendani na kazi yenye heshima au ustaarbu , na

Kutambua umuhimu wa utamaduni wa kazi kwa msingi wa kuheshimiana na utu ya mwanadamu ili kuzuia vurugu na unyanyasaji, na

Kukumbuka kwamba wanachama wana wajibu muhimu wa kukuza mazingira ya jumla yanayokataa na Kutokomeza vurugu na unyanyasaji ili kuwesha uzuijai wa tabia na mazoea kama hayo, na kwamba wahusika wote katika ulimwengu wa kazi wanapaswa kujiepusha, kuzuia na kushughulikia vurugu na unyanyasaji, na

Kukiri kwamba vurugu na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi zinaathiri afya ya mtu kisaikolojia, kimwili na kijinsia,

heshima, na mazingira ya familia na jamii, na

Kutambua kwamba vurugu na unyanyasaji pia zinaathiri ubora wa huduma ya umma na ya kibinagsi; na zinaweza kuzuia watu, hasa wanawake, kufikia, kubaki na kuendelea katika soko la ajira, na

Kubaini kwamba vurugu na unyanyasaji haziendani na ukuzaji wa biashara endelevu na zinaathiri vibaya mpangilio wa kazi, mahusiano ya mahali pa kazi, ushirika wa mfanyakazi, sifa za biashara, na uzalishaji, na

Kutambua kwamba vurugu na unyanyasaji wa kijinsia kwa kiwango tofauti huathiri wanawake na wasichana, na kutambua kwamba mbinu jumuishi, na inayohusisha kijinsia, inayokabili sababu za kimsingi na hatari, pamoja na ubaguzi wa kijinsia, aina mbali mbali za ubaguzi na zinazoingiliana, mahusiano ya nguvu ya kijinsia yasiyo sawa, ni muhimu katika kukomesha vurugu na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi, na

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) 1/6  
14/10/2020 Mkataba C190 - Mkataba dhidi ya vurugu na unyanyasaji, 2019 (nambari 190)

Kubaini kwamba vurugu za nyumbani zinaweza kuathiri ajira, uzalishaji na afya na usalama, na kwamba serikali, mashirika ya waajiri na ya wafanyakazi na taasisi za soko la ajira zinaweza kusaidia, kama sehemu ya hatua zingine, ili kutambua, kujibu na kushughulikia athari za vurugu za nyumbani, na

Baada ya kuamua kuitishwa kwa mapendekezo kadhaa juu ya vurugu na unyanyasaji mahali pa kazi, ambayo ni ajenda ya tano ya kikao, na

Baada ya kutambua kwamba mapendekezo haya yatachukua muundo wa mkataba wa kimataifa, inapitisha Mkataba ufuatao siku hii ya ishirini na moja ya Juni ya mwaka wa elfu mbili na kumi na tisa, ambao unaweza kunukuliwa kama Mkataba wa Vurugu na unyanyasaji, 2019

## I. UFAFANUZI

### ***Kifungu cha 1***

1. Kwa madhumuni ya mkataba huu:

- neno "vurugu na unyanyasaji" katika ulimwengu wa kazi linamaanisha tabia na mazoea mbalimbali yasiyokubalika, au vitisho, ikiwa tukio moja au yaliyorudiwa, ambayo yana lengo la kusababisha, au yana uwezekano wa kusababisha madhara ya kimwili, kisaikolojia, kijinsia au kiuchumi, na inajumuisha vurugu na unyanyasaji wa kijinsia;
- neno "vurugu na unyanyasaji wa kijinsia" linamaanisha vurugu na unyanyasaji ulioelekezwa kwa watu kwa sababu ya jinsia yao, au unaoathiri watu wa jinsia fulani kwa njia tofauti, na inajumuisha unyanyasaji wa kijinsia.

2. Bila kuathiri aya ndogo (a) na (b) ya aya ya 1 ya kifungu hiki, ufanuzi katika sheria na kanuni za kitaifa zinaweza kutoa dhana moja au dhana tofauti.

## II. WIGO

### ***Kifungu cha 2***

1. Mkataba huu unawalinda wafanyakazi na watu wengine katika ulimwengu wa kazi, ikijumuisha wafanyakazi kama ilivyofafanuliwa na sheria na mazoea ya kitaifa, pamoja na watu wanaofanya kazi bila kujali hali ya mikataba yao, watu katika mafunzo, ikijumuisha wanafunzi, waajiriwa, waliojitolea, wanaotafuta kazi na waombaji kazi, na watu wanaotumia nguvu, majukumu au wajibu wa mwajiri .

