

Distr.: General
10 December 2012
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة السابعة والخمسون

٤ - ١٥ آذار/مارس ٢٠١٣

متابعة أعمال المؤتمر العالمي الرابع المعني
بالمرأة والدورة الاستثنائية للجمعية العامة
المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين
الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي
والعشرين": تنفيذ الأهداف الاستراتيجية
والإجراءات الواجب اتخاذها في مجالات
الاهتمام الحاسمة واتخاذ مزيد من
الإجراءات والمبادرات

بيان مقدم من رابطة المرأة العاملة، وهي منظمة غير حكومية ذات مركز
استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تلقى الأمين العام البيان التالي الذي يجري تعميمه وفقا للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار
المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣١/١٩٩٦.



الرجاء إعادة استعمال الورق

170113 080113 12-64215X (A)



البيان

مكافحة العنف ضد المرأة في مكان العمل في السودان

لمحة عن الرابطة

رابطة المرأة العاملة مؤسسة اجتماعية تطوعية سُجلت بوصفها منظمة غير حكومية في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١ وفقاً لقانون الهيئات التطوعية والإنسانية في السودان. وتعتبر الرابطة من أنشط رابطات المجتمع المدني النسائية التي تعمل من أجل النهوض بمعايير ومبادئ العمل اللائق بين النساء العاملات في السودان. وتسعى الرابطة إلى زيادة الوعي بالحقوق المهنية والقانونية للمرأة على الصعيد الاجتماعي - الاقتصادية والسياسية في السودان. وتسعى الرابطة أيضاً إلى تحسين الكفاءة المهنية والفكرية لأعضائها، ومنهم النساء العاملات في القطاعين العام والخاص. ومقر الرابطة في الخرطوم. وللرابطة فروع في جميع أنحاء السودان على المستوى الاتحادي ومستوى الولاية والبلدية والمستوى الشعبي. والرابطة ذات مركز استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي منذ عام ٢٠١١.

أهداف الرابطة وأساليب عملها

تهدف الرابطة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- (أ) رفع الكفاءة الفكرية والمهنية للمرأة العاملة؛
- (ب) المساعدة في الدفاع عن حقوق المرأة العاملة ونصرتها؛
- (ج) الاضطلاع بالتدريب من أجل بناء وتنمية قدرات المرأة في العمل؛
- (د) دراسة واستعراض القوانين ذات الصلة بوضع المرأة العاملة؛
- (هـ) النهوض بالدور الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة؛
- (و) التعاون مع المنظمات والجهات الفاعلة الاجتماعية والسلطات المعنية في ميدان الشؤون الجنسانية، العاملة على الصعيد المحلي والإقليمية والدولية.

وتتطلع الرابطة بتحقيق هذه الأهداف عن طريق ما يلي:

- (أ) توفير التدريب وبناء القدرات؛
- (ب) القيام بأنشطة الدعوة والتأثير؛
- (ج) نشر معلومات؛
- (د) الاضطلاع بأنشطة البحث والتوثيق؛
- (هـ) الاضطلاع بأنشطة توليد الدخل للمساعدة في تخفيف وطأة الفقر؛
- (و) تقديم المساعدات الإنسانية في حالات الطوارئ؛

تعريف العنف ضد المرأة

من المعترف به اليوم أن العنف القائم على نوع الجنس قضية أساسية مدرجة على جدول الأعمال الدولي لحقوق الإنسان. ويشمل هذا العنف طائفة واسعة من انتهاكات حقوق الإنسان للمرأة، بما في ذلك الاتجار بالنساء والفتيات والاعتداء الجنسي على الأطفال والممارسات والتقاليد الثقافية الضارة التي تلحق بالصحة الإنجابية والجنسية للفتيات والنساء ضررا لا يمكن إصلاحه.

ويوفر إعلان القضاء على العنف ضد المرأة أساسا لتعريف العنف القائم على نوع الجنس. ووفقا لمادته الأولى، يُفهم العنف ضد المرأة على أنه أي فعل من أفعال العنف القائم على نوع الجنس ينتج عنه، أو يحتمل أن ينتج عنه، ضرر بدني أو جنسي أو نفسي أو معاناة بدنية أو جنسية أو نفسية للمرأة، بما في ذلك التهديدات بهذه الأفعال، أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة.

