



قوانين العنف والتحرش في مكان العمل: من منظور المساواة بين الجنسين
التقرير الوطني: جمهورية السودان

إعداد: الوزير سعاد الطيب حسن

مساعد: أسماء تيه جبريل

2022

الشكر

الشكر لكل من ساعدنا في إنجاز وإخراج هذه الدراسة بالصورة المطلوبة

الزملاء بوزارة العمل والإصلاح الإداري

بوحدّة النوع الاجتماعي (الجندر)

واخص بالشكر الدكتورة/ سليمة

ومركز الدراسات النسوية بجامعة الأحفاد للبنات

والشكر موصول

إلى/ بروفيسر/ أميرة بدري

الملخص باللغة العربية

ركزت هذه الدراسة علي قوانين العنف والتحرش في مكان العمل رؤية عربية مقارنة (من منظور النوع الاجتماعي). تهدف هذه الدراسة إلي تقليل نسبة العنف والتحرش في مكان العمل من خلال القوانين. وقد استخدمنا في هذه الدراسة نوع واحد من الأدوات استبيان لجمع المعلومات وبعض المقابلات مع بعض الجهات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي، وذلك في المجالات أدناه:-

1- وزارة العدل.

2- قضاة ومحامين

3- وحدة العنف ضد المرأة.

4- وكلاء نيابة.

5- منسوبي وزارة العمل والإصلاح الإداري.

6- جامعات.

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- تم تغطية عدد (12) استبيان تعريف التحرش الجنسي من وجهة نظرهم (هو أي تصرف يقوم به شخص تجاه شخص آخر سواء كان رجل أو امرأة دون رضا الطرف الآخر).
- حصول التحرش غالباً في وسائل النقل العامة بمختلف أنواعها.
- الفئة الأكثر عرضة عموماً هم الأطفال والنساء.
- كيفية التعامل مع الناجي/ة من التحرش التضامن معهم ورد الفعل يتم بالبرود.
- لا يتم التصرف بمساواة بين الرجل والمرأة عند حصول التحرش.
- في أغلب الأحيان يقع الملامة علي المرأة بسبب تصرفها أو لبسها الموافقة (50%) من جملة الأستبيان وعدم الموافقة (50%).
- القضايا والسياسات:
- توجد عقوبات في وتشريعات وقوانين العمل والخدمة المدنية تحمي المرأة والطفل.
- وجود الاتفاقية الدولية رقم (190) في مجال العمل ومنظمة العمل الدولية 2019م.

الملخص باللغة الإنجليزية

Abstract

This study focused on the laws of violence and harassment in the workplace, a comparative Arab view (from a gender perspective).

This study aims to reduce the rate of violence and harassment in the workplace through research laws in the Republic of Sudan

In this study, we used one type of tool, a questionnaire to collect information and some interviews with some gender-related bodies.

In the areas below:-

- 1- Ministry of Justice.
- 2- Judiciary and lawyers.
- 3- Violence against women unit.
- 4- Labour.
- 5- Employees of the Ministry of Labor and Administrative Reform.
- 6- Universities.

We got the following results: -

- * 12 questionnaires were covered defining sexual harassment from their point of view (it is any behavior that a person takes towards another person, whether a man or a woman without the consent of the other party)
 - * Harassment often occurs in public transportation of all kinds
 - * The most vulnerable group in general are children and women
 - * How to deal with a survivor of harassment. Solidarity with them and the reaction is cold
 - * Equality between men and women is not acted upon when harassment occurs
 - * In most cases, the blame falls on the woman because of her behavior or dress.
- Approval (50%) of the total questionnaire and disapproval (50%)
- * There are penalties in labour and civil service laws that protect women and children
 - * Existence of the International Convention (No. 190 in the field of work and the International Labour Organization 2019).

المقدمة:-

وزارة العمل والإصلاح الإداري من مهامها رسم السياسات العامة ووضع الخطط والبرامج اللازمة من أجل خلق فرص عمل لائق وبناء قدرات وتأهيل العاملين و ابتدار التشريعات والقوانين الحمائية للعمال وإصدار اللوائح التنفيذية المتعلقة بشؤون العاملين بالخدمة المدنية والقطاع الخاص ، لتمكين الفرد والمجتمع والمؤسسات والإرتقاء بسوق العمل من خلال تطوير السياسات والتشريعات وخلق بيئة عمل آمنة تراعي فيها المساواة بين الجنسين وحقوق النساء .

فى الذكرى المئوية لتأسيس منظمة العمل الدولية ، إستجابت لأصوات الملايين من النساء حول العالم من خلال اعتماد أول معاهدة ملزمة قانوناً للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي فى عالم العمل .