2. Mkataba huu unahusu sekta zote, iwe ya kibinagsi au ya umma, katika uchumi rasmi na usio rasmi, na iwe katika maeneo ya mjini au kijiji.

### ***Kifungu cha 3***

Mkataba huu unahusu vurugu na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi unaojitokeza wakati wa, unaounganishwa na au unaotokana na kazi:

- katika mahali pa kazi, ikijumuisha nafasi za umma na za kibinagsi ambapo ni mahali pa kazi;

- (b) katika mahali ambapo mfanyakazi analipwa, anachukua mapumziko au chakula, hutumia vifaa vya usafi wa mazingira, kuosha na kubadilisha;
- (c) wakati wa safari zinazohusiana na kazi, shughuli za usafiri, mafunzo, au kijamii;
- (d) kupitia mawasiliano yanayohusiana na kazi, ikijumuisha yale yanayowezeshwa na teknolojia za habari na mawasiliano;
- (e) katika malazi yaliyotolewa na mwajiri; na
- (f) wakati unasafiri kwenda na kutoka kazini.

### **III. KANUNI ZA MSINGI**

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190\\_2/6](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190_2/6)  
14/10/2020 Mkataba C190 - Mkataba dhidi ya vurugu na unyanyasaji, 2019 (nambari 190)

#### ***Kifungu cha 4***

1. Kila Mwanachama anayeidhinisha mkataba huu ataheshimu, kuendeleza na kutambua haki za kila mtu katika ulimwengu wa kazi usiokuwa na vurugu na unyanyasaji.
2. Kila mwanachama atachukulia, kulingana na sheria na mazingira ya kitaifa na kwa kushauriana na mashirika wakilishi ya waajiri na wafanyakazi, njia inayojumuisha, iliyounganishwa na inayosikiza jinsia kwa kuzuia na kuondoa vurugu na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi. Njia kama hiyo inafaa kuzingatia vurugu na unyanyasaji unaohusisha watu wengine, ambapo inafaa, na inajumuisha:
  - (a) sheria inayokataza vurugu na unyanyasaji;
  - (b) kuhakikisha kwamba sera husika zinashughulikia vurugu na unyanyasaji;
  - (c) kuchukua mikakati kamili ili kutekeleza hatua za kuzuia na kupambana na vurugu na unyanyasaji;
  - (d) kuanzisha au kuimarisha utekelezaji na utaratibu wa ufuatiliaji;
  - (e) kuhakikisha upatikanaji wa tiba na msaada kwa waathiriwa;
  - (f) kutoa adhabu;
  - (g) kutengeneza vifaa, mwongozo, elimu na mafunzo, na kuongeza ufahamu, kwa miundo inayopatikana kama inavyofaa; na
  - (h) kuhakikisha njia bora za ukaguzi na uchunguzi wa kesi za vurugu na unyanyasaji, ikijumuisha kupitia wakaguzi wa kazi au bodi zingine zenyne uwezo.
3. Kwa kuchukua na kutekeleza njia hiyo iliyotajwa katika aya ya 2 ya kifungu hiki, kila Mwanachama atatambua majukumu tofauti na yanayofaa na kazi za serikali, waajiri, wafanyakazi na mashirika yao husika, ikizingatia asili tofauti na kiwango cha majukumu yao husika.

#### ***Kifungu cha 5***

Kwa mtazamo wa kuzuia na kuondoa vurugu na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi, kila Mwanachama ataheshimu, kukuza na kutambua kanuni za kimsingi na haki kazini, yaani uhuru wa kushirikiana na utambuzi mzuri wa haki ya kujadiliana kwa pamoja na uondoaji wa namna zote za kazi za kulazimishwa au za lazima, kukomesha kwa ufanisi ajira ya watoto na kuondolewa kwa ubaguzi katika ajira na makazi, pamoja na kukuza kazi nzuri.

#### ***Kifungu cha 6***

Kila Mwanachama atakubaliana na sheria, kanuni na sera zinazohakikisha kwamba haki za usawa na kutobaguliwa katika ajira na kazi, ikijumuisha wafanyakazi wanawake, pamoja na wafanyakazi na watu wengine wa kikundi au vikundi vingi vya walio hatarini au vikundi katika hali za kuwa katika hatari ambao wameathiriwa kwa njia tofauti za vurugu na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi.