العنف ضد المرأة في إطار مكان العمل

تعرض المادة ٢ من الإعلان ما يعترف به المجتمع الدولي بوصفه أشكالاً عامة للعنف ضد المرأة. ويشمل التعريف العنف البدني والجنسي والنفساني الذي يقع في المجتمع المحلي. بما في ذلك، وليس حصريا، العنف ذو الصلة بالاستغلال والتحرش الجنسي والترهيب في العمل وفي المؤسسات التعليمية والاتجار بالنساء والإكراه على البغاء.

ويشير التحرش الجنسي في مكان العمل إلى سلوك ذي طبيعة غير مرحب بها يقع في إطار العمل ويمكن أن يتوقع، بشكل معقول، أن يشعر بسببه الشخص بالإهانة أو الحط من القدر أو التخويف. ويدخل في ذلك السلوك الذي يقع في مكان عمل فعلي، وكذلك في

المواقف المرتبطة بالعمل (على سبيل المثال، في المناسبات الاجتماعية أو المؤتمرات أو في مواقع العمل). ويشمل التحرش الجنسي في مكان العمل العدوانية الجنسية (السلوك الشفوي وغير الشفوي الجنسي بشكل صريح) والعدوانية القائمة على نوع الجنس (السلوك الشفوي وغير الشفوي المهين، أي غير الجنسي ولكنه يقوم على نوع الجنس) والاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه (الاهتمام الجارح للشعور ذو الطبيعة الجنسية غير المرحب به) والقسر الجنسي (مطالبات التعاون الجنسي مقابل مزايا وظيفية). وتشمل أمثلة التحرش الجنسي في مكان العمل النكات ذات الطبيعة الجارحة جنسياً، والأسئلة عن الحياة الجنسية للشخص، والطلبات المتكررة لأخذ مواعيد للقضاءات غرامية، وعرض الملصقات الجارحة جنسياً، أو الرسائل البريدية والرسائل النصية الفاضحة.

والعنف القائم على نوع الجنس هو عنف يشمل الرجال والنساء، وعادة ما تكون الأنثى هي الضحية فيه، وينشأ عن علاقات القوى غير المتكافئة بين الرجال والنساء.

مظاهر العنف ضد المرأة في مكان العمل وأثره

على الرغم من قلة البيانات الموثوق بها عن حوادث العنف ضد المرأة في مكان العمل، لا سيما في البلدان النامية، هناك قدر متزايد من المعرفة التي تفيد بأنه واسع الانتشار وشائع. فهو يحدث في إطار واسع من التمييز القائم على نوع الجنس فيما يتصل بفرص الوصول إلى التعليم والموارد وسلطة اتخاذ القرار في الحياة الخاصة والعامة.

والعنف ضد المرأة من مشاكل الصحة العامة الرئيسية وانتهاك لحقوق الإنسان. وللعنف ضد المرأة آثار رئيسية على صحة المرأة البدنية والنفسية فضلاً عن قدرتها على المشاركة في قوة العمل، ويلقي بعبء كبير على المنظمات بسبب ضياع الإنتاجية وعلى المجتمع المحلي ككل.

ولما كان العنف ضد المرأة في مكان العمل أحد مجالات التركيز الجديدة والناشئة في البلدان النامية، بما فيها السودان، ليس هناك أدلة كثيرة على وجود استراتيجيات ناجحة لمنع هذا العنف.

والنشاط الجاري حالياً في مكان العمل للتصدي للعنف ضد المرأة يركز على الاستجابة للعنف بعد وقوعه بدلا من وقفه قبل أن يبدأ.

سُبل تحسين حالة المرأة العاملة السودانية

يمكن تلخيص سُبل تحسين حالة المرأة العاملة في السودان فيما يلي:

- (أ) تنقيح التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالمرأة والعمل؛
 - (ب) تحسين أداء المهنيين في السودان؛
 - (ج) دعم العمل التطوعي عن طريق أفراد متفانين متسقين قادرين مبدعين وذوي مبادرة، يسعون إلى تعزيز حقوق المرأة العاملة؛
 - (د) كفالة أن يكون على المرأة في العمل واجبات ومسؤوليات؛
 - (هـ) النهوض بالمهن التي تراو لها المرأة، وتنمية مهارات المرأة في العمل، وتهيئة بيئة عمل لائقة للمرأة العاملة، وتقوية الشراكة والتآزر مع أصحاب المصلحة؛
 - (و) النهوض بالمرأة العاملة السودانية على جميع المستويات، لا سيما المستويات الفكرية والمهنية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية؛
 - (ز) تشجيع المرأة العاملة السودانية على أن تقوم بدور إيجابي وبنّاء في سوق العمل، والأسرة والمجتمع المحلي.
- ونأمل في أن توفق أماكن العمل وأرباب العمل، كلا على حدة، إلى تناول موضوع العنف ضد المرأة بجميع أشكاله، وذلك بإقامة علاقات متكافئة ومحترمة بين النساء والرجال والقيام بتدخلات عملية في منظماتهم.
- ومن أجل منع العنف ضد المرأة بصورة فعالة ينبغي أن تتناول التدخلات في مكان العمل ما يلي:
- (أ) معالجة الأسباب والظروف الكامنة التي تفضي إلى العنف؛
 - (ب) استهداف أسباب العنف على ثلاثة مستويات هي: مستوى الفرد/الأقارب، ومستوى المجتمع المحلي/المنظمة ومستوى المجتمع؛
 - (ج) تشجيع العلاقات القائمة على الاحترام، والمساواة بين الجنسين؛
 - (د) كفالة وجود رئاسة فعالة؛
 - (هـ) كفالة حسن التخطيط والمشاركة؛
 - (و) العمل في شراكة؛

- (ز) إدماج تلك التدخلات في السياسات والإجراءات؛
 (ح) تشجيع تبادل المعرفة؛
 (ط) تعزيز الأنشطة المستدامة؛
 (ي) تدريب الموظفين والتوعية.

الاستنتاجات والتوصيات

منذ أن اعتمدت الجمعية العامة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٧٩، أحرز تقدم هام في اعتبار العنف القائم على نوع الجنس من الشواغل المتعلقة بحقوق الإنسان على المستوى الدولي. غير أنه لم يحرز تقدم كبير في معالجة العنف ضد المرأة في مكان العمل. وسيكون إجراء تغييرات في تقرير السياسات العمالية أمراً بالغ الأهمية للاعتراف بآثار العنف على صحة المرأة في مكان العمل ومعالجتها.

وينبغي أن تؤخذ في الحسبان الأبعاد الاجتماعية والأسباب الجذرية للعنف ضد المرأة في مكان العمل، على أساس أنه بدون هذا الفهم للقضية لا يمكن أن يضطلع بجهود مركزة وتجاوبية في مجال السياسات والبرمجة للتصدي لهذا العنف.

والعنف ضد المرأة من الممكن منع وقوعه، ولمنظمات المجتمع المدني دور بالغ الأهمية يتعين أن تقوم به في هذا الصدد. والحقيقة أن منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية عليها الآن واجب يتعين القيام به للقضاء على التمييز والتحرش الجنسي والإيذاء في المجتمع المحلي والمؤسسات التعليمية ومكان العمل. وهناك حاجة إلى وضع سياسات استراتيجية وخطط عمل محددة لمكافحة العنف ضد المرأة في مكان العمل. ولدى القيام بذلك ينبغي التركيز على ما يلي:

- (أ) توعية المرأة بالتشريعات العمالية؛
 (ب) إطلاق برنامج وطني لوضع تشريعات تتعلق بالمرأة العاملة؛
 (ج) تعزيز وحماية حقوق المرأة فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في صنع القرار؛
 (د) إذكاء الوعي بالعنف ضد المرأة في مكان العمل وتعزيز القدرة على التصدي له؛
 (هـ) القيام بدور رائد في بناء قاعدة المعارف السودانية بشأن التدخلات الصحية الفعالة في مكان العمل؛

- (و) تعزيز مشاركة المرأة وتمثيلها؛
- (ز) تهيئة ظروف عمل لائقة وآمنة للمرأة؛
- (ح) تشجيع اعتماد وتنفيذ سياسات لمنع وقوع العنف ضد المرأة وحماية الضحايا؛
- (ط) تعزيز قدرة حكومة السودان على التصدي للعنف ضد المرأة في مكان العمل، وتحسين سبل الوصول إلى المعلومات ذات الصلة بالجنسين والعنف، وتقديم الدعم للمنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني؛
- (ي) معالجة مواقف وسلوك الرجال والنساء، بما في ذلك من خلال التوعية والربط الشبكي وتنمية قدرات أصحاب المصلحة؛
- (ك) توفير الرعاية والحماية العاجلتين للأفراد المعرضين للعنف وضحايا العنف من خلال مجموعة شاملة من الإجراءات؛
- (ل) الدعوة من أجل إدراج الاتفاقات الدولية والإقليمية التي وقعتها حكومة السودان ضمن التشريعات المحلية.