

Distr.: General
29 November 2012
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة السابعة والخمسون

٤-١٥ آذار/مارس ٢٠١٣

متابعة 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 الاتحاد العام الإيطالي للعمل، وهو منظمة غير حكومية
ذات مركز استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تلقى الأمين العام البيان التالي الذي يُعمم وفقاً للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار المجلس
الاقتصادي والاجتماعي ١٩٩٦/٣١.



الرجاء إعادة استعمال الورق

100113 080113 12-61829X (A)



البيان

العنف ذو الصلة بنوع الجنس في مكان العمل

نظرا لأن العنف القائم على نوع الجنس:

- (أ) هو أحد أكثر الانتهاكات انتشارا للعديد من المبادئ والحقوق الأساسية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛
- (ب) لا يمكن إطلاقا تبريره باسم الشرف أو الإيديولوجية أو المعتقدات الدينية أو السياسية؛
- (ج) يشكل عائقا كبيرا أمام هدف المساواة بين المرأة والرجل؛
- (د) يعوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية؛
- (هـ) يحدث في جميع مراحل حياة المرأة، ويُرتكب في المجالات الخاصة والعامة، ويحدث في جميع المناطق الجغرافية؛ ويشمل نسبة مئوية كبيرة من العمال الذين يعانون في مكان العمل؛
- (و) يعزى إلى السلوك المؤذي وغير المقبول لفرد أو أكثر، ويمكن أن يتخذ أشكالا مختلفة عدة؛
- (ز) يشمل أي فعل من أفعال العنف القائم على نوع الجنس ينشأ عنه، أو من المحتمل أن ينشأ عنه ضرر بدني أو جنسي أو نفسي أو معاناة لامرأة، بما في ذلك التهديد بمثل ذلك الفعل، أو الإكراه أو المنع التعسفي من الحرية، على النحو المعرّف في المادة ١ من إعلان الأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة الصادر عن الجمعية العامة في قرارها ٤٨/٤١٠ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣؛
- (ح) يمكن أن يكون حوادث تقع مرّة واحدة أو أنماط سلوك أكثر تنظيما، سواء تقع بين الزملاء، أو بين كبار الموظفين ومرؤوسيه أو ترتكبها أطراف ثالثة، وتتراوح بين حالات عدم الاحترام البسيطة والحالات الأشد خطرا، بما في ذلك الأفعال الإجرامية؛
- (ط) يشمل التسلط والمضايقة والتحرش على أساس ظروف الشخص المتزلية، أو العرق، أو اللغة، أو التوجه الجنسي، أو المعتقدات السياسية أو الآراء النقابية أو الأصل الوطني أو الاجتماعي؛

(ي) يعكّر صفو الحياة بسبب الأزمات الاقتصادية والمالية والسياسية والاجتماعية العالمية الحالية، نظراً لأنه يفاقم أشكال التهميش والعزلة والفقر السابقة، وتنشأ عنه أشكال أخرى، كما يزيد من حدة عدم الاستقرار الاجتماعي؛

(ك) يتزايد في العديد من البلدان والمناطق في العالم بسبب أزمة العمالة الكبيرة، التي تعدّ أسوأ أزمة منذ الثلاثينات؛

(ل) يتعلق أيضاً بالممارسات التقليدية الضارة بالمرأة، بما فيها التشويه الجنسي للإناث وتشويه أعضائهن التناسلية، والزواج القسري، وهو ما يؤدي إلى احتلال ميزان السلطة بين الرجل والمرأة؛

(م) سيكون هو الموضوع الرئيسي للدورة السابعة والخمسين للجنة وضع المرأة التي ستتيح فرصة لا تقدر بثمن لاتخاذ إجراءات بهدف مكافحة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة.

ويعرب الاتحاد العام الإيطالي للعمل، العضو في الاتحاد العالمي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لنقابات العمال عن قلقه البالغ إزاء حالة الملايين من النساء العاملات أسيرات أشكال متعددة من العنف في أماكن العمل، وهو ما يؤثر في الفرص المتاحة لهن ليعشن في كرامة وحرية، وهو يدين التحرش والعنف بجميع أشكالهما.