هنالك تعريفاً واسعاً لعبارتي "العامل" و"عالم العمل" لمعالجة المخاطر التي تواجهها النساء والفتيات فى العديد من القطاعات ، بما فى ذلك الاقتصاد غير الرسمي. وتتعترف كذلك بآثار العنف المنزلي فى عالم العمل، وتقر بأن العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش يؤثران على النساء والفتيات بشكل غير متناسب.

المرأة العاملة والثقافة العمالية :

بدأت المرأة السودانية التعليم منذ العام 1907م ، وقبول أول دفعة طالبات بالجامعة فى العام 1930م ، وتم تأسيس أول جمعية نسائية 1943م ، رائد تعليم المرأة فى السودان الأستاذ بابكر بدرى.

لم يعد هناك مجال من مجالات العمل والعلم والتعلم لم ترتاده المرأة ولعلنا لا نجد أحد يعترض على مساواة المرأة والرجل فى العمل والعلم والتعلم ، ولا شك أن عمل المرأة يعود بفوائد عديدة على المجتمع الذي تعيش فيه إذ يساهم تمكين المرأة إقتصادياً فى نمو المجتمع ودعم الإنتاجية وتحقيق المساواة فى الدخل مع الرجل والمرأة تساهم إقتصادياً وإجتماعياً فى تنمية المجتمع .

تقوم وزارة العمل والإصلاح الإداري بدور رئيسي فى إبتدار و وضع تشريعات وقوانين العمل وتحديثها ومراقبة تطبيقها .

نظرة عامة حول: الوضع الإجماعى والإقتصادى والتاريخ التشريعى للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعى فى السودان

1- الوضع الإجماعى:

مفهوم الوضع الإجماعى، وبهذه الطريقة يرتبط الموقف الذي يحتل شخص في المجتمع بمعنى آخر، تشير الفكرة الى حالة الموضوع فيما يتعلق بالسياق البيئى، الوضع الإجماعى للشخص، عائلة أو مجتمع ولذلك يعتمد على عوامل مختلفة تؤثر على نوعية الحياة، وإمكانية التنمية، أن هذه العوامل جزء من البيئى اتي يعيش الأشخاص.

العادات والتقاليد يعيش الإنسان حياته بطريقة تتوافق مع الظروف المعيشية والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع أمور إعتدنا على وجودها بشكل أو بآخر رغم قدمها. العادات والتقاليد كاحد أهم اليات الضغط الإجماعى .

والتدخلات التى تمكن الاشخاص المعرضين للخطر والناجين من العنف الجنسى القائم على النوع ومعالجة العادات والتقاليد الاجتماعية الضارة .

النوع الاجتماعى والعنف القائم على النوع الاجتماعى فى العمل الانسانى تؤثر السياقات الانسانية فى النساء - بشكل أكبر .

❖ تؤثر الازمات اللانسانية سلباً فى الاسرة والشبكات الاجتماعية ، وتغيير للدوار التى يلعبها كل من الذكور والاناث ، وتقليل أدوار منظمات الحماية ، وحتى الممثل أن تتفاقم أوجه عدم المساواة الحالية بين النساء والفتيات أثناء الازمة وبعدها .

❖ يجب تضمين العنف القائم على النوع الاجتماعى جنباً إلى جنب مع المساواة بين الجنسين ، لتعزيز الحاجة إل معالجة الاسباب الجذرية الكامنة وراء عدم المساواة والعنف القائم على النوع الاجتماعى .من الضرورى حماية النساء والفتيات من العنف القائم على النوع الاجتماعى لتحقيق المساواة بين الجنسين .

2 - الوضع الإقتصادى :

يعمل السودان حالياً من أجل إقرار اتفاقية المساواة في الأجور الإتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل (ب) تشير عبارة " مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل" إلي معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب أختلاف الجنس.

- يصادق 25/ نوفمبر من كل عام اليوم العالمي لمناهضة العنف ضد المرأة وبداية 16 يوم في النشاط ضد العنف القائم علي النوع الإجتماعي وستظهر الأيام الستة عشر التضامن مع النساء في جميع انحاء العالم لوقف العنف ضد المرأة وإيجاد الأدوات والإجراءات الملموسة لتنفيذ الوعود التي قطعت للقضاء علي العنف ضد المرأة.

- وقد بدأ هذا الحدث في السودان بالأشتراك مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ووزارة العمل والتنمية الإجتماعية تحت شعار " معاً من أجل الحماية المستدامة للنساء والفتيات والأطفال من العنف القائم علي النوع الإجتماعي".

