



قوانين العنف والتحرش في مكان العمل: من منظور المساواة بين الجنسين
التقرير الوطني: سلطنة عُمان

إعداد

الدكتور/ راشد بن حمد البلوشي

أستاذ القانون الجنائي

كلية الحقوق - جامعة السلطان قابوس

2022

المخلص باللغة العربية

يعتبر العنف والتحرش في مكان العمل المبني على النوع و الذي يمثل الإكراه أو التهديد أو الخداع - الموجه ضد شخص آخر بسبب جنسه أو نوعه- بحسب تقارير منظمة العمل الدولية- من اهم الأسباب التي تؤثر على الإنتاج في الدول التي ينتشر فيها مثل هذا النوع من العنف او التحرش، هذا و تشكل النساء و الفتيات النسبة الأعلى من ضحايا هذا النوع من العنف و التحرش، الا انه بالإمكان أن يعاني الرجال والفتيان أيضًا من العنف و التحرش في مكان العمل و القائم على النوع، حيث تتنوع اشكال العنف و التحرش الجنسي الى صور عدة، مثل الاغتصاب أو أي الاعتداء جنسي اخر ، أو الاعتداء الجسد، أو الحرمان من الموارد أو الفرص أو الخدمات، أخيرا قد يكون هذا العنف أو التحرش على صورة إيذاء نفسي أو عاطفي.

يقدم هذا التقرير الوطني تقييما للقوانين والسياسات السارية في سلطنة عمان ذات الصلة بالعنف والتحرش في مكان العمل المبني على النوع، حيث يركز التقرير على النجاحات المتحققة على المستوى الوطني في الوصول الى مجتمع خالي من العنف والتحرش في مكان العمل المبني على النوع، وبيان الثغرات التي من واجب السلطنة النظر فيها لتتمكن من تنفيذ التزاماتها وتعهداتها الدولية.

حيث تناول هذا التقرير المرجعيات والقوانين ذات الصلة بموضوع العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع في مكان العمل في سلطنة عمان، بالإضافة الى الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات الصلة والتي انضمت اليها سلطنة عمان.

هذا ولقد قسم هذا التقرير الى خمسة أجزاء رئيسية وذلك على النحو التالي:

الجزء الأول تناول نظره عامة حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتاريخ التشريعي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في سلطنة عمان.

الجزء الثاني وتناول القوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش.

الجزء الثالث وتناول تنفيذ القوانين والسياسات والممارسات لمنع معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل.

الجزء الرابع وتناول الثغرات الرئيسية في الوقاية والتعامل مع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

الجزء الخامس تناول التقرير في هذا الجزء الحاجات والتوصيات والاقتراحات الوطنية.

هذا ولقد توصل التقرير الى نتيجة اجمالية شاملة مقتضاها أن جرائم العنف والتحرش الجنسي لم تحظَ بمعالجة كافية في التشريع العماني، حيث إن المشرع لم يُدرج نصوصاً خاصة بجرائم العنف و التحرش المبني على النوع في مكان العمل، لا من حيث تعريفها، ولا من حيث أشكالها أو جزاءاتها أو آليات الحماية الجزائية التي تسهم في الوقاية منها وعلاجها.

كما توصل التقرير الى ضرورة وجود أوامر للحماية يكون منصوصاً عليها في تشريعات الدول، ومتاحة للضحايا الناجين/ الناجيات من جميع أشكال العنف و التحرش الجنسي، وإمكانية أن تشمل هذه الأوامر الحماية إبعاد الجاني عن مكان توجد فيه الضحية، او فرض الحظر على المجرم من الاقتراب بشكل مباشر أو عبر آخرين من الضحية الناجية من العنف او اتحرش الجنسي، وإصدار أمر بالزام المعتدي بأن يظل على الدوام ضمن نطاق مسافة محددة، بعيداً عن الضحية الناجية من العنف، لهذا فإن وجود آليات قانونية، منصوص عليها في التشريعات، سوف توفر للمبلغين و للناجين من العنف او التحرش الجنسي في العمل متطلبات الحماية من الملاحقة.

جدول المحتويات

الموضوع
المقدمة
نظرة عامة حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتاريخ التشريعي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في سلطنة عمان
• السياق الاجتماعي
• النوع الاجتماعي في العمل
• التاريخ التشريعي للتصدي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في سلطنة عمان
القوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش
• الإطار القانوني العام
• الإطار القانوني الوطني
• أبرز السياسات والبرامج ذات الصلة بالتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل في عمان
تنفيذ القوانين والسياسات والممارسات لمنع معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل
• تنفيذ القوانين والسياسات الخاصة بعمان
• الممارسات والمبادرات
الشغرات الرئيسية في الوقاية والتعامل مع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي
الحاجات والتوصيات والاقتراحات الوطنية
الخاتمة
المراجع
النشرات الإحصائية

مقدمة

يعرف العنف القائم على النوع الاجتماعي بحسب توجيهات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات من أجل دمج التدخلات في قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل الإنساني بأنه "مصطلح عام يشمل أي فعل مؤذي يرتكب ضد إرادة الشخص ، و هو مبني على الفروق بين الذكور و الاناث التي يعزى وجودها الى أسباب اجتماعية "1، كما تعرفه المادة الأولى فقرة (أ) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190² بشأن العنف والتحرش في العمل، العنف والتحرش بشكل عام على أنه "العنف والتحرش الموجه إلى الأشخاص بسبب جنسهم أو نوعهم الاجتماعي، أو الذي يؤثر على الأشخاص من جنس معين أو نوع اجتماعي معين على نحو غير متناسب".

اما العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في العمل فيعرف على انه " مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس"³ ، كما تعرف المادة (1) (ب) من اتفاقية العمل رقم 190 العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي على أنهما "العنف والتحرش الموجهان ضد أشخاص على أساس جنسهم أو نوعهم الاجتماع، أو اللذان يؤثران بغير تناسب على أشخاص من جنس أو نوع اجتماعي، ويشمل هذا التحرش الجنسي، وتسمح المادة (1) للدول بمعالجة العنف والتحرش في عالم العمل ضمن مفهوم واحد أو مفاهيم منفصلة.

¹توجيهات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات من أجل دمج التدخلات في قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل الإنساني، الحد من المخاطر، تعزيز المرونة و دعم التعافي، -IASC-GBV-Guidelines-AR، الأمم المتحدة، 2016، ص4. متوفرة على الشبكة المعلوماتية على الرابط : <https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/11/IASC-GBV-Guidelines-AR-Nov2016.pdf>

²اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم190)، منظمة العمل الدولية، متوفرة على موقع منظمة العمل الدولية، الرابط الإلكتروني: https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinArabic/WCMS_712157/lang--ar/index.htm

³ (المادة 1 / ب من اتفاقية العمل رقم 190).

وبتحليل هذه المصطلحات بالاستعانة بالقانون والإطار الدوليين، بصورة تتجاوز اتفاقية منظمة العمل رقم 190؛ يمكن تعريف المفاهيم الرئيسية ضمن المصطلحات المذكورة:

• **العنف الجنسي:** "أي فعل جنسي، أو أي محاولة للحصول على فعل جنسي أو أي تعليقات، إيماءات، تصرفات للضغط على أفراد لغاية جنسية، أو أي تصرفات أخرى موجهة لشخص نتيجة ميوله الجنسي عن طريق العنف أو الإكراه بغض النظر عن علاقة المعتدي بالضحية"، يشمل العنف الجنسي الاغتصاب، أي فعل جنسي يتضمن الإيلاج (الذكور والإناث)، حمل الشخص على ارتكاب فعل جنسي دون إرادته، التحرش الجنسي والعنف الجنسي ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية أو الذهنية.

• **التحرش الجنسي:** أي سلوك أو تصرف جنسي غير مرغوب فيه أو غير مرحب به يؤدي إلى انتهاك كرامة شخص آخر، و/أو خلق بيئة، ترهيبية، عدائية، مهينة، مذلة، أو مسيئة والتحرش الجنسي في العمل يقع في (أ) الابتزاز عبر اشتراط شيء مقابل الحصول على شيء آخر؛ و(ب) بيئة عمل عدائية. الابتزاز عبر اشتراط شيء مقابل الحصول على شيء آخر هو أي تصرف جسدي، لفظي، أو غير لفظي ذو طبيعة جنسية، غير مرغوب فيه، غير معقول، ومسيئ للمتلقي، والذي يمكن تفسيره بصورة معقولة على انه يمثل شرطا ذا طبيعة جنسية على عامل/عاملة مقابل توظيف، ترقية، تدريب، فيما يستخدم صراحة أو ضمنا رفض أو إذعان شخص لهذا التصرف كأساس قرار يؤثر على عمل/وظيفة هذا الشخص.

والتحرش الجنسي الذي يتضمن خلق بيئة عمل عدائية يشمل التصرفات التي تخلق بيئة عمل ترهيبية؛ عدائية؛ أو مهينة، كما عرفته احد العينات القضائية التي تمت مقابلتها بمناسبة كتابة هذا التقرير بأنه "الاعتداء على شرف الغير بالقول أو الفعل سواء بالإيماء أو الإشارة أو الغمز والنظرة الفاحصة لجسم المجني عليه وكل ما من شأنه الدعوة لممارسة أفعال جنسية"⁴.

