Naciones Unidas E/CN.6/2013/NGO/219

Consejo Económico y Social

Distr. general
10 de diciembre de 2012
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
57º período de sesiones
4 a 15 de marzo de 2013
Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI": consecución de los objetivos estratégicos, adopción de medidas en las esferas de especial preocupación y medidas e iniciativas ulteriores

Declaración presentada por Working Women Association, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

12-64220X (S) 150113 180113

Se ruega reciclar

Declaración

Combatir la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo en el Sudán

Acerca de la Asociación

La Working Women Association es una institución social de voluntarios registrada como organización no gubernamental en noviembre de 1991 de conformidad con la Ley de Organizaciones de Voluntarios y Humanitarias del Sudán.

La organización está considerada como una de las asociaciones de mujeres más activas de la sociedad civil que trabajan para mejorar las normas y los principios del trabajo decente entre las trabajadoras del Sudán.

La Asociación se esfuerza por sensibilizar sobre los derechos profesionales y jurídicos de las mujeres a nivel socioeconómico y político en el país.

Asimismo, pretende mejorar las competencias profesionales e intelectuales de sus miembros, que incluyen trabajadoras tanto del sector público como del privado. Tiene su sede en Jartum.

La Asociación dispone de oficinas en todo el Sudán a nivel federal, estatal, municipal y de base.

La Asociación fue reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social en 2011.

Objetivos y métodos de trabajo de la Asociación

La Asociación tiene los siguientes objetivos:

a) Aumentar la eficiencia intelectual y profesional de las trabajadoras;

b) Ayudar a defender y promover los derechos de las trabajadoras;

c) Impartir formación sobre creación de capacidad y desarrollo para las mujeres en el trabajo;

d) Estudiar y revisar la legislación relacionada con la condición de la mujer trabajadora;

e) Promover el papel económico y social de las trabajadoras;

f) Cooperar con organizaciones, agentes sociales y autoridades competentes en el ámbito de la igualdad entre los géneros, a nivel local, regional e internacional.

La Asociación intenta alcanzar estos objetivos mediante las siguientes actividades:

a) Formación y desarrollo de la capacidad;

b) Promoción y cabildeo;

c) Difusión de información;

d) Investigación y documentación;

e) Actividades que generan ingresos para ayudar a reducir la pobreza;

f) Prestación de asistencia humanitaria en situaciones de emergencia.

Definición de la violencia contra la mujer

El programa internacional de derechos humanos reconoce actualmente que la violencia por razón de género constituye un grave problema. Esta violencia abarca un amplio espectro de violaciones de los derechos humanos de las mujeres, como la trata de mujeres y niñas, la violación, el abuso doméstico, el abuso sexual de niños y prácticas y tradiciones culturales nocivas que dañan irreparablemente la salud sexual y reproductiva de las niñas y las mujeres.

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer proporciona la base para definir la violencia por razón de género. Con arreglo a su artículo 1, por “violencia contra la mujer” se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

La violencia contra la mujer en el lugar de trabajo

En el artículo de la Declaración se presenta lo que la comunidad internacional reconoce como formas genéricas de violencia contra la mujer. Esta definición comprende, entre otras, la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.

El acoso sexual en el lugar de trabajo se refiere a una conducta desagradable que se produce en el contexto del trabajo y de la que razonablemente cabe esperar que ofenda, humille o intimide a una persona. Incluye las conductas que tienen lugar en un lugar de trabajo físico, así como en situaciones relacionadas con el empleo (por ejemplo, en funciones sociales, conferencias o lugares de trabajo). El acoso sexual en el lugar de trabajo incluye la hostilidad sexual (conducta explícitamente sexual, ya sea verbal o no) y la hostilidad sexista (conducta insultante, ya sea verbal o no, que no es sexual, sino que se basa en el género), la atención sexual no solicitada (un interés ofensivo y desagradable de carácter sexual) y la coerción sexual (solicitudes de cooperación sexual a cambio de beneficios en el empleo). Algunos ejemplos de acoso sexual en el lugar de trabajo son las bromas de carácter sexual ofensivo, las preguntas acerca de la vida sexual de una persona y las solicitudes reiteradas de citas, la exhibición de carteles sexualmente ofensivos o el envío de correos electrónicos y mensajes de texto explícitos.

La violencia por razón de género es una violencia en la que participan hombres y mujeres, en la que generalmente estas últimas son las víctimas y que se deriva de la desigualdad en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Manifestaciones y repercusiones de la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo

Aunque escasean los datos fiables sobre la incidencia de la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, en particular en los países en desarrollo, se dispone de un conjunto cada vez mayor de conocimientos que indican que esta práctica se encuentra muy extendida y es habitual. Tiene lugar en un amplio contexto de discriminación por motivos de género en lo referente al acceso a la educación, los recursos y la toma de decisiones tanto en la vida privada como en la pública.

La violencia contra la mujer representa un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos. Esta violencia tiene importantes repercusiones en la salud física y mental de las mujeres, al igual que en su capacidad para participar en la fuerza de trabajo, pues impone una gran carga en las organizaciones debido a la pérdida de productividad, y a la comunidad en general.