علي الرغم من إنخفاض نسبة الأمية في المجتمع ككل نتيجة للجهود التي تبذل في هذا

المجال ، الا ان (المرأة السودانية وصلت مجال التعليم قبل الدول العربية).

- عدالة النوع الإجتماعي والتشريعات والقوانين في السودان:

ويشمل دور الدولة علي تحليل المجالات القانونية التالية:

- الضمانات الدستورية للمساواة بين الجنسين وتدابير الحماية الدستورية من العنف القائم علي النوع الإجتماعي ، حالة القوانين الجنائية وما اذا كانت قوانين العنف الأسري في الدولة تتصدي للعنف القائم علي النوع الإجتماعي.

- عدالة النوع الإجتماعي والقانون في السودان .

قام صندوق الأمم المتحدة للسكان بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واللجنة الاقتصادية والإجتماعية لغرب آسيا، الإسكوا (بإجراء دراسة حول النوع الإجتماعي والقانون في منطقة الدول العربية، وتهدف الدراسة الي تقييم متكامل للقوانين والسياسات المؤثرة علي عدالة النوع الإجتماعي والحماية من العنف القائم علي النوع الإجتماعي من (18) دولة عربية.

يقدم التقرير تحليل لمعرفة ما إذا كانت قوانين وسياسات الدولة تعزز أم تعيق المساواة بين النساء والرجال أمام القانون، وما إذا كانت تكفل الحماية من العنف القائم علي النوع الإجتماعي ويشتمل التقرير علي تحليل المجالات القانونية التالية:

✚ الضمانات الدستورية للمساواة بين الجنسين وتدابير الحماية الدستورية من العنف القائم علي النوع الإجتماعي.

✚ القوانين الجنائية وما إذا كانت قوانين العنف الإسري في الدولة تتصدي للعنف القائم علي النوع الإجتماعي.

✚ قوانين الأحوال الشخصية وكيف تؤثر علي المساواة بين الجنسين.

✚ قوانين الجنسية وما إذا كانت تضمن تمتع النساء والرجال بالمساواة في الحقوق المتصلة بالجنسية.

✚ تشريعات و قوانين العمل وما إذا كانت تحمي من التمييز ومن العنف علي النوع الإجتماعي في أماكن العمل.

التاريخ التشريعي للتصدي والتحرش القائم علي النوع الاجتماعي في السودان

القوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم علي النوع الاجتماعي والتحرش :

❖ الناشط صندوق الأمم المتحدة للسكان بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة ، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (أسكوا) .

❖ تتكون الدراسة من مقدمة تصف الخلفية والمنطق الحاكم وإطار العمل التحليلي والمنهجية.

❖ تصف الدراسة خرائط التطورات التشريعية والسياسات الأساسية في الدول فيما يخص عدالة النوع الإجتماع، وستعرض نتائج الدراسة المتصلة بالسودان.

❖ يقدم التقرير تحليل لمعرفة ، إذا كانت قوانين وسياسات الدولة تعزز أم تعيق المساواة بين النساء والرجال أمام القانون، وما أنها تكفل الحماية من العنف القائم علي النوع الاجتماعي، ويشتمل التقرير علي تحليل للمجالات القانونية التالية .

❖ الضمانات الدستورية للمساواة بين الجنسين وتدابير الحماية الدستورية من العنف القائم علي النوع الاجتماعي .

الاطار القانوني الدولي الإقليمي والوطني :-

○ الإتفاقيات الدولية :-

❖ الإتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951م والخاصة بالمساواة في الأجور والمكافآت سنة التصديق 1970.

❖ الإتفاقية الدولية رقم 111 والخاصة بالتمييز و الاستخدام والمهنة صدرت عام 1958م وتمت المصادقة عليها في عام 1970م وهي من الإتقتقيات الأساسية .

❖ الإتفاقية رقم 105 إلغاء العمل الجبري صدر عام 1957م وتمت المصادقة عليها في عام 1970م وهي الإتفاقية الأساسية .

○ الإتفاقية العربية :-

رقم 6 لعام 1976 لما كانت اتفاقية مستويات العمل العربية المنعقد سنة 1966.

▪ تصنيف معاهدات السودان .

▪ معايير العمل حالة السودان .