• **العنف الاقتصادي، أو العنف و/أو التحرش ذو الضرر الاقتصادي:** أي فعل قد يترتب عليه ضرر اقتصادي، مثل احتجاز/عدم دفع الأجور عدم المساواة في الأجور، الحرمان من الدخل، السيطرة

⁴ احد العينات التي تمت اجراء المقابلة معها لأغراض اعداد هذا التقرير.

على الدخل أو الفرص الاقتصادية. في إطار العنف الأسري/المنزلي، يشمل هذا النوع من العنف خلق تبعية اقتصادية تُخضع الضحية للمعتدي/المعتدية.

- **العنف والتحرش النفسيان :** إن العنف النفسي له أشكال كثيرة وواسعة إلى حد أنه يصعب حصرها، كما أن أضراره تحدث داخل نفس المجني عليه الذي يتعرض لهذا النوع من العنف، وبالتالي يصعب تحديد حجم الأذى والألم المعنوي الذي يتسبب به هذا النوع من العنف في مجال العمل ويقصد بالعنف النفسي كل فعل مؤذٍ لمشاعر المجني عليه ونفسيته دون أن تكون له آثار جسدية ومادية ظاهرة، ويشمل طرق التعبير اللفظية وغير اللفظية التي فحواها الحط من قيمة الانسان: كالسخرية، والتعبير، والسب، ويشمل كذلك الإشارات والإيماءات الخادشة للحياء والكرامة⁽⁵⁾، ويتضمن مفهوم العنف النفسي أيضاً العنف اللفظي، فكل شكل من أشكال الاعتداء الحاطة بكرامة المجني والمؤثرة في نفسه يدخل ضمن نطاق مصطلح العنف النفسي⁽⁶⁾.

ويعرف القانون البحريني العنف النفسي بأنه: "كل فعل يؤدي إلى أضرار نفسية على المعتدى عليه ويشمل جرائم القذف والسب"⁽⁷⁾، أما القانون التونسي فيعرفه بأنه: "كل اعتداء لفظي كالقذف والشتم أو الإكراه أو التهديد أو الإهمال أو الحرمان من الحقوق والحريات والإهانة والتجاهل والسخرية والتحقير وغيرها من الأفعال أو الأقوال التي تنال من الكرامة الإنسانية للمرأة أو ترمي إلى إخافتها أو التحكم فيها"⁽⁸⁾.

- **العنف الجسدي:** يشمل الضرب، الركل، الخنق وغيرها من الأفعال ذات الضرر الجسدي و العنف و التحرش القائم على النوع الاجتماعي يعتبر من الممارسات المهددة للحياة، وللصحة، وانتهاك لحقوق الإنسان، و التي تتطلب توفير الحماية العاجلة للمتضررين، و من صور هذه الأفعال المؤذية و التي تعتبر نوعا من اشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي العنف الجسدي والعاطفي كالإجبار او الإكراه أو التهديد أو الخداع – والموجه ضد شخص آخر بسبب جنسه أو نوعه الاجتماعي، كما يشمل العنف القائم على النوع الحرمان من الموارد أو الفرص أو الخدمات مثل العزلة والمقاطعة

⁵ ربيعة رضوان، أنماط العنف ضد المرأة وسبل الحماية القانونية حسب التشريع الجزائري، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، يونيو 2017، ص12.

⁶ بوقجار مراد، حماية المرأة من العنف الزوجي في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، الجزائر، 2019، ص84.

7 المادة (1)، من القانون البحريني بشأن الحماية من العنف الأسري.

⁸ المادة (3)، من القانون الأساسي التونسي.

الاجتماعية والاقتصادية ، بالإضافة الى الإيذاء النفسي / العاطفي و هو إحاق الألم النفسي أو العاطفي، بما في ذلك التهديد بالضرر أو الممارسات التي تهين أو تحط من قدر أو تعزل شخصاً عن أصدقائه وعائلته، قد تشمل هذه أيضاً التحرش اللفظي، أو تدمير المتعلقات العزيزة على الآخرين، أو فرض الانتباه غير المرغوب فيه على الآخرين، أو الملاحظات المهددة، أو الإيحاءات أو الكلمات المكتوبة⁹ و هذا النوع من العنف يعاني منه الرجال و النساء على حد سواء.

وفي تقريرها حول العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية - اتجاهات المرأة لعام 2017" اكدت منظمة العمل الدولية أن الفجوات بين الجنسين في عالم العمل منتشرة ومستمرة وكبيرة، و أن الحد من التفاوت بين الجنسين في مجال العمل من شأنه أن يحقق فوائد كبيرة للمرأة والمجتمع والاقتصاد، و يعود هذا التفاوت الى وجود العديد من العقبات الكبيرة التي تعيق حرية النساء في المشاركة بالكامل في سوق العمل.، ومن هذه العقبات، أن تفضيل المرأة لعمل ما أو قرارها بالمشاركة في سوق العمل أو حصولها على عمل ذي جودة يتأثر بعدد كبير من العوامل بما فيها التمييز، والتعليم وأعمال الرعاية غير المدفوعة، وخلق توازن بين العمل والأسرة، ووضع المرأة الاجتماعي، كما أن الامتثال إلى الأدوار الاجتماعية يلعب أيضا دورا أساسيا في الحد من فرص العمل اللائق للمرأة¹⁰.

وفيما يتعلق بسلطنة عمان ورغم عدم وجود قانون خاص بشأن تجريم العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في سلطنة عمان إلا أن موضوع العنف القائم على النوع الاجتماعي من الموضوعات التي قد حظرها النظام الأساسي للدولة¹¹ (الدستور) بشكل عام، حيث نصّت المادة 15 من النظام الأساسي للدولة على المبادئ الاجتماعية وهي مجموعة من الأحكام ذات صلة بالحماية من العنف القائم على النوع

⁹د. منى حسنين السيد طه، دور القيادة المدمرة في تدعيم السلوكيات البلطجة في مكان العمل " دراسة تطبيقية" ، المجلة العلمية للدراسات و البحوث المالية و الإدارية، المجلد 6، العدد 1، مايو و يونيو 2020، الصفحة 1- 41، 2020، ص11.
10 الأمم المتحدة، أخبار الأمم المتحدة منظور عالمي قصص إنسانية، الفجوات بين الجنسين في عالم العمل منتشرة ومستمرة وكبيرة، منظمة العمل الدولية، 2017، التقرير متوفر على الرابط الإلكتروني: <https://news.un.org/ar/story>

¹¹ يطلق على الدستور في سلطنة عمان مصطلح " النظام الأساسي للدولة " و النظام الأساسي للدولة الساري في سلطنة عمان هو النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 6 / 2021، ، نشر هذا المرسوم في ملحق عدد الجريدة الرسمية رقم (١٣٧٤) الصادر في ١٢ / ١ / ٢٠٢١م، الجريدة الرسمية، وزارة العدل و الشؤون القانونية، سلطنة عمان، 2021.

الاجتماعي مثل العدل، والمساواة، وتكافؤ الفرص وغيرها من المبادئ، كما جرّمتها القوانين الوطنية الأخرى مثل قانون الجزاء رقم 7 / 2018¹²، وقانون العمل¹³ رقم 2003/35 وغيرها من القوانين ذات العلاقة.

وفيما يتعلّق بالدراسات السابقة في مجال قوانين العنف والتحرش في مكان العمل في سلطنة عمان، فإنه توجد بعض الدراسات وهي قليلة جداً في هذا الموضوع بالتحديد، حيث تناولت هذه الدراسات العنف والتحرش من زوايا مختلفة مثل العنف الموجّه للمرأة في اطار الأسرة مثلاً¹⁴، أو تلك الدراسات التي تقوم على قياس الرأي العام نحو العنف الموجّه للمرأة وفق متغيرات متعددة من ضمنها النوع الاجتماعي¹⁵، كما توجد دراسة قدّمت الى لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الدول العربية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان في الدول العربية، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الدول العربية وشمال أفريقيا، و ذلك في عام 2018، بعنوان " العدالة بين الجنسين والقانون في المنطقة العربية: تفعيل المعرفة بالقوانين المؤثرة على المساواة بين الجنسين"¹⁶، و هي تتناول تقييم القوانين والسياسات التي تؤثر على تحقيق المساواة بين الجنسين وحماية المرأة من العنف في العالم العربي، كما تقدم ثمانية عشر تقريراً خاصاً بالدول العربية و من بينها سلطنة عمان، تبرز هذه التقارير النجاحات المتحققة على المستوى الوطني في الوصول الى العدالة بين الجنسين كما تبيّن الثغرات التي من واجب الدول النظر فيها لتتمكن من تنفيذ التزاماتها وتعهداتها الدولية، كما تركز هذه التقارير على تقييم القوانين المؤثرة على عدالة النوع الاجتماعي في البلدان محل الدراسة و من بينها سلطنة عمان، حيث قدم التقرير تحليلاً للقوانين و السياسات المتعلقة بالمساواة بين النساء و الرجال امام القانون، و ما اذا كانت تحمي من التمييز و من العنف القائم على النوع الاجتماعي.