### **IV. ULINZI NA KINGA**

#### ***Kifungu cha 7***

Bila upendeleo na kuwa sambamba na kifungu cha 1, kila Mwanachama atakubaliana na sheria na kanuni ili kufafanua na

kukataza vurugu na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi, ikijumuisha vurugu za kijinsia na unyanyasaji.

### ***Kifungu cha 8***

Kila Mwanachama atachukua hatua zinazofaa ili kuzuia vurugu na unyanyasaji katika ulimwengu wa kazi,

ikijumuisha:

- (a) kutambua jukumu muhimu ya mamlaka ya umma katika hali ya wafanyakazi wa uchumi usio rasmi;
- (b) kubainisha, kwa kushirikiana na vyama husika vya waajiri na vya wafanyakazi na kupitia mbinu nyingine, sekta au ajira na mipangilio mingine ya kazi ambamo wafanyakazi na watu wengine wahusikao wako hatarini zaidi kufanyiwa ukatili na udhalilishaji;
- (c) kuchukua hatua stahiki za kuwalinda watu kama hao.

### ***Kifungu cha 9***

Kila Mwanachama ataasili sheria na kanuni zinazowataka waajiri kuchukua hatua stahiki zinazoendana na kiwango chao cha udhibiti ili kuzuia ukatili na udhalilishaji mahali pa kazi, ikijumuisha ukatili na udhalilishaji wa kijinsia,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) 3/6  
14/10/2020 Mkataba C190 - mkataba dhidi ya vurugu na unyanyasaji, 2019 (nambari 190)

hususan, kadri ilivyo busara kutumika, ili:

- (a) kupitisha na kutekeleza, kwa kushauriana na wafanyakazi na wawakilishi wao, sera ya mahali pa kazi kuhusu ukatili na udhalilishaji;
- (b) kuzingatia vurugu na udhalilishaji na hatari za kisaikolojia zinazohusiana nayo katika uratibu wa usalama na afya ya kazi.
- (c) kubainisha vihatarishi na kutathmini hatari ya kutokea ukatili na udhalilishaji, kwa kushirikisha wafanyakazi na wawakilishi wao, na kuchukua hatua za kuvizua na kuvidhibiti;
- (d) kuwapatia wafanyakazi na watu wengine wahusikao taarifa na mafunzo, kwa namna inayofaa kama inavyostahili, kuhusu vihatarishi vilivyobainishwa na hatari ya kutokea ukatili na udhalilishaji na hatua husika za kuvizua na kujikinga, ikijumuisha kuhusu haki na wajibu wa wafanyakazi na watu wengine wahusikao kuhusiana na sera inayorejelewa kwenye kifungu kidogo

(a) cha Kifungu hiki.

## **V. UTEKELEZAJI NA FIDIA**

### ***Kifungu cha 10***

Kila Mwanachama atachukua hatua stahiki za:

- (a) kufualizia na kutekeleza sheria na kanuni za taifa kuhusu ukatili na udhalilishaji mahali pa kazi;
- (b) kuhakikisha wepesi wa kufikia fidia stahiki na sahihi na salama, taratibu zinazozingatia haki katika mifumo ya kuripoti na kutatua migogoro katika kesi za ukatili na udhalilishaji katika mahali pa kazi, kama vile:
  - (i) malalamiko na taratibu za uchunguzi, na vile vile, inapofaa, mifumo ya utatuza wa migogoro katika kiwango cha mahali pa kazi;
  - (ii) mifumo ya kutatua kutokuelewana nje ya mahali pa kazi;
  - (iii) mahakama au mabaraza;
  - (iv) ulinzi dhidi ya uonevu au kulipiza kisasi dhidi ya walalamikaji, waathiriwa, mashahidi na watoa habari; na (v) hatua za msaada wa kisheria, kijamii, matibabu na kiutawala kwa walalamikaji na waathiriwa
- (v) hatua za msaada wa kisheria, kijamii, kitabibu na kiutawala kwa walalamikaji na wahasiriwa;
- (c) kulinda faragha za watu waliohusika pamoja na usiri, kadri inavyowezekana na inavyofaa, na kuhakikisha kwamba mahitaji ya faragha na usiri hayatumwi vibaya;
- (d) kutoa adhabu, pale inapostahili, kwa matukio ya ukatili na udhalilishaji mahali pa kazi;
- (e) kuhakikisha kwamba waathiriwa wa ukatili na udhalilishaji wa kijinsia katika mahali pa kazi wana fursa halisi ya kutumia mifumo inayozingatia jinsia, iliyo salama na itendayo kazi ya malalamiko na ya kutatua migogoro, msaada, huduma na fidia;
- (f) kutambua madhara ya ukatili utokeao nyumbani na, kadri inavyowezekana, kupunguza makali yake mahali pa kazi;

