



## 经济及社会理事会

Distr.: General  
10 December 2012  
Chinese  
Original: English

### 妇女地位委员会

#### 第五十七届会议

2013年3月4日至15日

第四次妇女问题世界会议以及题为“2000年  
妇女：二十一世纪性别平等、发展与和平”的  
大会第二十三届特别会议的后续行动：重大关  
切领域战略目标和行动的执行情况以及进一步  
的行动和倡议

### 具有经济及社会理事会咨商地位的非政府组织“工作妇女协会”提交的 陈述

秘书长收到以下陈述，现根据经济及社会理事会第 1996/31 号决议第 36 和  
37 段分发。



## 陈述

### 打击苏丹工作场所暴力侵害妇女行为

#### 协会简介

工作妇女协会是一个志愿性社会机构，于 1991 年 11 月按照苏丹志愿和人道主义法注册为非政府组织。

协会被认为是最活跃的妇女民间社会团体之一，致力于提高苏丹工作妇女体面工作的标准和原则。

协会致力于提高认识，在苏丹的社会经济和政治层面宣扬妇女的专业和法律权利。

协会还致力于提高其成员(包括公共和私营部门的工作妇女)的职业和知识能力。协会总部设在喀土穆。

协会分支机构遍布苏丹各地联邦、省市和基层各级。

自 2011 年以来，协会一直具有经济及社会理事会咨商地位。

#### 协会的目标和工作方法

协会旨在实现以下目标：

- (a) 提高工作妇女的知识和专业效率；
- (b) 帮助维护和宣传工作妇女的权利；
- (c) 为在职妇女举办能力建设和发展培训课程；
- (d) 研究和审查与工作妇女地位相关的法律；
- (e) 促进工作妇女的经济和社会作用；
- (f) 在地方、区域和国际一级与性别领域其他组织、社会行动者和有关当局合作。

协会为实现上述目标采取以下行动：

- (a) 提供培训和能力建设；
- (b) 倡导和游说活动；
- (c) 传播信息；
- (d) 进行研究和记录活动；

- (e) 开展创收活动帮助减轻贫穷；
- (f) 在紧急情况下提供人道主义援助。

### 暴力侵害妇女行为的定义

性别暴力目前是国际人权议程上一个公认的主要议题。这种暴力行为涵盖各式各样的侵犯妇女人权行为，包括贩运妇女和女孩、强奸、家庭虐待、性虐待儿童，以及对女孩和妇女生殖健康和性健康造成无可补救的损害的有害文化习俗和传统。

《消除暴力侵害妇女行为宣言》提供了界定性别暴力行为的基础。根据《宣言》第1条，暴力侵害妇女行为一词系指对妇女造成或可能造成身心方面或性方面的伤害或痛苦的任何基于性别的暴力行为，包括威胁进行这类行为、强迫或任意剥夺自由，不论其发生在公共生活还是私人生活中。

### 职场环境中的暴力侵害妇女行为

《宣言》第2条列举了国际社会公认的一般形式暴力侵害女行为。该定义涵盖，除其他外，在社会上发生的身心方面和性方面的暴力行为，包括与剥削有关的暴力行为，在工作场所、教育机构的性骚扰和恫吓、贩卖妇女和强迫卖淫；

职场性骚扰是指在工作环境发生的不受欢迎而且可以合理地预期会使人感到被冒犯、侮辱或恫吓的行为。这种骚扰包括在一个实际工作场所，以及在与工作有关的情况下(例如，社交活动、会议或工作地点)发生的行为。职场性骚扰包括性敌意(有明确性意味的言词和非言词行为)和性别歧视敌意(侮辱性的言词和非言词行为，不含性意味，但反映性别观点)、非意愿性关注(不受欢迎、冒犯性的性兴趣)和性胁迫(要求以性合作换取工作上的利益)。职场性骚扰的例子包括：淫秽笑话，究问他人性生活和一再要求约会，展示淫秽海报或露骨的电邮和短信。

性别暴力是涉及男性和女性的暴力行为，女性通常是受害方，根源是男性和女性之间的不平等权力关系。

### 职场暴力侵害妇女的表现形式和影响

尽管缺乏有关职场暴力侵害妇女行为发生率的可靠数据，尤其是发展中国家的数据，但越来越多的研究表明，这些行为广泛普遍存在。在获得教育、资源和公私生活中的决定权方面的性别歧视构成发生这些行为的大环境。