¹²قانون الجزاء رقم 7 / 2018، نشر هذا المرسوم في [ملحق عدد الجريدة الرسمية رقم \(١٢٢٦\) الصادر في ١٤ / ١ / ٢٠١٨م](#)، الجريدة الرسمية، وزارة العدل و الشؤون القانونية، سلطنة عمان، 2018.

¹³قانون العمل رقم 2003/35، نشر هذا المرسوم في عدد الجريدة الرسمية رقم (٧٤٢) الصادر في ٣ / ٥ / ٢٠٠٣م، الجريدة الرسمية، وزارة العدل و الشؤون القانونية، سلطنة عمان، 2003.

¹⁴عذراء العلوي، الحماية الجزائية للمرأة من جرائم العنف الاسري في التشريع العماني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة السلطان قابوس، 2022.

¹⁵صفية الهاشمية، اتجاهات طلبة الجامعة نحو مشكلة العنف ضد المرأة و دور الخدمة الاجتماعية للحد منها، رسالة ماجستير، كلية الاداب و العلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، 2017.

¹⁶اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون: تحليل إقليمي للتقدم المحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، الأمم المتحدة، الاسكوا، 2018. أيضا انظر: [عدالة النوع الاجتماعي والقانون: دراسة لتقييم للقوانين المؤثرة على المساواة بين الجنسين في منطقة الدول العربية](#)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، لبنان، ديسمبر 2018، و الدراسة والتقارير متوفرة على الرابط الإلكتروني ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، الأمم المتحدة، الاسكوا:

<https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/gender-justice-law-assessment-arab-states-arabic.pdf>

ولقد خلصت هذه الدراسة الى ان هناك حاجة ماسة الى إيجاد تدابير قانونية وسياسية إضافية للتصدي للعنف والتحرش الجنسي القائم على النوع الاجتماعي، مثل تحسين الاستجابة المتصلة بالنوع الاجتماعي طرف الوكالات المكلفة بإنفاذ القوانين، والاعتراف بالعنف القائم على النوع الاجتماعي كقضية اجتماعية وبصفته من انتهاكات حقوق الإنسان.

و في عام 2019 قدم الدكتور راشد بن حمد البلوشي دراسة مقارنة بين اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والتشريعات العُمانية، و ذلك بالتعاون بين وزارة التنمية الاجتماعية و جامعة السلطان قابوس و مكتب الأمم المتحدة للسكان في مسقط، حيث تطرقت هذه الدراسة لمسألة الحماية الجزائية التي توفرها التشريعات العُمانية للمرأة من جرائم العنف، وأشكال التمييز والتحيز ضدها، ولقد تناولت الدراسة الموضوع من حيث مدى التوافق والاتساق بين التشريعات العُمانية المتعلقة بحماية المرأة من جرائم العنف وأشكال التمييز، واتفاقية (سيداو) للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي صادقت عليها سلطنة عُمان في عام 2006.

كما تناولت الدراسة موضوع التزامات السلطنة بموجب هذه الاتفاقيات بتحقيق المساواة بين الجنسين في جميع المجالات الحيوية للمرأة في والتشريعات والقوانين العُمانية التي تضمن المساواة والعدالة بين الجنسين في عُمان، كما ركزت الدراسة على الخطوات التي قامت بها عُمان لتمكين المرأة في مختلف المجالات، وضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في مجالات العمل المختلفة، والأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والخدمات العامة المقدمة للمواطنين.¹⁷

ومن بين الدراسات السابقة أيضاً دراسة معنونه " الحماية الجزائية للمرأة من جرائم العنف الأسري في التشريع العُماني (دراسة تحليلية مقارنة)"، للباحثة عذراء العلوي، ركزت الدراسة على مدى توفير الحماية الجزائية للمرأة من كافة أشكال العنف والتمييز خصوصاً العنف الاسري، و ذلك فيما يتعلق بالحقوق التي يكفلها النظام الأساسي للجنسين دون تمييز، وفي العقوبات المشددة وغير المشددة، التي يفرضها قانون الجراء على مرتكبي جرائم العنف دون تمييز بسبب الجنس، فالمُشرّع العُماني أخذ بنهج تطبيق العقوبات على جرائم

¹⁷د. راشد بن حمد البلوشي، دراسة مقارنة بين اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والتشريعات العُمانية، وزارة التنمية الاجتماعية، سلطنة عُمان، 2019.

العنف دون تمييز بسبب جنس الجاني أو الضحية أو نوع صلة القرابة التي تجمع بينهما، عدا بعض الجرائم التي شدد عليها العقوبات، كالجرائم التي يرتكبها الفروع ضد الأصول، وجريمة الخطف إذا كانت الضحية أنثى؛ ولكن نتيجةً لتطور الفهم التشريعي المعاصر لجرائم العنف الأسري ضد المرأة، ولتأثير تعقيدات العلاقات الأسرية، والثقافة والعادات الاجتماعية السائدة على تحقيق العدالة والحماية للمرأة من جرائم العنف الأسري، أصبح عدم الأخذ بمبدأ التمييز الإيجابي على صعيد تعريف جرائم العنف الأسري، وتشديد عقوباتها، وسن آليات وتدابير حماية خاصة بها، يعتبر أحد جوانب النقص التشريعية في الحماية الجزائية للمرأة من جرائم العنف الأسري.

هذا ولقد اتبعت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي المقارن، حيث تناولت في المبحث التمهيدي: بيان ماهية العنف الأسري ضد المرأة، وخصصت الفصل الأول: لتسليط الضوء على موقف المُشرِّع العُماني من العنف الأسري ضد المرأة، وذلك باستنباط النموذج القانوني لجرائم العنف الأسري ضد المرأة من النصوص الجزائية الخاصة بجرائم العنف، وتحليلها ومقارنتها بالقوانين المقارنة المشابهة، وأخيراً ركزت الدراسة على القوانين الخليجية والعربية الخاصة بالحماية من العنف الأسري؛ سعياً لإيجاد سبل تعزيز الحماية الجزائية للمرأة من جرائم العنف الأسري في التشريع العُماني، ولقد خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج و التوصيات أهمها، إصدار قانون خاص ومستقل للحماية من جرائم العنف الأسري، يلبي متطلبات تعزيز الحماية الجزائية للمرأة من جرائم العنف الأسري في التشريع العُماني و استحداث نصوص جزائية في قانون الجزاء لجرائم العنف غير الواردة في القانون، وفرض عقوبات مشددة عليها مثل نص يجرّم منع أو إجبار المرأة على العمل، و إضافة نص في قانون الإجراءات الجزائية يحدد اختصاصات وواجبات جهات تلقي البلاغات عن جرائم العنف الأسري ضد المرأة، وما يجب عليها اتخاذه من إجراءات، وفرض عقوبات على مخالفيها، و في مجال السياسات أوصت الدراسة بتنفيذ استراتيجيات وبرامج وطنية لمعالجة الظواهر السلوكية المرتبطة بجرائم العنف الأسري ضد المرأة، وتغيير العادات الاجتماعية التي تدعم هذه الجرائم الأسرية بحق المرأة، والعمل على نشر القيم والتوجهات الثقافية التي تنبذ العنف الأسري ضد المرأة، و توفير معلومات

وإحصاءات تفصيلية دقيقة عن جرائم العنف الأسري ضد المرأة بشكل دوري؛ للاستفادة منها في إجراء البحوث والدراسات العلمية المتخصصة حولها، ووضع آليات العلاج المناسبة لها¹⁸. وفي دراسة أخرى قام بها الباحث/ خلفان بن سالم البوسعيدي حول أشكال العنف الزوجي، أجريت في عام (2020) على عينة مؤلفة من (170) امرأة في ولاية بركاء، بمحافظة جنوب الباطنة، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن العنف النفسي يحتل الصدارة الأولى، ويليه العنف الجسدي، ثم العنف الاقتصادي، والعنف الجنسي⁽¹⁹⁾.

أخيراً، في عام 2021 صدرت دراسة اجتماعية للباحث يوسف بن علي الزكواني بعنوان " دراسة عن التحرش في مكان العمل على الموظفات العمانيات العاملات بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان" و هي الدراسة الوحيدة و الأقرب لموضوع العنف و التحرش المبني على النوع الاجتماعي في العمل، و لقد ركزت الدراسة على مدى وجود التحرش في مكان العمل في القطاع الحكومي في سلطنة عمان، و معرفة أسبابه و العوامل المؤدية اليه، و لقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، بالإضافة الى المنهج التحليلي، و لقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها أن مستوى التحرش في مكان العمل بالقطاع الحكومي في محافظة مسقط منخفض جداً، كما بينت الدراسة أن أكثر الأسباب المؤدية لوقوع التحرش من وجهة نظر العينة هي الأسلوب المثير في الكلام، والسكوت عن مقدمات التحرش والملابس المفلتة، كما توصلت الدراسة الى أن أفضل الوسائل لصد التحرش حسب وجهة نظر الموظفات هي تحذير المتحرش وتهديده ومواجهته بحزم، فتقديم شكوى رسمية فإبلاغ المسؤول الأعلى مباشرة، كما خلصت الدراسة إلى أن وعي الموظفات عن ماهية التحرش منخفض.