(g) kuhakikisha kwamba wafanyakazi wana haki ya kujiondoa kutoka mazingira ya kazi ambayo wana sababu za msingi kuamini kwamba zinawaletea hatari kubwa na ya karibu kwa maisha yao, afya au usalama kwa sababu ya vurugu na unyanyasaji, bila unyanyasaji au kulipiza kisasi, na wajibu wa kuarifu usimamizi ;

(h) kuhakikisha kwamba wakaguzi wa kazi na mamlaka nyingine husika, kama inavyostahili, wanawezeshwa kushughulia ukatili na udhalilishaji mahali pa kazi, ikijumuisha kutoa maagizo yanayolazimu hatua zichukuliwe mara moja, na maagizo ya kukomesha ikiwa kuna hatari kubwa kwa maisha, afya au usalama, kwa kuzingatia haki yoyote ya rufaa kwa mamlaka ya kimahakama au kiutawala ambayo inaweza kuwa ipo kisheria.

## **VI. MWONGOZO, MAFUNZO NA KUKUZA ULEWA**

### ***Kifungu cha 11***

Kila Mwanachama, kwa kushauriana na vyama vinavyowakilisha waajiri na wafanyakazi, vitajitahidi kuhakikisha kwamba:

- (a) ukatili na udhalilishaji mahali pa kazi unashughulikiwa na sera husika za kitaifa, kama vile zile zihusikanazo na usalama kazini, afya, usawa dhidi-ya-ubaguzi, na uhamiaji;

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) 4/6  
14/10/2020 Mkataba C190 - mkataba dhidi ya vurugu na unyanyasaji, 2019 (nambari 190)

(b) waajiri, wafanyakazi na vyama vyao, na mamlaka husika, zinapatiwa mwongozo, rasilimali, mafunzo au zana zingine, kwa namna zilizo rafiki kadri inavyowezekana, kuhusu ukatili na udhalilishaji mahali pa kazi, ikiwa ni pamoja na ukatili wa kijinsia na udhalilishaji; na

(c) harakati, ikiwamo kampeni za uhamasishaji au kukuza uelewa, zinafanyika.

## **VII. NAMNA ZA MAOMBI**

### ***Kifungu cha 12***

Matakwa ya mkataba huu yatakelezwa kuititia sheria na kanuni za kitaifa, hali kadhalika kuititia makubaliano ya pamoja au njia nyingine zinazoendana na utendaji kitaifa, ikiwa ni pamoja na kuendeleza au kutumia taratibu zilizoko za usalama kazini na za afya ili kushughulikia ukatili na udhalilishaji na kuandaa taratibu mahususi pale inapolazimu.

## **VIII. MAELEKEZO YA MWISHO**

### ***Kifungu cha 13***

Uthibitisho kamili wa makubaliano haya utawasilishwa kwa Mkurugenzi Mkuu wa Shirika la Kazi Duniani ili usajili. .

### ***Kifungu cha 14***

1. Mkataba huu utawatusu tu wanachama wa Shirika la Kazi Duniani ambao kuridhiwa kwao kumesajiliwa kwenye ofisi ya Mkurugenzi Mkuu wa Shirika la Kazi Duniani.
2. Utaanza kutumika miezi kumi na mbili baada ya tarehe ambayo kuridhiwa na wanachama wawili kutakuwa kumesajiliwa kwa Mkurugenzi Mkuu.
3. Kisha, Mkataba huu utaanza kutumika rasmi kwa Mwanachama yeoyote miezi kumi na miwili baada ya tarehe ambayo uridhiaji wake ulisajiliwa.