○ الإتفاقيات الدولية المصادق عليها السودان:

▪ البند الأول: الإتفاقيات العربية المصادق عليها السودان 11 :

م	عنوان الإتفاقية	رقم الإتفاقية	تاريخ الصدور	تاريخ المصادقة	ملاحظات
1	بشان مستويات العمل	1	1966م	7219م	تم تعديلها.
2	تنقل الأيدي العاملة	2	1966م	1972م	-
3	المستوي الأدنى للتأمينات الإجتماعية	3	1971م	1978م	-
4	المرأة العاملة	5	1976م	2011م	-
5	مستويات العمل (معدل)	6	1976م	2011م	-
6	السلامة والصحة المهنية	7	1977م	2011م	-

7	التوجيه والتدريب المهني	9	1977م	2011م	-
8	حق العامل في التأمين الإجتماعي عند تنقله للعمل في إحدى الأقطار العربية	14	1981م	2011م	-
9	تحديد وصيانة الأجور	15	1993م	2011م	-
10	تأهيل وتشغيل المعوقين	17	1993م	2011م	-
11	عمل الأحداث	18	1996م	2016م	-

▪ الإتفاقيات العربية المصادق عليها السودان:

صادق السودان علي 19 اتفاقية وذلك وفق التالي:

م	عنوان الإتفاقية	رقم الإتفاقية	تاريخ الصدور	تاريخ المصادقة	ملاحظات
1	إتفاقية العطالة	2	1919م	1957م	-
2	المساواة في العمالة في تعويضات حوادث العمل	19	1925م	1957م	-
3	اللية تحديد الحد الأدنى للأجور .	26	1928م	1957م	
4	العمل الجبري	29	1976م	2011م	إحدى الإتفاقيات الثمانية التي شملها إعلان الحقوق الأساسية في المباديء.
5	تفتيش العمل	81	1947م	1970م	-
6	حماية الأجور	95	1949م	1970م	-

7	الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية	98	1949م	1957م	-
8	المساواة في الأجور والمكافآت	100	1951م	1970م	-
9	إلغاء العمل الجبري	105	1957م	1970م	-
10	التمييز في الاستخدام والمهن	111	1958م	2011م	-
11	السياسة الإجتماعية	117	1962م	1970م	-
12	سياسة الإستخدام	122	1964م	1970م	-
13	الحد الأدنى لسن العمل	138	1964م	1970م	-
14	القضاء علي أسوأ أشكال عمل الأطفال .	182	1999م	2003م	-
15	العمل الجبري	186	2006م	2061م	-
16	العمل لبعض الوقت	175	1994م	2016م	-
17	المشاورات الثلاثية	144	1976م	2020م	-
18	برتكول العمل الجبري	1930	2014م	2020م	-
19	الحرية النقابية	87	1948م	2020م	-

■ الإطار القانوني الوطني:

كفلت التشريعات والقوانين في السودان الحماية من العنف القائم علي النوع الإجتماعي وذلك بسن التشريعات والتدابير التي توفر الحماية من العنف القائم علي النوع الإجتماعي في أماكن العمل وتعزيز التمييز الإيجابي للمرأة ومن تلك القوانين قانون العمل لسنة 1997م.

تنص المادة (19) من قانون العمل لسنة 1997م علي شروط إستخدام النساء، بأنه لا يجوز تشغيل النساء فيما بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً ويستثنى من ذلك تشغيل النساء في الاعمال الادارية والفنية أو أى أعمال للخدمات الاجتماعية والصحية.

كما تنص المادة (3) من تفسير علي الآتي:

يجب أن لا تقل فترات الراحة اليومية للنساء في مجموعها عن ساعة واحدة مدفوعة الأجر ويجب أن تنظم الفترات بحيث تمتد فترة الراحة لمدة نصف ساعة أو أكثر ولا يجوز أن تمتد فترة العمل لخمس ساعات متصلة دون أن تتخللها فترة الراحة.

تنص المادة (42) الفقرة (3) تخفيض ساعات العمل اليومية لساعة واحدة في اليوم للعمال الصائمين خلال شهر رمضان وللمرضعات لمدة سنتين من تاتريخ الولادة علي أن تكون الساعة مدفوعة الأجر.

كما تنص المادة (43) الفقرة (2) يكون العىمل الإضافي إختيارياً بالنسبة للنساء في حدود المدة المقررة في البند (1).

أولاً : التشريعات والقوانين الوطنية :-

1- قانون العمل لسنة 1997م

الأحكام الواردة في القانون تعتبر الحد الأدنى للحقوق والواجبات المتعلقة بشروط وظروف العمل والإستخدام والأجور علي جميع العاملين بالقطاع الخاص ووضع القانون بمشاركة طرفي الأتفاق الحكومات وأصحاب العمل ونقابات العمال.