و كان من بين اهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة انه على الموظفات ان يتحلين بالرزانة التي تجنبهن وقوع التحرش عليهن، و ان يضعن الحواجز الكافية لتجنب ذلك، و ان لا يتهاونن مع مقدمات التحرش متى وقعت، و ان يدركن الجانب القانوني المتعلق بالتحرش، كما أوصت الدراسة انه على المؤسسات ان تعمل

¹⁸ عذراء بنت حمود بن حمدان العلوية، الحماية الجزائية للمرأة من جرائم العنف الأسري في التشريع العُماني (دراسة تحليلية مقارنة)، مرجع سابق.

(19) خلفان بن سالم بن خلفان البوسعيدي، أشكال العنف الممارس ضد المرأة واستراتيجيات الحد منه لدى عينة من النساء المتزوجات بولاية بركاء، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، كلية التربية، الجامعة الإسلامية العالمية، العدد السابع والعشرون، ماليزيا، أغسطس، لعام 2020، ص11-12.

على ضمان وجود السياسات التي تكفل وجود إجراءات شفافة للاستماع لشكاوي الموظفين، و ان تعتمد إجراءات صارمة على من يثبت عليه وقوع التحرش، أما بالنسبة لمتخذي القرار فأوصت الدراسة بضرورة وجود تنسيق و تعاون بين المؤسسات لفرض سياسات تحد من التحرش في مكان العمل، كما اكدت الدراسة على ضرورة وجود وسائل توعية مستمرة مع المؤسسات²⁰.

هذا التقرير سوف يلقي الضوء على المرجعيات والقوانين الخاصة بالعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في العمل في سلطنة عُمان، بالإضافة الى بيان الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي في قوانين العمل في سلطنة عمان، حيث اخذ اراء مجموعة من المتخصصين والعاملين في حقل مكافحة العنف والتحرش القائم على النوع في سلطنة عمان، لبيان أوجه التميز والنقص في الحماية الجزائية التي يوفرها المشرع العُماني عن جرائم العنف و التحرش القائم على النوع في مكان العمل.

نظرة عامة حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتاريخ التشريعي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في سلطنة عمان:

1- السياق الاجتماعي

سلطنة عمان دولة عربية مسلمة وهي احدى الدول الست المكونة لمنظومة دول مجلس التعاون الخليجي ذات الطابع الاجتماعي المحافظ. و فيما يتعلق بالمششرات السكانية لعام 2021 و بحسب الإحصاءات الصادرة عن المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، بلغ عدد سُكان سلطنة عُمان (4.627.000) أربعة ملايين وستمائة وسبعة وعشرون ألف نسمة بنهاية ديسمبر 2021م، وبتوزيع عدد السكان الكلي من الجنس بلغ عدد الذكور 2.412.508، أما عدد الإناث فبلغ 2.391.609، هذا ولقد بلغ عدد السكان العمانيين 2.804.000 نسمة ، و هي نسبة تقارب 62 % من إجمالي عدد السكان، مقابل 1.723.000 نسمة من الوافدين بنسبة 38 %، وأفادت النشرة الإحصائية إلى أن الهرم السكاني للعمانيين حسب

20يوسف بن علي الزكواني. دراسة عن التحرش في مكان العمل على الموظفين العمانيات العاملات بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 247-225، (63)، 2021. <https://doi.org/10.33193/JALHSS.63.2021.389>

النوع لعام 2021 يتساوى تقريبا حيث تشكل نسبة النساء العمانيات نصف عدد العمانيين من الرجال تقريبا، حيث بلغت نسبة الذكور (50.4 %) والإناث (49.6%)، كما بلغت نسبة النوع 102 ذكر لكل 100 أنثى، وتمثل فئتا الشباب والأطفال (29 سنة فأقل) الشريحة الأكبر لدى العمانيين مشكلين ثلثي السكان العمانيين بنسبة 63 % ، اما معدل المواليد للعمانيين لكل ألف من السكان بلغت 27.3 %²¹.

هذا ولقد بلغت الكثافة السكانية لسلطنة عُمان 14.6 نسمة لكل 2 كيلو متر مربع بنهاية ديسمبر 2021م، وتُعد محافظة مسقط هي الأعلى من حيث الكثافة السكانية بـ 327.5 نسمة لكل كيلومتر مربع، فيما تُعد محافظة الوسطى الأقل كثافة سكانية من بين جميع محافظات السلطنة بـ 0.6 لكل كيلومتر مربع²².

و فيما يتعلق بالمشورات الاقتصادية فقد بلغ إجمالي الدخل القومي للسلطنة ما قيمته 26.9 مليار ريال عماني²³ ، كما بين التقرير ان نصيب الفرد من الدخل القومي هو 6355 ريال عماني أي ما يعادل 15888 دولار أمريكي²⁴.

وفيما يتعلق بالمشورات الصحية فقد بلغ معدل وفيات الأطفال لكل 1000 طفل 8.2%، كما بلغ معدل وفيات الأمهات بسبب الحمل و الولادة 10.2% لكل 100000 مولود حي.

و فيما يتعلق بالمشورات التعليمية لعام 2021 فقد بلغ العدد الإجمالي للمدارس بمختلف أنواعها 11087 مدرسة²⁵، كما بلغت نسبة الأمية 9.2 % في عام 2020م، و مثلت النساء 5.2% اما الذكور 1.6%²⁶،

21 المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلطنة عمان، الكتاب الإحصائي السنوي 2022، الإصدار 50، أغسطس 2022، بيانات 2021، ص58.

22 المرجع السابق، ص 62.

²³الريال العماني يعادل 2.5 دولار امريكي.

²⁴المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلطنة عمان، الكتاب الإحصائي السنوي 2022

25المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلطنة عمان، الكتاب الإحصائي السنوي 2022، الإصدار 50، أغسطس 2022، بيانات 2021

26المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرجع السابق.

كما انخفضت معدلات الأمية للسكان العمانيين من 7.1 % في عام 2015 م إلى 3.8 % في عام 2019م²⁷.

وفيما يتعلق بالمشورات الاجتماعية فقد بلغت حالات الضمان الاجتماعي في عام 2021، (836.72) حالة و تحتل النساء النسبة الاعلى من الحالات المستفيدة حيث شكلن ما نسبته 60 % من إجمالي الحالات المستفيدة من الضمان الاجتماعي في عام 2021م، كما بلغت نسبة الأسر التي تعولها نساء 14% ، اما نسبة المتزوجات من النساء (15 سنة فأكثر) فقد بلغت 47.37 %، كما بلغت نسبة المطلقات من النساء (15 سنة فأكثر) 2.88 % ، أما نسبة الأرامل من النساء (15 سنة فأكثر) فقد بلغت 7.51 % ، أخيرا بلغ عدد حالات الطلاق التي ترعاها وزارة التنمية الاجتماعية (7570) حالة ، وبلغت نسبة الزيادة في الضمان الاجتماعي المقدم لهذه الفئة 15.8%²⁸.

2- النوع الاجتماعي في العمل

تعرف منظمة العمل الدولية "تقسيم العمل حسب النوع الاجتماعي" بأنه "التوزيع الاجتماعي للمهام وفق جنس العامل وتوجه الرجال والنساء بالإضافة إلى أنواع مختلفة من الأدوار والمهام في وظيفة ما"²⁹، و يعتمد تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي على السياق الاجتماعي - الاقتصادي والثقافي ويمكن تحليله من خلال التمييز بين المهام الإيجابية و الإنجابية و عبر الفصل بين النشاطات المجتمعة مثل من يتولى ماذا، و متى و كيف و لأية مدة.

و فيما يتعلق بمؤشر العمل فقد بلغ عدد المشتغلون في سلطنة عمان في عام 2021 في جميع القطاعات (العام و الخاص و العائلي) 2.158.619 عامل، مثل المشتغلون العمانيون 773.786 ، حيث بلغ عدد المشتغلون العمانيون من الذكور 557.885 ، اما المشتغلون العمانيون من الاناث فقد بلغ 215.901، اما توزيع المشتغلون العمانيون بناء على القطاعات المختلفة فقد شكل القطاع الخاص العدد الأكبر من المشتغلون العمانيون حيث بلغ عدد العاملين في القطاع الخاص من العمانيون 374.606 شكل الذكور الأغلبية حيث بلغ عدد الذكور العمانيون العاملون في القطاع الخاص 266.125 ، اما الاناث فقد بلغ عدد

²⁷المركز الوطني للإحصاء و المعلومات، سلسلة الإحصاءات المجتمعية" المرأة العمانية3"، 2020، ص 22،
²⁸المركز الوطني للإحصاء و المعلومات، سلطنة عمان، الكتاب الإحصائي السنوي 2022، الإصدار 50، أغسطس 2022، بيانات 2021، ص 65.
²⁹منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية: دليل، 2014

العاملات في القطاع الخاص 108.481، اما القطاع الحكومي فقد بلغ عدد العمانيين العاملين في القطاع الحكومي 351,231، مثل الذكور عدد 262.067 اما الاناث فشكلن 89.164، أخير بلغ عدد العاملون العمانيون في القطاع العائلي 47,949، مثل الذكور منهم 29,693 اما الاناث فقد بلغ عدد العاملات منهن في القطاع العائلي 18.256³⁰.