暴力侵害妇女行为是一个主要的公共卫生问题和侵犯人权的行为。暴力侵害妇女行为严重影响妇女的身心健康，以及她们参加劳动大军的能力，并因导致生产力损失而对有关组织和整个社会造成重大负担。

鉴于职场暴力侵害妇女行为在发展中国家包括苏丹是一个新出现的重点关注领域，预防战略的成功事例并不多见。

工作场所目前处理暴力侵害妇女行为的方式强调暴力发生后的应对措施，而不是防患于未然。

#### 改善苏丹工作妇女处境的方法

改善苏丹工作妇女处境的方法可以概括如下：

- (a) 修订与妇女和工作相关的国家立法和国际公约；
- (b) 加强苏丹专业人员的业绩；
- (c) 整合志愿工作，动员全心全意、团结一致、有能力、富创造力和积极主动的成员努力促进工作妇女权利；
- (d) 确保在职妇女获得分配职务和职责；
- (e) 提升妇女从事的行业，发展妇女的工作技能，向工作妇女提供体面的工作环境，并加强与利益攸关方的伙伴关系和合作；
- (f) 在各方面提高苏丹工作妇女的地位，特别是在知识、专业、文化、社会和经济方面；
- (g) 鼓励苏丹工作妇女在劳动力市场、家庭和社区发挥积极和建设性的作用。

我们希望各工作单位和雇主决心解决一切形式的暴力侵害妇女行为，在其组织中建立男女平等和相互尊重的关系，制定切实可行的干预措施。

为了有效防止暴力侵害妇女行为，职场干预措施应：

- (a) 解决导致暴力的根本原因和情况；
- (b) 针对三个层次的暴力致因：个人/关系、社区/组织和社会；
- (c) 促进互相尊重的关系和性别平等；
- (d) 确保有效的领导；
- (e) 周详计划和确保参与；
- (f) 以合作伙伴方式实施；
- (g) 纳入于政策和程序之中；
- (h) 促进知识共享；
- (i) 促进可持续的活动；
- (j) 培训员工和提高认识。

## 结论和建议

自 1979 年大会通过《消除对妇女一切形式歧视公约》以来，确认性别暴力是一个人权关切问题在国际一级已取得重要进展。但是，在解决职场暴力侵害妇女问题方面，取得的进展缓慢。改变劳工决策方式，对承认和解决职场暴力行为对妇女健康造成的后果具有关键重要性。

必须考虑职场暴力侵害妇女行为的社会维度和根源，因为不了解这一点就不可能对症下药，以适切政策和方案解决这种暴力行为。

暴力侵害妇女行为是可以预防的，民间社会组织在这方面应发挥至关重要的作用。事实上，民间社会组织和非政府组织目前有责任消除在社区、教育机构和 workplaces 的歧视、性骚扰和致害行为。

必须制定战略性政策和具体行动计划，以打击职场暴力侵害妇女行为。在这方面，重点应当是：

- (a) 提高妇女对就业立法的认识；
- (b) 启动一个国家方案以拟订有关工作妇女的立法；
- (c) 促进和保护妇女在就业和参与决策方面的权利；
- (d) 加强对职场暴力侵害妇女行为的认识和解决问题的能力；
- (e) 发挥领导作用，在苏丹建立关于有效的职场健康干预措施的知识基础；
- (f) 增加妇女的参与和代表人数；
- (g) 为妇女创造体面和安全的工作条件；
- (h) 促进采取和实施政策以防止暴力侵害妇女行为和保护受害人；
- (i) 加强苏丹政府处理职场暴力侵害妇女问题的能力，改善获取关于性别与暴力行为的信息的渠道，并向非政府组织和民间社会提供支持；
- (j) 设法改变男子和妇女的态度和行为，包括提高认识、建立网络和发展利益攸关方的能力；
- (k) 采取整套综合措施立即向处境困厄的人和受害人提供照顾和保护；
- (l) 倡导将苏丹政府签署的国际和区域协定纳入国内立法。