وفي عام ٢٠٠٧، وقّع الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون اتفاقاً إطارياً مستقلاً بشأن التحرش والعنف في مكان العمل. وأدانوا أعمال التحرش والعنف بجميع أشكالها واعتبروا أن مثل هذه المسائل تشغل بال كل من أرباب العمل والعمال لأنها يمكن أن تترتب عليها آثار اجتماعية واقتصادية وخيمة.

وفي عام ٢٠٠٩، أقرّ المؤتمر الدولي السنوي للعمل، الذي تشترك فيه منظمة العمل الدولية والأطراف الثلاثة، بما في ذلك الدول الأعضاء وممثلو العمال ومنظمات أرباب العمل من البلدان الممثلة، أقرّ بضرورة وضع استراتيجيات ذات صلة بالعمل من أجل منع العنف القائم على نوع الجنس والقضاء عليه.

ويعتقد الاتحاد العام الإيطالي للعمل أنه ينبغي اتخاذ تدابير عاجلة على الصعيد الدولي لمساعدة النساء العاملات على التصدي لأعمال العنف الخطيرة واسعة النطاق التي تمارس ضد المرأة والضغط التي تتعرض لها اليوم، ووضع استراتيجية لمنع هذه الممارسات والقضاء عليها. وينبغي أن تكون الخطة الرامية إلى منع العنف القائم على نوع الجنس واجتثاثه من مكان العمل خطة شاملة وتشمل العناصر التالية:

(أ) تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع في ظل الحرية والمساواة والأمن والكرامة؛

(ب) اعتبار المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بينهما مسائل شاملة لجميع القطاعات في الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية: المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل، والعمالة، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي والعلاقة الثلاثية الأطراف، كما ينص على ذلك إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل؛

(ج) وضع سياسة على الصعيد الوطني موجهة للحكومات والشركاء الاجتماعيين، ولا سيما العمال؛

(د) تعزيز الأطر القانونية الوطنية ذات الصلة إلى جانب أدوات التنفيذ؛

(هـ) التصدي للعنف ضد المرأة في مكان العمل من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك التفاوض الجماعي حسب الاقتضاء، وذلك على مستوى المؤسسة أو القطاع أو على المستوى الوطني؛

(و) التأكيد على أهمية صياغة تدابير فعالة من أجل الوقاية من الأمراض ذات الصلة بالإجهاد، والتحرش الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس في مكان العمل، وتحديدتها والقضاء عليها؛

(ز) تحديد مسؤوليات أرباب العمل، وذلك بالتشاور مع العمال والنقابات، من أجل تحديد الإجراءات المناسبة المتعلقة ببدء المشاكل المترتبة على التحرش والعنف في مكان العمل، واستعراض ورصد تلك الإجراءات؛

(ح) إلزام المؤسسات بإصدار بيان واضح تشير فيه إلى أن أعمال التحرش والعنف في مكان العمل غير مسموح بها مع الإشارة إلى الإجراءات التي يجب اتباعها في حالة وقوع مشاكل، بما في ذلك إجراء التحقيقات ومعالجة الشكاوى، واتخاذ ما يلزم من تدابير ضد مرتكبي تلك الأعمال وتقديم الدعم للضحايا؛

(ط) تصنيف النساء اللاتي تنتمين إلى الأقليات، ونساء السكان الأصليين، والنساء اللاجئات والمهاجرات، بما في ذلك العاملات المهاجرات، والنساء الفقيرات اللاتي تعشن في مجتمعات ريفية أو نائية، والنساء المدمات، والنساء المقيمات في مؤسسات أو المحتجزات، والأطفال الإناث، والنساء ذوات الإعاقة، وكبيرات السن، والمشرذات، والمعدات إلى أوطانهم، والنساء اللاتي تعشن في حالة فقر، والنساء في حالات النزاع المسلح، والنساء اللاتي تعشن تحت الاحتلال الأجنبي وفي ظل الحروب العدوانية والحروب الأهلية والإرهاب، بما في ذلك أخذ الرهائن وفقاً لمنهج عمل بيجينغ، تصنيفهن كفئة معرضة للعنف بوجه خاص؟