و فيما يتعلق بالباحثين عن عمل فإن نسبة 4,1 % من إجمالي العمانيين من الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر هم باحثون عن عمل، شكل الذكور من إجمالي الباحثين عن عمل ما نسبته (37,5%) والانات (62.5%)³¹.

و فيما يتعلق بنسبة النساء العاملات في المناصب العليا (مديرو الدوائر العامة والاعمال و المستثمرون العاملون، فقد شكلت الاناث العمانيات ما نسبته 31 % من إجمالي مديري الإدارة العامة والأعمال والمستثمرين³².

و فيما يتعلق بالفئات العمرية فإن أكثر من نصف المشتغلين (57.5%) تركزوا في الفئة العمرية من 26 - 40 سنة، اما المستويات العلمية فإن أكثر من ثلث (39.8%) من المشتغلين (15 سنة فأكثر) حاصلين على مؤهل الدبلوم العام، و لقد بلغ عدد الاناث المشتغلات (فوق 15 سنة) و الحاصلات على البكالوريوس فأعلى (36.7%) 33 .

و فيما يتعلق بالمسجلين في صناديق التقاعد فقد بلغ عددهم في عام 2020 (119,830) متقاعد، حيث بلغ عدد المتقاعدين من الذكور 100,020 متقاعد، و بلغ عدد الاناث المتقاعدات 19,810 متقاعدة، الجدير بالذكر أن التقارير تشير الى أن أكثر من نصف (52%) الاناث اللواتي تركن الخدمة عام 2020 كان سببها الاستقالة³⁴.

3- التاريخ التشريعي للتصدي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في سلطنة عمان

تعتبر التشريعات من اهم المحاور التي تشكل اطارا مرجعيا للسكان وتنظم علاقات الافراد ببعضهم البعض، كما انها تحدد الواجبات والحقوق التي يتمتع بها الأشخاص، لذا فإن الإطار القانوني من شأنه أن يعكس

³⁰المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلطنة عمان، الكتاب الاحصائي السنوي 2022، الإصدار 50، أغسطس 2022، بيانات 2021، ص91.

³¹المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلسلة الاحصاءات المجتمعية "5 المرأة العمانية"، 2021، ص 28.

³² المرجع السابق، ص30.

³³المرجع السابق ص33.

³⁴المرجع السابق ص37.

وضع العلاقات بين الافراد في المجتمع، وله التأثير بأن يحدث تغيير على هذه العلاقات والقواعد التي تنظمها، لذا فإن العمل على الغاء التمييز في القوانين سيؤسس لعلاقات قائمة على مفاهيم المساواة والعدالة. هذا ولقد بدأت سلطنة عمان ومنذ بزوغ النهضة الحديثة فيها في عام 1970 في تنفيذ إجراءات متعلقة بالسياسات الوطنية للنهوض بالمساواة بين الجنسين في مجالات البرامج والسياسات الحكومية المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي، وصنع القرار، والتمكين الاقتصادي، ووضع حد للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، والنهوض بالصحة والتعليم، وسن التشريعات التي تتصدى للعنف القائم على النوع الاجتماعي وإنفاذها من أجل حماية النوع الاجتماعي وفرض العقوبات المناسبة لمرتكبي العنف.

ولتحقيق هذه الأهداف، قامت السلطنة بسن العديد من القوانين التي تدعم جميع افراد المجتمع في تحقيق تلك الأهداف، حيث قدمت الحكومة الدعم والمساندة للجهات المعنية بشؤون المرأة ومنظمات المجتمع المدني من اجل تحقيق أهداف السلام والأمن والتنمية، ولقد أصبحت مؤسسات الدولة ذات الصلة، والأجهزة الوطنية المعنية في السلطنة ومنظمات المجتمع المدني، والنشطاء ملتزمون برفع مستوى الوعي حول مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي وتأثيره على البلاد.

و فيما يتعلق باستعراض الاطار القانوني للعنف و التحرش القائم على النوع الاجتماعي فإنه في البداية يجب التأكيد على ان النظام القانوني في سلطنة عمان ينص على ان الاتفاقيات و المعاهدات الدولية تصبح بمرتبة القوانين الوطنية عند التصديق عليها، حيث تكون هذه الاتفاقيات و المعاهدات واجبة التطبيق وفق المادة (97) من النظام الأساسي للدولة و هي تعتبر جزء من القانون الداخلي للبلاد³⁵.

فعلى مستوى المعاهدات و الاتفاقيات الدولية فقد انضمت سلطنة عمان إلى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لعام 1966 و ذلك في عام 2020³⁶ ، كما انضمت السلطنة الى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري³⁷ في عام 2002، بالإضافة الى ذلك فقد صادقت السلطنة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) في عام 2006، مع

³⁵ نصت المادة 97 من النظام الأساسي للدولة على " لا يجوز لأي جهة في الدولة إصدار لوائح، أو قرارات، أو تعليمات تخالف أحكام القوانين والمراسيم السلطانية النافذة، أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تعد جزءاً من قانون البلاد".
³⁶ انضمت السلطنة الى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بموجب المرسوم السلطاني رقم ٤٦ / ٢٠٢٠ بالموافقة على انضمام سلطنة عمان إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

³⁷انضمت السلطنة للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري بموجب المرسوم السلطاني رقم ٨٧ / ٢٠٠٢ بالتصديق على انضمام السلطنة للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

بعض التحفظات، إذ تقدمت سلطنة عُمان بتحفظ عام على جميع أحكام الاتفاقية المتعارضة مع أحكام الشريعة الإسلامية و القوانين الوطنية، كما تحفظت السلطنة على المادة 9/ 2 و الخاصة بالمساواة المتعلقة بمنح الجنسية لأبناء العمانية المتزوجة من غير عماني، والمادة 15/ 4 و المتعلقة بحركة الأشخاص وحرية اختيار السكن والإقامة، المادة 16(أ)، (ج)، (و) و المتعلقة بالمساواة في الزواج والعلاقات الأسرية، والمادة 29/ 1 المتعلقة بإدارة الاتفاقية والتحكيم في حال نشوب نزاع³⁸، هذا و في عام 2019 قامت السلطنة بسحب تحفظها على المادة 15/ 4 و المتعلقة بحركة الأشخاص وحرية اختيار السكن والإقامة³⁹.

كما انضمت السلطنة الى العديد من الاتفاقيات ذات العلاقة بحقوق الطفل و الأشخاص ذوي الاعاقة و العمال كما سوف يأتي لاحقاً.

الجدير بالذكر، ان سلطنة عمان لم تنضم الى اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف و التحرش في عالم العمل رقم 190، و التوصية المرفقة لها رقم 206 و اللتان تهدفان إلى ضمان ألا يتعرض أحد للعنف والتحرش في عالم العمل.

و فيما يتعلق بالقوانين الوطنية الرئيسية ذات الصلة بمكافحة العنف و التحرش الجنسي القائم على النوع الاجتماعي في العمل في سلطنة عمان، فقد جرمت السلطنة العنف و التحرش بشكل عام و ذلك في العديد من القوانين ذات العلاقة و هي مرتبة بحسب تواريخ صدورها على النحو التالي:

- قانون صندوق التقاعد لموظفي الخدمة المدنية، المرسوم السلطاني 86/26
- قانون التأمينات الاجتماعية، المرسوم السلطاني 91/72
- النظام الأساسي للدولة، المرسوم السلطاني 96/101
- قانون الأحوال الشخصية، المرسوم السلطاني 97/ 32
- قانون الإجراءات الجزائية، المرسوم السلطاني 99/97
- قانون الإجراءات المدنية والتجارية، المرسوم السلطاني 2002/29

38 انضمت السلطنة الى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم السلطاني رقم ٤٢ / ٢٠٠٥ بالموافقة على انضمام سلطنة عمان إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

39 مرسوم سلطاني رقم ٣ / ٢٠١٩ بالتصديق على تعديل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وسحب بعض تحفظات السلطنة عليها، نشر في الجريدة الرسمية نشر هذا المرسوم في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٢٧٦) الصادر في ١٣ / ١ / ٢٠١٩ م، وزارة العدل و الشؤون القانونية، سلطنة عمان، 2019.

- قانون العمل، المرسوم السلطاني 35 / 2003
- قانون الخدمة المدنية، المرسوم السلطاني 120 / 2004
- قانون التوفيق والمصالحة، المرسوم السلطاني 98 / 2005
- قانون مكافحة الإتجار بالبشر، المرسوم السلطاني 126 / 2008
- قانون المعاملات المدنية، المرسوم السلطاني 29 / 2013
- قانون الجنسية، المرسوم السلطاني 38 / 2014
- قانون الجزاء، المرسوم السلطاني 7 / 2018
- النظام الأساسي للدولة رقم 6 / 2021

و فيما يتعلق بالنظام الأساسي للدولة (الدستور)⁴⁰ فقد حظر النظام الأساسي للدولة موضوع العنف و التحرش القائم على النوع الاجتماعي وذلك في المواد التالية:

- المادة (2) من النظام الأساسي للدولة على أنّ الإسلام هو دين الدولة، والشريعة الإسلامية هي أساس التشريع.
- المادة (15) في المبادئ الاجتماعية التي نصت على أن المبادئ الاجتماعية للدولة تتمثل في العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع، تكفلها الدولة.
- نصت المادة (15) أيضا على ان الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق والوطنية، وتعمل الدولة على تماسكها واستقرارها وترسيخ قيمها، **وتكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل،** وتلتزم برعاية الطفل، والأشخاص ذوي الإعاقة، والشباب، والنساء، وذلك على النحو الذي يبينه القانون.
- كما اكدت المادة (15) على ان المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي.