نطاق تطبيق القانون :-

- ينطبق هذا القانون على كل شخص يعمل بأجر لدى الغير وتحت إدارته و إشرافه من الرجال والنساء لا يقل عمره عن سن ثمانية عشر سنة .
- يطبق القانون على العاملين الذين لا يشغلون وظائف بالفصل الاول ولا يحكم شروط خدمتهم قوانين ولوائح خاصة .
- تطبق الأحكام ذات الصلة بالإستخدام والسلامة والصحة المهنية وتعويضات إصابات العمل والمنازعات الجماعية علي جميع العاملين بالحكومة والهيئات والشركات العامة .
- تطبق الاحكام ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية والتعويض عن إصابات العمل على خدم المنازل (عمال الخدمة المنزلية)

2- قانون الخدمة المدنية القومية لسنة 2007م:

- يطبق هذا القانون علي جميع العاملين بالحكومة والهيئات العامة وشركات القطاع العام .
- أما فى مجال حق المرأة العاملة تتحدث بموجب قانون الخدمة العامة وقانون العمل 1997م
- طبيعة العمل :-**
- قانون 1997م الفصل الرابع المادة 19 لايجوز تشغيل النساء فى الأعمال الخطرة أو الأعمال التى تحتاج لمجهود جسماني كبير أو المضرة بالصحة العامة كحمل الأتقال والأعمال التى تؤدى تحت باطن الارض أو تحت الماء وكذلك الأعمال التى تعرضهم للمواد السامة أو البرودة أو الحرارة التى تتجاوز الحدود المعقولة لتحمل النساء
- ساعات العمل :-**

ساعات العمل فى القطاعين العام والخاص 8 ساعات فى اليوم أى 48 ساعة فى الاسبوع تتخللها فترة راحة لا تقل عن ساعة للراحة أو تناول الفطور ولا يجوز أن يمتد العمل لخمس ساعات متصلة دون أن تتخللها فترة للراحة وذلك بموجب قانون العمل تميز النساء فترتي راحة .

أما فى قانون الخدمة المدنية لايوجد أى فترة راحة أو تناول الفطور والمتبع الآن هو عرف سائد ليس له أى سند فى القانون .

العمل الإضافي :-

هو العمل الذي يمتد بعد ساعات العمل العادية وهو إختياري للمرأة مراعاة لظروفها الاسرية (قانون العمل) أما فى القطاع الحكومي العمل الاضافي للعاملات وليس الموظفات أن لاتزيد عن 4 ساعات .

ساعة الرضاعة :-

يحق للمرأة العاملة عندما تعود الى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد عن فترات الراحة الممنوحة لجميع العاملات ولا يترتب عليها تخفيض فى الراحة .

إجازة الامومة :-

تمنح المرأة العاملة إجازة أمومة لمدة سنتين براتب أساسي مرة واحدة خلال فترة عملها ويمكن أن يتجزأ الى فترات كذلك تمنح المرأة إجازة أمومة بدون راتب لمدة عام وذلك بعد إستثناء إجازة الامومة التى منحت مرتب أساسي .

إجازة الوضع :

(46) تنص المادة (1) تستحق المرأة العاملة بعد إنقضاء ستة أشهر علي تعيينها وفي سنة لاحقة تقضيها في الخدمة إجازة وضع بأجر كامل تحسب علي الوجه الآتي: كل
أ/ أربعة اسابيع قبل الوضع وأربعة اسابيع بعدالوضع علي أن يثبت كل من التاريخ الذي يرجح وصول الوضع فيه والتاريخ الذي يتم فيه الوضع فعلاً بشهادة من الطبيب.
ب/ يجوز السماح بنفس المدة المنصوص عليها في الفقرة (أ) اعلاه اختياريأ لتصبح أسبوعين قبل الوضع وستة اسابيع بعد الوضع.

ج/ إذا تغيبت المرأة العاملة بعد انقضاء المدة المسموح بها في الفقرتين (أ) و(ب) أعلاه بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع مما يجعلها غير قادرة علي استئنان العمل بشهادة من الطبيب تعتبر في إجازة مرضية.

(2) مع عدم الاخلال باحكام الفقرتين (أ) و(ب) من المادة (50) من هذا القانون لا يجوز فصل المرأة العاملة أثناء فترة الحل أو الوضع.

إجازة العدة

• تنص المادة (48) علي أن تمنح المرأة العاملة التي يتوفي عنها زوجها إجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج علي أن:

(أ) تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن حبلي .

(ب) إذا كانت المرأة حبلي تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل وفي هذه الحالة يرخص لها باجازة وضع مدتها ثمانية إسابيع ابتداءً من تاريخ الوضع.