### ***Kifungu cha 15***

1. Mwanachama ambaye ameridhia makubaliano haya anaweza kujiondoa baada ya miaka kumi kutoka tarehe ambayo mkataba utaanza kutumika, kuititia kwa sheria itakayowasilishwa kwa Mkurugenzi Mkuu wa Shirika la Kazi Duniani kwa usajili. Ahadi hiyo haitaanza rasmi hadi mwaka mmoja baada ya tarehe ambayo ahadi hiyo ilikubaliwa.
2. Kila Mwanachama ambaye ameridhia makubaliano haya na ambaye, ndani ya mwaka mmoja kumalizika kwa kipindi cha miaka kumi kilichotajwa katika aya iliyotangulia, hatatumia haki yake ya kujiondoa iliyotajwa katika kifungu hiki, atakuwa chini ya makubaliano kwa miaka mingine kumi na, baada ya hapo, anaweza kujiondoa kwenye mkataba huu ndani ya mwaka wa kwanza wa kila muhula mpya wa miaka kumi kwa masharti yale yale yaliyotolewa na kifungu hiki.

### ***Kifungu cha 16***

1. Mkurugenzi mkuu wa Shirika la Kazi Duniani atawaarifu wanachama wote wa Shirika la Kazi Duniani kuhusu usajili wa uidhinishaji wote na kujitoa kote ambako kumewasilishwa na wanachama wa shirika.

2. Wakati wa kuwaarifu wanachama wa shirika kuhusu usajili wa uidhinishaji wa pili ambaou umewasilishwa, Mkurugenzi Mkuu atahakikisha wanachama wa shirika wanazingatia tarehe ambayo mkataba utaanza kutumika rasmi.

### **Kifungu cha 17**

Mkurugenzi Mkuu wa Shirika la Kazi Duniani atawasilisha kwa Katibu Mkuu wa Umoja wa Mataifa kwa usajili ili kuendana na masharti ya kifungu cha 102 cha hati-idhini ya umoja wa mataifa maelezo kamili ya uidhinishaji wote na kujitoa kote ambaou utakuwa umesajiliwa kwa mujibu wa maelekezo ya vifungu viliviyotangulia.

### **Kifungu cha 18**

Kwa nyakati zitakazofaa, bodi ya wakurugenzi ya Shirika la Kazi Duniani itawasilisha kwenye mkutano mkuu ripoti juu ya utekelezaji wa makubaliano haya na itaangalia umuhimu wa kuiweka kwenye ajenda ya mkutano mkuu juu ya suala hilo.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) 5/6  
14/10/2020 Mkataba C190 - mkataba dhidi ya vurugu na unyanyasaji, 2019 (nambari 190)

### **Kifungu cha 19**

1. Iwapo mkutano mkuu utapitisha mkataba mpya unaorekebisha mkataba huu, ndipo, isipokuwa pale mkataba mpya ukisema vinginevyo:

(a) uidhinishaji wa Mwanachama kwa mkataba mpya utakuwa kisheria umehusisha kujitoa bila kuchelewa kutoka kwenye mkataba huu, bila kujali maelekezo ya kifungu cha 15 hapo juu, kama ambapo mkataba mpya utakapokuwa umeanza kutumika;

(b) kuanzia tarehe ambayo mkataba mpya utaanza kutumika, mkataba huu hautakuwa wazi kwa uidhinishaji wa wanachama.

2. Mkataba huu kwa vyovyothe vile utabaki kutumika kwa hali yake iliyopo na kwa yaliyomo na wanachama ambaou wameuidhinisha lakini hawakuidhinisha mkataba huu mpya.

### **Kifungu cha 20**

Matoleo ya Kiingereza na Kifaransa ya mkataba huu yana mamlaka sawa kisheria.

### **Taarifa muhimu**

### **Mkataba wa kuondoa ukatili na udhalilishaji katika mahali pa kazi (Kuanza kutumika: tarehe 25 Juni 2021)**

Imepitishwa: kikao cha 108 cha ILC, Geneva (21 Juni 2019)

Hali ilivyo: Zana iliyotayari (mkataba wa kiufundi).

Kujitoa kwenye mkataba kunaweza kufanyika: tarehe 25 Juni 2031 - 25 Juni 2032

### **Angalia pia**

[Uidhinishaji wa nchi mbalimbali](#)

[Mawasilisho kwa mamlaka husika kwa nchi mbalimbali](#)