⁴⁰صدر النظام الأساسي للدولة بموجب المرسوم السلطاني رقم ٦ / ٢٠٢١ بإصدار النظام الأساسي للدولة، و الذي حل محل النظام الأساسي للدولة رقم 101 / 1996.

- أخيرا أكدت المادة (15) من النظام الأساسي على أن العمل حق وشرف، ولكل مواطن ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبرا إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، ولمدة محددة، وبمقابل عادل، وتسن الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما وتوفر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية.

الجدير بالذكر، انه توجد تدابير محدودة للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي في سلطنة بشكل عام، تقوم بها بعض الجهات الرسمية مثل وزارة التنمية الاجتماعية، و وزارة العمل، و شرطة عمان السلطانية ، و الادعاء العام ، بالإضافة الى بعض مؤسسات المجتمع المدني مثل الاتحاد العام لاتحاد عمال سلطنة عمان، و لكن تبقى هذه الجهود محدودة و تحتاج إلى تحسين خصوصا في اليات الاستجابة المتصلة بالنوع الاجتماعي من قبل الجهات المكلفة بتنفيذ القوانين.

القوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش

سوف يقوم هذا الجزء من التقرير بتحليل الاطار القانوني العام، و الاطار القانوني الوطني للقوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في سلطنة عمان من حيث علاقتها بمفاهيم ونطاق العنف و التحرش الجنسي القائم على النوع الاجتماعي في العمل، و ذلك على النحو التالي:

1- الإطار القانوني العام:

انضمت سلطنة عمان إلى العديد من الاتفاقيات و المعاهدات ذات العلاقة بحماية و تعزيز حقوق الانسان، فقد انضمت السلطنة الى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 و ذلك في عام 2020⁴¹ ، كما انضمت السلطنة الى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري⁴² في عام 2002، بالإضافة الى ذلك فقد صادقت السلطنة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) في عام 2006.

41 انضمت السلطنة الى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بموجب المرسوم السلطاني رقم ٤٦ / ٢٠٢٠ بالموافقة على انضمام سلطنة عمان إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

42 انضمت السلطنة للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري بموجب المرسوم السلطاني رقم ٨٧ / ٢٠٠٢ بالتصديق على انضمام السلطنة للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

أخيراً، انضمت سلطنة عمان الى منظمة العمل الدولية عام 1994م بموجب المرسوم السلطاني رقم (94/10) في 9 يناير 1994م، ومنذ انضمامها الى المنظمة فإن السلطنة تشارك سنوياً في مؤتمر العمل الدولي حيث تمثل مشاركة سلطنة عُمان في المؤتمرات الدولية والاجتماعات الاقليمية واللجان الفنية المنبثقة عنها، قد شكلت أهمية في إبراز دور السلطنة على المستوى الدولي في المسائل والقضايا العمالية التي يتم مناقشتها بشكل دائم، و فيما يتعلق باتفاقيات العمل التي صادقت عليها سلطنة عُمان صادقت السلطنة على خمس اتفاقيات وهي على النحو التالي:

الاتفاقية	رقم المرسوم	تاريخ التصديق
اتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري الإلزامي	مرسوم سلطاني رقم (1996/75)	25 / 9 / 1996 م
اتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال	مرسوم سلطاني رقم (2001/38)	24 / 4 / 2001 م
اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام	مرسوم سلطاني رقم (2005/65)	3 / 7 / 2005 م
اتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري	مرسوم سلطاني رقم (2005/65)	3 / 7 / 2005 م
اتفاقية العمل البحري لعام 2006	مرسوم سلطاني رقم (2021 / 62)	26 / 10 / 2021

الجدير بالذكر، ان سلطنة عُمان وكما تم بيانه في مقدمة هذا التقرير لم تتضمن الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، والتوصية المرافقة لها رقم 206 ، واللذان تهدفان إلى ضمان ألا يتعرض أحد للعنف والتحرش في عالم العمل.

2-الإطار القانوني الوطني

أولاً: قانون الجزاء

يجرم قانون الجزاء في سلطنة عمان أفعالاً كثيرة مرتبطة بالعنف والتحرش، بدون أن ينص صراحة على مصطلح "العنف" أو "التحرش"، الجدير بالذكر ان القانون لا يفرض عقوبة ضد بعض أنواع العنف أو التحرش التي تهدف أو تؤدي إلى، أو يحتمل أن تؤدي إلى ضرر نفسي.

إضافةً إلى ما تقدم؛ وكامبدأً عام، يشترط قانون الجزاء تحقق الركن المعنوي للجريمة المتمثل في القصد الجنائي إذ ينص على أن "لا يحكم على أحد بعقوبة ما لم يكن قد أقدم على الفعل عن وعي واردة". لذلك، يجب تحقق القصد الجرمي في الأفعال المرتبطة بالعنف والتحرش⁴³.

التحرش في قانون الجزاء:

بالرغم من أن قانون الجزاء لا يذكر "العنف" أو "التحرش"، إلا أنه يفرض عقوبات ضد العديد من أشكال العنف والتحرش تحت مسميات مختلفة: إهانة موظف عام المادة (191)؛ جريمة استعمال القسوة المادة (203) هناك العرض المادة (258)، المداعبة المنافية للحياء والتطفل على خلوة النساء المادة (266)؛ فعل مناف للحياء في مكان عام المواد (265، 267، 268)؛ الابتزاز (347)، بالإضافة إلى ذلك يجرم قانون الجزاء الإيذاء بمختلف أشكاله (الجرح و الضرب و الإيذاء البدني و النفسي) و ذلك في المواد من 306 إلى 321 من قانون الجزاء.

الجرائم المرتبطة بالتحرش

- جريمة استعمال القسوة

و استعمال القسوة يعني السلوك الذي يشكل خطراً على حياة الإنسان وصحته، ويسبب له أذى مادياً أو معنوياً أو من شأنه أن يبعث في النفس توقعاً أو تهديداً بوقوع هذا الخطر، كما تعرف جريمة استعمال القسوة اصطلاحاً أنها تعدي الموظفين لحدود وظائفهم بمعاملة الناس بقسوة وشدة تسبب لهم الإيذاء والألم⁽⁴⁴⁾. وقد تناول قانون الجزاء العماني جريمة استعمال القسوة كالاتي: "يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (3) ثلاثة أشهر، ولا تزيد على (3) ثلاث سنوات، وبغرامة لا تقل عن (100) مائة ريال عماني، ولا تزيد على (500)

⁴³نص المادة (٣٣) من قانون الجزاء على "الركن المعنوي للجريمة هو العمد في الجرائم المقصودة، والخطأ في الجرائم غير المقصودة. ويتوفر العمد باتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب فعل أو الامتناع عن فعل متى كان هذا الارتكاب أو الامتناع مجرماً قانوناً، وذلك بقصد إحداث نتيجة مباشرة أو أي نتيجة أخرى مجرمة قانوناً يكون الجاني قد توقعها وقبل المخاطرة بها. وتكون الجريمة عمدية كذلك إذا وقعت على غير الشخص المقصود بها، ويتوفر الخطأ إذا وقعت النتيجة الإجرامية بسبب خطأ الفاعل، أو عدم مراعاة القوانين أو الأنظمة"

(44) أحمد كيلان عبد الله، ذاتية استعمال القسوة في قانون العقوبات العراقي، العدد الأول، السنة التاسعة، 2017، ص329.

خمسمائة ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل موظف عام استعمل القسوة اعتماداً على وظيفته مع أي شخص إذا ترتب على ذلك إيذاؤه أو المساس بشرفه أو كرامته".

- جريمة هتك العرض:

نصت المادة (258) من قانون الجزاء على " يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن سنة، ولا تزيد على (3) ثلاث سنوات كل من هتك عرض ذكر أو أنثى بغير رضا.

ولا تقل العقوبة عن (5) خمس سنوات، ولا تزيد على (7) سبع سنوات إذا كان المجني عليه مصاباً بعاقة بدنية أو عقلية تجعله عاجزاً عن المقاومة أو كان الجاني من المتولين تربيته أو ملاحظته أو رعايته أو ممن لهم سلطة عليه أو كان عاملاً لديه بأجر أو لدى أحد ممن تقدم ذكرهم.

ولا تقل العقوبة عن (7) سبع سنوات، ولا تزيد على (10) عشر سنوات إذا كان الجاني من محارم المجني عليه".

- جريمة الفعل المنافي للحياء في مكان عام:

نصت المادة (265) من قانون الجزاء على "يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (10) عشرة أيام، ولا تزيد على (3) ثلاثة أشهر، وبغرامة لا تقل عن (100) مائة ريال عماني، ولا تزيد على (300) ثلاثمائة ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أتى علناً فعلاً أو قولاً مخللاً بالحياء.