■ إن معايير العمل الدولية والعربية هي صكوك عالمية وإقليمية أقرها المجتمع الدولي والعربي خلال مؤتمر العمل الدولي والعربي وتعكس قيماً ومبادئ مشتركة بشأن القضايا المتعلقة بالعمل وإذا كان للدول حق الاختيار في التصديق أو عدم التصديق على أية إتفاقية فإن منظمة العمل الدولية تعتبر الاهمية بمكان تتبع التطورات في جميع البلدان سواء صادقت على الإتفاقيات ام لم تصادق عليها وبموجب المادة 19 من دستور المنظمة الدولية فإن الدول الاعضاء مطالبة بتقديم تقرير على فترات دورية منتظمة بناء على طلب مجلس الادارة بشأن التدابير التي إتخذتها لإنفاذ أحكام الإتفاقيات والتوصيات.

إجازة مرافقة :-

تستحق المرأة العاملة إجازة مرافقة لزوجها لمدة أربعة سنوات بدون راتب بشرط أن يعمل الزوج في قطاع العام مع إثبات ذلك ، كذلك يمنح الزوج إجازة مرافقة للزوجة .

إجازة بدون مرتب :-

تمنح المرأة العاملة إجازة بدون مرتب لمدة خمسة سنوات مرة واحدة خلال فترة عملها و تتمتع بكل الامتيازات الممنوحة لها خلال فترة العمل .

ساعات العمل :

• تنص المادة (42) الفقرة (3) علي تخفيض ساعات العمل خلال شهر رمضان لميع العاملين وساعة يومياً للمرضعات لمدة سنتين من تاريخ الولادة علي أن تكون الساعة مدفوعة الأجر.

- كما تنص المادة (43) الفقرة (2) يكون العمل الإضافي اختياريًا بالنسبة للنساء في حدود المده المقررة في البند (1).

العمل ليلاً :

تنص المادة (20) الفقرة (1) من قانون العمل لسنة 1997 علي الآتي :

ساعات العمل 8 ساعات تمنح المرأة المرضعة ساعة يومياً للوضاعة وفترتين للراحة () ونقل النص من القانون) .

موضوع تركيز النساء في وظائف محددة في القطاع الحكومي أمر تفرضه في بعض الحالات طبيعة الوظيفة وسوق العمل.

الخلاصة والتوصيات:

لمعايير العمل الدولية والعربية أهمية، وذلك وفقاً لأثرها العملي فهي تعكس الواقع والحاضر وتشير الي طريق التقدم الإقتصادي والإجتماعي، إذ هي نتائج نقاش وحوار بين الشركاء الثلاثة (حكومة وأصحاب عمل وعمال) وتعتمد بمؤتمرات بحضور المندوبين. فمن الضروري دراستها واستخلاص ما يفيد البلاد ويتناسب مع واقعها.

- ❖ عقد المزيد من الورش والملتقيات لإلقاء الضوء علي المعايير العربية والدولية الخاصة بالأجور والحوار الإجتماعي خاصة المرأة بالولايات .
- ❖ تعزيز الحوار الإجتماعي بين الشركاء الثلاثة.
- ❖ تعزيز تفتيش العمل وتقوية دور إدارة العمل.

التوصيات :

1. المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف و التحرش في عالم العمل .
2. مراجعة وتحديث تشريعات العمل حتى تواكب المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والتكنولوجية فى عالم العمل.
3. تفعيل دور تفتيش العمل ورفده بالكوادر المدربة أو تدريبهم لتجويد العمل .
4. بأن تكون هنالك فقرة فى القانون يلزم الوزير صاحب العمل الذى يستخدم عدد من العاملات أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بمشاركة مع أصحاب عمل آخرين أو بالتعاقد مع دار للحضانة القائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ستة سنوات وذلك أثناء فترات العمل وفى هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التى تنظم هذه الدار كما يقدر لسداد التكاليف التى تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة .
5. الحاجة لقانون ضد التحرش الجنسي في مواقع العمل بصفة خاصة والمواقع العامة بصفة عامة.
6. مناشدة الأمم المتحدة لوقف العنف والتحرش بالنساء في مناطق العمل (الأماكن العامة).