En vista de que la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo constituye un nuevo ámbito de interés en los países en desarrollo, como el Sudán, las pruebas de estrategias de prevención eficaces son escasas.

Las actuales actividades en el lugar de trabajo destinadas a hacer frente a la violencia contra la mujer se centran en responder a dicha violencia una vez que ha tenido lugar, en lugar de detenerla antes de producirse.

Formas de mejorar la situación de las trabajadoras sudanesas

Las formas de mejorar la situación de las trabajadoras en el Sudán pueden resumirse del siguiente modo:

a) Revisar la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de mujeres y trabajo;

b) Mejorar el desempeño de los profesionales en el Sudán;

c) Consolidar la labor de voluntariado por medio de miembros coherentes, capaces y creativos que tomen iniciativas dirigidas a promover los derechos de las trabajadoras;

d) Velar por que las mujeres tengan obligaciones y responsabilidades en el trabajo;

e) Revalorizar las profesiones que practican las mujeres, desarrollar las capacidades de las mujeres en el trabajo, ofrecer un entorno de trabajo decente a las trabajadoras y reforzar la asociación y la colaboración con las partes interesadas;

f) Promover a las trabajadoras sudanesas a todos los niveles, en particular a nivel intelectual, profesional, cultural, social y económico;

g) Alentar a las trabajadoras sudanesas a que desempeñen un papel positivo y constructivo en el mercado de trabajo, la familia y la comunidad.

La organización espera que los lugares de trabajo y los empleadores se inspiren para hacer frente a la violencia contra la mujer en todas sus formas mediante el establecimiento de relaciones respetuosas y de igualdad entre mujeres y hombres, y la realización de intervenciones prácticas en sus organizaciones.

A fin de prevenir de forma eficaz la violencia contra la mujer, las intervenciones en el lugar de trabajo deben:

a) Tener en cuenta las causas subyacentes y las condiciones que conducen a la violencia;

b) Ir dirigidas a las causas de la violencia a tres niveles: personal/relacional, comunitario/organizativo y social;

c) Promover relaciones respetuosas y la igualdad entre los géneros;

d) Garantizar un liderazgo eficaz;

e) Estar bien planificadas y garantizar la participación;

f) Trabajar en colaboración;

g) Estar integradas en políticas y procedimientos;

h) Promover el intercambio de conocimientos;

i) Promover actividades sostenibles;

j) Capacitar al personal y despertar conciencia.

Conclusión y recomendaciones

Desde que la Asamblea General adoptó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1979, se han realizado importantes progresos para establecer que la violencia por razón de género constituye motivo de preocupación para los derechos humanos a nivel internacional. Sin embargo, se ha avanzado mucho menos para hacer frente a la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo. Los cambios en las políticas laborales serán fundamentales para reconocer y abordar las repercusiones de la violencia en el trabajo sobre la salud de las mujeres.

Es necesario tener en cuenta las dimensiones sociales y las causas fundamentales de la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, ya que, si no se comprende esta cuestión, no se pueden adoptar políticas que tengan en cuenta este problema de manera específica, ni iniciativas de programación para hacerle frente.

La violencia contra la mujer puede prevenirse, y las organizaciones de la sociedad civil deben desempeñar un papel crucial a este respecto. De hecho, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales tienen actualmente la obligación de eliminar la discriminación, el acoso sexual y la victimización en la comunidad, las instituciones educacionales y el lugar de trabajo.

Es necesario formular políticas estratégicas y planes de acción específicos para combatir la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo. Para ello, se debe hacer hincapié en:

a) Dar a conocer la legislación laboral entre las mujeres;

b) Poner en marcha un programa nacional para elaborar legislación relacionada con las trabajadoras;

c) Promover y proteger los derechos de las mujeres en materia de empleo y de participación en la toma de decisiones;

d) Fortalecer la concienciación y la capacidad para hacer frente a la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo;

e) Desempeñar un papel destacado en el desarrollo de la base de conocimientos del Sudán sobre intervenciones eficaces en materia de salud en el lugar de trabajo;

f) Mejorar la participación y la representación de las mujeres;

g) Crear condiciones de trabajo decentes y seguras para las mujeres;

h) Promover la adopción y la aplicación de políticas destinadas a prevenir la violencia contra la mujer y proteger a las víctimas;

i) Reforzar la capacidad del Gobierno del Sudán para hacer frente a la violencia contra la mujer en el trabajo, mejorar el acceso a la información relacionada con el género y la violencia y prestar apoyo a las organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil;

j) Abordar las actitudes y la conducta de los hombres y las mujeres, en particular, mediante actividades de sensibilización, el establecimiento de redes y el desarrollo de la capacidad de las partes interesadas;

k) Prestar atención y protección inmediatas a las personas vulnerables y las víctimas por medio de un paquete integral de medidas;

l) Promover la incorporación en la legislación nacional de los acuerdos internacionales y regionales firmados por el Gobierno del Sudán.