- جريمة الفعل المنافي للحياء:

نصت المادة (266) من قانون الجزاء على " يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن شهر، ولا تزيد على سنة، وبغرامة لا تقل عن (100) مائة ريال عماني، ولا تزيد على (300) ثلاثمائة ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل ذكر:

أ - تعرض لأنثى على وجه يחדش حياءها بالقول أو الفعل.

ب - تطفل على أنثى في خلوتها.

ج - تتكر في زي امرأة أو دخل متكررا مكانا خاصا بالنساء أو محظورا دخوله آنذاك لغير النساء.

د - ظهر علنا بمظهر النساء في لباسه أو هيئته.

يتبين من دراسة احصائيات الشرطة والادعاء العام، بالإضافة الى السوابق القضائية، أن نطاق هذه النصوص يتسع ليشمل أفعال التحرش في الأماكن العامة، مثل القيام برمي رقم هاتف لامرأة داخل سيارة، أو السير خلف امرأة وطلب مرافقتها في سيارة عدة مرات، أو عرض الأعضاء التناسلية أمام أشخاص في مكان عام، أو فرك هذه الأعضاء من فوق الملابس في مكان يستطيع أن يراه الناس، أو لمس امرأة في مكان عام من فوق الملابس وفي المناطق التي تعتبر "عورات"؛ مثل الفخذ وغيره من جسد المرأة. و بناءً على ما تقدم يتضح بأن القانون يفرض عقوبات ضد الأفعال، الأقوال، الحركات، أو الإشارات، صريحة أو ضمنية؛ ذات الطابع الجنسي، مع ذلك يوجد قصور في النصوص القانونية المذكورة أعلاه ويتمثل في:

- الحاجة إلى تعديل بعض النصوص القانونية في قانون الجزاء لمعالجة العنف والتحرش الجنسي بصورة صريحة، و هو ما اكد عليه معظم من تمت مقابلتهم ردا على السؤال: هل هناك قوانين وطنية تعنى بالتحرش الجنسي والتي تحمي الناجية؟.

- ان استخدام المشرع العماني مصطلح "الحياء" كمعيار لتحديد إذا كان الفعل يشكل جريمة أم لا، يمنح صلاحية واسعة للمحكمة لتقرير ماهية الأفعال التي "تنافي الحياء"، وهذا المعيار ذاتي يعتمد على قناعة القاضي؛ ومعايير المجتمع، بدون وجود معيار موضوعي، أو مقاييس تعتمد على قناعة الضحية وغياب موافقتها على الفعل.

- في جرائم الفعل المناف للحياء؛ المداعبة المنافية للحياء؛ والفعل المنافي للحياء في مكان عام، لم يعتبر القانون التهديد بالأفعال أو الشروع فيها جريمة؛ بل اعتبرها جنحة تعتمد على المبادئ العامة لقانون الجزاء وتتطلب نصا خاصا على أي عقوبة بشأن محاولة ارتكاب فعل (الشروع)⁴⁵.
 - خلا القانون من وجود اليات لحماية المبلغين او تدابير منع تكرار الإساءة الى الضحية.
- الجرائم المرتبطة بالتحرش غير الجنسي:**

يجرم قانون الجزاء بعض الأفعال التي تشكل تحرشا غير جنسي من خلال جريمة "إهانة الموظف"، ويُقصد بها كل ما يمكن أن يوجه إلى الموظف العام من إساءة تتعلق بالسمعة أو الشرف أو المكانة الاجتماعية، وتتكون جنحة إهانة الكرامة من الركن المادي والركن المعنوي، فالركن المادي هو فعل الإسناد، وهو نسبة واقعة معينة أو واقعة غير معينة إلى شخص (سواء قولية أو كتابية أو إشارة، و الإهانة المرتبط بالوظيفة العامة فقد منح القانون حماية إضافية للموظف/الموظفة في القطاع العام بحيث غلظ عقوبة الإهانة الموجهة لموظف/موظفة؛ إذا وقع اثناء قيامه بوظيفته أو من اجل ما اجراه بحكم الوظيفة ممن يمارسون السلطة العامة؛ و تشدد العقوبة إن وقعت على قاضي/قاضية في منصة قضاء، و ذلك بحسب المادة (191) من قانون الجزاء التي نصت على " يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن شهر، ولا تزيد على سنة، وبغرامة لا تقل عن (100) مائة ريال عماني، ولا تزيد على (500) خمسمائة ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أهان أو هدد موظفا عاما في أثناء قيامه بوظيفته أو بمناسبة قيامه بها أو بسبب انتمائه إليها. وإذا وقعت الإهانة أو التهديد على أحد أعضاء السلطة القضائية أو المنتمين للسلطات الأمنية أو العسكرية تكون العقوبة السجن مدة لا تقل عن (3) ثلاثة أشهر، ولا تزيد على (2) سنتين، وبغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة ريال عماني، ولا تزيد على (500) خمسمائة ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

التحرش الالكتروني:

يجرم قانون الجزاء جرائم الإهانة بواسطة الوسائل الالكترونية التي تقع باستخدام الشبكة المعلوماتية، موقع إلكتروني، أو أي نظام معلومات، وقد يحتوي هذا على أفعال تحرش في عالم العمل التي تحدث من خلال شبكات التواصل حيث نصت المادة (268) من قانون الجزاء على " يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (10)

⁴⁵نصت المادة (31) من قانون الجزاء على "لا يعاقب على الشروع في الجنح إلا في الحالات التي ينص عليها القانون صراحة".

عشرة أيام، ولا تزيد على شهر، وبغرامة لا تقل عن (100) مائة ريال عماني، ولا تزيد على (300) ثلاثمائة ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من استعمل أجهزة الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الوسائط الإلكترونية أو عبارات أو صوراً أو برامج أو أي وسيلة أخرى لنقل عبارات أو صور أو برامج منافية للآداب العامة أو الأخلاق".

1. العنف المجرم في قانون الجزاء

أ. العنف النفسي

• التهديد: جرم قانون الجزاء الصور التالية من التهديد:

- التهديد اللفظي إن ارتبط بجناية
- التهديد بالسلاح
- التهديد الكتابي أو من خلال شخص ثالث إن ارتبط بجناية أو جنحة
- التهديد الذي يحدث علانية ويكون له تأثير نفسي على الضحية يربط قانون الجزاء "العلانية" بقدرة الآخرين (من لا علاقة له بالفعل) بقراءتها أو مشاهدتها دون قيد.

• الابتزاز: جرم قانون الجزاء الابتزاز في صورتين:

- تهديد شخص "بفضح أمر أو افشائه أو الإخبار عنه وكان من شأنه أن ينال من قدر هذا الشخص أو من شرفه أو من قدر أحد اقاربه أو شرفه"؛
- ابتزاز شخص "لجلب منفعة غير مشروعة له أو لغيره".

ب. العنف الجسدي

جرم القانون صور عديدة من العنف الجسدي تحت مسمى "الإيذاء" ويتراوح ما بين جنحة أو جناية بناء على جسامة الفعل و ما ينتج عنه من تعطيل عن العمل، فإن نتج عنه تعطيل أكثر من 10 أيام أو أقل من 10 أيام أو إذا أحدث عاهة دائمة، كما جرم القانون أيضاً الإيذاء غير المقصود، استثناءً للقاعدة العامة التي تتطلب وجود القصد أو النية في جميع الجرائم حيث تناول قانون الجزاء جرائم الإيذاء بمختلف أشكالها (الجرح و الضرب و الإيذاء المادي و النفسي) و ذلك في المواد من 306 الى 321 من قانون الجزاء.

ج. العنف/الاعتداء الجنسي

بالإضافة إلى صور التحرش الجنسي المبينة سابقا يجرم القانون الاغتصاب أو تهديد أو ترهيب أنثى يؤدي إلى ارتكاب واقعة غير مشروعة وهنا نود التأكيد أن هذا النوع من الجرائم أدخل ضمن جرائم هتك العرض، مما يستوجب إفراد بند خاص بجريمة الاغتصاب التي تقع على الذكر - وفصلها عن جريمة "هتك العرض"

ثانياً: قانون العمل

نص قانون العمل في المادة 41 الفقرات 3، 4، 5 على حق العمال في إنهاء عقد العمل دون إخطار مسبق إذا كان صاحب العمل أو الشخص الذي يمثله اعتدى على العامل أو ارتكب سلوك مذل بالأداب نحو العامل⁴⁶، ولم يتناول قانون العمل الإيذاء اللفظي، ولا يفرض عقوبة على صاحب العمل أو ينص على تقديم تعويض للعامل، ومع ذلك، إذا حدث هذا الإيذاء نحو العامل في المكتب أو علنا فإن صاحب العمل مسؤول بموجب قانون الجزاء عن تقديم تعويض.

كما نصت المادة 80 من القانون والخاصة بتشغيل النساء على " مع عدم الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم ".