7. التأكد علي عدالة النوع الإجتماعي وتفعيل القوانين بالبلاد.
8. مناهضة العنف ضد المرأة – منظمات المجتمع المدني العاملة في المجال,
9. المزيد من ورش والملتقيات لالقاء الضوء علي المعايير العربية والدولية الخاصة بالنوع الإجتماعي والحوار الإجتماعي خاصة الولايات.
10. تعزيز الحوار الإجتماعي بين الشركاء في مجال النوع الإجتماعي.
11. احترام حقوق الإنسان وحقوق المرأة يصفة خاصة وذلك لتعرضها لكافة أشكال العنف من ناحية نفسية وجسدية ومعنوية مما يسبب لها الكثير من المشاكل.
12. توعية المجتمع بالإتفاقيات والإعلانات الدولية التي تحرم العنف ضد المرأة التي مازال المجتمع إلي يومنا هذا لايعلم ماهي هذه الإتفاقيات والإعلانات.
13. إستخدام كافة وسائل الاعلام المرئي والمسموع والصحافة في تقليل ظاهرة العنف وذلك لما لها من أثر في نفوس الناس حسب ما بهواه كل إنسان.
14. توعية وتبصير النساء بمعرفتهن لحقوقهن في العمل.
15. تمكين المرأة ومعرفتها يجعلها لا تتنازل عن حقوقها وبذلك تقلل من العنف الذي يقع عليها.
16. عمل برنامج في شكل تدريبها من خلال ندوات صغيرة في كل حي وذلك تعريف النوع الاجتماعي بحقوقهم عبر الندوات الدورية والشهرية.
17. عقد المزيد من الورش والملتقيات لإلقاء الضو علي المعايير العربية والدولية الخاصة بالأجور والحوار الإجتماعي خاصة بالولايات والمرأة .
18. تعزيز الحوار الإجتماعي بين الشركاء الثلاثة.
19. تعزيز تفتيش العمل وتقوية دور إدارة العمل.

الخاتمة

- من خلال هذه الدراسة توصلنا الي أن قوانين العنف والتحرش في مكان العمل يقصد به أي سلوك صادر من شخص هدفه السيطرة أو أخضاع آخر باستعمال التخويف أو الأجزاء الجسدي.
- يعتبر التحرش في مكان العمل، ظاهرة عالمية لديها اثار سلبية.
- يمارس التحرش باشكاله المختلفة ضد النوع الإجتماعي مما ينتج من آثار نفسية وإجتماعية تؤثر علي النوع الإجتماعي (الرجل والمرأة) .
- واثبتت الدراسات أن هنالك عدة أنواع للعنف هي:
- العنف النفسي ، العنف العائلي ، العنف الزوجي ، العنف الشخصي ، العنف المجتمعي، العنف الجسدي، عنف المرأة ضد المرأة ، العنف في أماكن العمل

التاريخ /30/ يوليو/2022م.

قوانين العنف والتحرش في مكان العمل: رؤية عربية مقارنة من منظور النوع الاجتماعي

الإسم:	سعاد الطيب حسن عبدالقادر
البلد:	السودان
- التحدّيات التي تواجهنّ/م خلال البحث؟	<p>➤ عدم وجود معلومات خاصة بالدراسة (قوانين العنف والتحرش في مكان العمل).</p> <p>➤ عدم الوعي لدي الجهات المختصة بالنوع الاجتماعي.</p> <p>➤ إنخفاض الوعي بأهمية النوع الاجتماعي (الإحصاءيات الخاصة بالنوع).</p> <p>➤ عدم الالمام بدراسات النوع الاجتماعي.</p>
- نقاط الضعف التي ظهرت خلال البحث؟	<p>➤ عدم توفر قاعدة بيانات خاصة بالنوع الاجتماعي.</p> <p>➤ عدم وجود دراسات سابقة.</p> <p>➤ هناك نقاط ضعف كبيرة داخلية في إمكان العمل (عم توفر بيئة العمل السليمة في بعض المواقع).</p>
- نقاط القوة التي ظهرت؟	<p>➤ الموضوع جديد ويجد قبول لدي الجهات. الرسمية وغير رسمية .</p> <p>➤ مقترح ميزانية العمل الخاصة بالدولة مستجيبة للنوع الاجتماعي العام 2022م - 2023م.</p>

<p>➤ إحصائيات النوع الإجتماعي ودمجها في الإستراتيجيات الوطنية لتطوير الإحصائيات ➤ تزايد دخول النساء لعالم العمل .</p>	
<p>➤ هنالك العديد من الفرص: أ. نشر ثقافة عن التحرش في مكان العمل ب. البرامج التوعوية عبر الوسائط الإعلامية. ت. بناء قاعدة بيانات ومعلومات. . ث. تطوير برامج احصاءات النوع الإجتماعي عن الوطنية في إطار مفاهيمي. ج. تتناقص معدلات العنف.</p>	<p>- الفرص المتاحة؟</p>

الهواش والمراجع:

يتم إتباع نظام التوثيق التالي

1 - الكتب	
-إعداد معهد التربية العمالية / شعبة الدراسة بالمراسلة، المرأة العاملة رقم الأبداع4402/87 (مطابع الموجي التجارية - ت 3631060)	ملحق المرأة العاملة. - مشكلاتها. - دورها في التنظيم النقابي
-تصديق وترويج، الإتفاقيات الأساسية المتعلقة بالإدارة السديدة والصادرة عن منظمة العمل الدولية (I L O) البند السادس من جدول الأعمال الدورة (309)	- الدورة (309)لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية.
- إعداد الأستاذة / عالية جمال كبير مستشار معايير العمل الدولية منظمة العمل الدولية بالقاهرة.	- محاضرات الأستاذة عالية جمال كبير
- حماة أبو نجمة، علاقات العمل الجماهية في معايير العمل الدولية 2009م.	- حمادة أبو نجمة
- دليل معايير العمل الدولية شعبة معايير العمل الدولية (جنيف) المركز الدولي للتدريب بمنظمة العمل الدولية.	- دليل معايير العمل الدولية .
-الندوة القومية حول حسن الأمان الإقتصادي للمرأة ، منظمة العمل العربية ،	- الندوة القومية
-تصديق وترويج الإتفاقيات الأساسية والمتعلقة بالأدارة السديدة ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، البند السادس جدول الأعمال، الدورة (309) لمجلسإدارة منظمة العمل الدولية نوفمبر 2010م .	- تصديق وترويج الإتفاقيات

- دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، إدارة معايير العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي جنيف طبعة منقحة 2021م.	- دليل الإجراءات المتعلقة بالاتفاقيات
- صندوق الأمم المتحدة للسكان 28/ إبريل / نيسان 2020م	- صندوق الأمم المتحدة للسكان
المراجع الأنجليزية -2	
- Executive Director. Kari Tapioca. Core Labor Stan	
- Protecting Labor Rights Human Right: Present and Future of Intonation Supervision.	
- Drusilla K- Labor Slanders and Human Rights : Implications for International Trade and Investment Brown Alan V- Dend off Robert M – Stem>	
- Robert Howse – AND THD PROJECT ION of WORS TRADE ORGANIZIONT Summer 1999.	
- Ministry of Laber and Social Development.	

No	الموقع الألكتروني -1
1	WWW.ilo. org منظمة العمل الدولية
2	WWW.ilo. org منظمة العمل الدولية
3	موقع قوانين العنف والتحرش في مكان العمل.
4	WWW.unocha.org/sudan.new of
	WWW.humanitarianresponse info/en/oper

التحرش في مكان العمل

معلومات شخصية	
	الإسم:
	الوظيفة :
	الرتبة:
	المنظمة/ المؤسسة:
	الجنسية:
	البريد الإلكتروني:
	الهاتف:

التحرش الجنسي	
	1. ما هو التحرش الجنسي من وجهة نظرك؟
	2. أين يحصل التحرش؟ ومن هو/ هي المتحرش؟
	3. برأيك من هي/هو الأكثر عرضة للتحرش؟
	4. كيف يتم التعامل مع الناجية/جي من التحرش؟
	5. هل يتم التصرف بمساواة بين المرأة والرجل عند حصول التحرش؟
	6. من الملام على حادثة التحرش؟ (البعض يلوم المرأة بسبب تصرفها أو لباسها هل توافقين/فق؟)
	قوانين وسياسات

	1. هل هناك قوانين وطنية تعنى بالتحرش الجنسي والتي تحمي الناجية؟
	2. ما هي الإتفاقيات الدولية المعتمدة والمطبقة من قبل الدولة؟
	3. هل تطبق هذه القوانين (إن وجدت؟)
	4. هل لدى المؤسسات العامة قوانين وسياسات محددة تعنى بالتحرش الجنسي؟
	5. هل من برامج أو سياسات تم القيام بها تعنى بالتحرش الجنسي في العمل؟ وهل هي فعالة؟
	الشكاوى وآليات التبليغ
	1. هل ت/يبلغ الناجية /جي من التحرش على المتحرشة/ش؟ ولماذا؟
	2. هل هناك آليات موثوقة للإبلاغ عن حوادث التحرش؟ ما هي؟ ومن المسؤول عن هذه الآليات؟
	3. هل هناك خطوط ساخنة للإبلاغ عن حوادث التحرش؟
	4. هل يمكن ذكر أي حادثة تحرش حصلت وربحت الضحية الدعوة؟
	توصيات واقتراحات
	هل من توصيات أو اقتراحات لبيئة عمل تحمي الموظفة/ ف من التحرش الجنسي؟

شكراً