وتشير احدى الدراسات الميدانية أن النساء اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي قد يمتنعن عن الملاحظة الجنائية خشية الوصم وغير ذلك من الاسباب الثقافية⁴⁷، و هذا ما أكدته معظم الذين تم مقابلتهم من العاملين

⁴⁶مادة (٤١) للعامل ترك العمل قبل نهاية مدة العقد مع الاحتفاظ بكامل حقوقه بعد إخطار صاحب العمل بذلك في أي من الحالات الآتية:

- ١- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
- ٢- إذا لم يقم صاحب العمل تجاه العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون وعقد العمل.
- ٣- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- ٤- إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله.
- ٥- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة والتي تقرضها الجهات المختصة في الموعد المحدد لها.

47 اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا، العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون: تحليل إقليمي للتقدم المحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، الأمم المتحدة، الاسكوا، 2018. أيضاً انظر: [عدالة النوع الاجتماعي والقانون: دراسة لتقييم اللقواتين المؤثرة على المساواة بين الجنسين في منطقة الدول العربية](#)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، لبنان، ديسمبر 2018، و الدراسة والتقارير متوفرة على الرابط الإلكتروني ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، الأمم المتحدة، الاسكوا:

<https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/gender-justice-law-assessment-arab-states-arabic.pdf>

في الحقل القانوني و الاجتماعي، حيث أشارت أحد المحاميات الى " ان حوادث التحرش تحدث بشكل عام في محيط العمل و لكن الضحية يمتنع / تمتنع عن التبليغ لأسباب اجتماعية غالبا تتعلق بالسمعة و صعوبة الاثبات "، و لقد اكد احد العاملين في الضبطية القضائية كذلك انه " تزد بلاغات ولكنها نادرة جدا " .

اما فيما يتعلق بعمال المنازل فإن قانون العمل لا يوفر الحماية القانونية لهم وانما يتم التعامل مع المسائل المنظمة لعمالهم و فق تعميم وزارة القوى العاملة الذي يحظر على أرباب العمل حجز جوازات سفر العمال ، دون تحديد عقوبات، كما يتناول القرار الوزاري رقم 189 / 2004 الصادر عن وزير القوى العاملة مسائل توظيف عمال المنازل وحقوقهم العمالية.

عليه يمكن القول ان العنف والتحرش في عالم العمل من المفاهيم التي لم تعالجها تشريعات العمل في سلطنة عمان بشكل مباشر؛ إذ لا يعرّف ولا يحظر قانون العمل العنف والتحرش في عالم العمل بصورة صريحة، كما أن التشريعات الحالية تناولت أشكالاً معينة فقط من العنف والتحرش في عالم العمل تحت مصطلحات مختلفة والتي لم تذكر العنف أو التحرش بشكل صريح إلا في سياق إنهاء علاقة العمل، حيث منح قانون العمل في سلطنة عمان صاحب /صاحبة العمل الحق في إنهاء عقد عمل عامل/عاملة (دون إشعار مسبق أو تعويض) بموجب المادة (28) من قانون العمل في حالات محددة منها:

" -إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية او بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.
"إذا وجد (العامل) اثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي او ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل.

" -إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

ومنح قانون العمل العامل /العاملة الحق في إنهاء علاقته بصاحب العمل، مع الاحتفاظ بكافة الحقوق، بموجب المادة (41) من قانون العمل " إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب " .

هذا وتتضمن الأحكام القانونية المذكورة: المتعلقة بإنهاء العمل، الإشارة الوحيدة إلى أشكال العنف و/أو التحرش، وتحدد سبل الانتصاف الوحيدة المتاحة للعمال/العاملات أو أصحاب/صاحبات العمل تسمح هذه

الأحكام بإنهاء العمل مع تعويض العامل/العاملة» أو دون إشعار من جانب صاحب/صاحبة العمل، في أشكال محددة من العنف والتحرش وهي:

- الضرب

- فعل مخل بالأداب العامة

الفعل المخل بالأداب العامة حيث استخدم القانون مصطلح فضفاض (الأداب العامة) واعتمد على معيار صاحب/صاحبة العمل الشخصي في تفسير إذا كان فعل ما يعد "مخلا بالأداب العامة" أم لا الأمر الذي قد يشكل اجحافاً في حق العامل/العاملة ويوسع من صلاحيات صاحب/صاحبة العمل في فصل العامل/العاملة بدون تعويض، ومع ذلك، فإن حق صاحب/صاحبة العمل ليس مطلقاً ونهائياً في مثل هذه الحالات، إذ يحق للعامل/العاملة الدفع بالفصل التعسفي من قبل صاحب/صاحبة العمل أمام المحاكم المختلفة.

القصور التشريعي:

- لا يوجد في قانون العمل تعريف أو حظر واضح للعنف والتحرش المرتبطين بالعمل، ويجب أن يعالج قانون العمل حوادث العنف والتحرش من خلال منظور قائم على الحقوق وعدم التمييز، والصحة والسلامة المهنية.

- يجب أن يعترف قانون العمل بحق الجميع في عالم عمل خال من العنف والتحرش، ويتطلب ذلك تعريف وتجريم العنف والتحرش بجميع أشكاله، بشكل واضح وذلك من خلال:

أ- إدخال تعريف للعنف والتحرش والعنف الجنسي والتحرش في عالم العمل سواء في قانون العمل أو القوانين الأخرى.

ب- شمول هذا التعريف للأشكال المختلفة للتحرش الجنسي (بما في ذلك الابتزاز عبر اشتراط شيء مقابل الحصول على شيء آخر، أو خلق بيئة عمل عدائية)؛ والتحرش غير الجنسي (المضايقة،

التنمر، والتنمر الإلكتروني، والعدوانية، إلخ)؛

ت- الاعتراف بحق الجميع في عالم خالٍ من العنف والتحرش؛

ث- بالإضافة الى ذلك لم يعالج النص العنف و/أو التحرش من الزملاء/الزميلات أو أطراف ثالثة؛ أو

أي شخص غير صاحب/صاحبة العمل أو من يمثله، حيث أنه في هذه الحالات تكون سبل

الانتصاف متاحة للعامل/العاملة من خلال قانون الجزاء في حال شكل فعل العنف و/أو التحرش جريمة يعاقب عليها القانون.

لذلك يجب أن يعرف ويعالج قانون العمل بوضوح العنف والتحرش في عالم العمل بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي، بما يتوافق مع المادتين (1) و(7) من الاتفاقية رقم 190؛ لكي يصبح القانون المرجع العام في قضايا العنف والتحرش في عالم العمل.

1- نظام الخدمة المدنية

صدر قانون الخدمة المدنية بموجب المرسوم السلطاني رقم 120 / 2004 و يطبق قانون الخدمة المدنية على الموظفين/الموظفات في القطاع العام وهذا يشمل الوزارات، المؤسسات العامة وذات النفع العام التي لا تعتبر مؤسسات مستقلة بقوانين خاصة تنظمها 48، حيث ينظم الفصل الثاني عشر واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم المادتين (103) و (104) فيتضمن نصوصاً بشأن التزامات: منها:

- أن يحافظ على كرامة الوظيفة، وأن يسلك في تصرفاته المسلك اللائق بها.
- أن ينفذ كل ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة، وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

ويتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسؤولاً عن سير العمل في حدود اختصاصه.

حظر القانون في المادة (104) صراحة على الموظف/الموظفة أموراً منها:

- استغلال وظيفته لتحقيق أغراض شخصية.
- تقديم أية شكوى كيدية ضد أحد من زملائه أو رؤسائه أو ضد أحد المسؤولين سواء في الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى.

من الاستعراض السابق لنصوص قانون الخدمة المدنية نلاحظ ان قانون الخدمة المدنية لم يعرف أو يحظر العنف و/أو التحرش في عالم العمل بصورة واضحة وشاملة، سواء من قبل أو ضد الموظفين/الموظفات أو

⁴⁸ مرسوم سلطاني رقم ١٢٠ / ٢٠٠٤ بإصدار قانون الخدمة المدنية، نشر هذا المرسوم في عدد الجريدة الرسمية رقم (٧٨٢) الصادر في ١ / ١ / ٢٠٠٥م، وزارة العدل و الشؤون القانونية، سلطنة عمان.

الجمهور، كما لم ينص القانون صراحة على منع الموظفة/الموظف من القيام بأفعال " تصرفات " أو سلوكيات ذات طابع عنيف / أو جنسي، أو التهديد بها، أو الانخراط فيها مع اشتراط وقوع ضرر فعلي (جسدي، نفسي أو جنسي) على الضحية.

ج- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية

بالإضافة الى قانون الخدمة المدنية أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ٩ / ٢٠١٠ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، ولقد خلت اللائحة من ذكر أي احكام تتعلق بقواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة على الموظفة/الموظف.

القصور التشريعي

- لم يعالج قانون الخدمة المدنية الأفعال، أو التهديد بأفعال ذات طابع جنسي و التي تؤدي إلى ضرر جسدي نفسي، أو جنسي، و لا يعالج أفعال التحرش التي لا تحمل طابعاً جنسياً (مثل التتمر) والمعاملة غير اللائقة.
- لا يعالج القانون الأفعال ذات الطابع الجنسي التي من المحتمل أن تؤدي إلى ضرر لكنها لا تؤدي فعلاً إليه، الأمر الذي قد يضع عبء اثبات تحقق الضرر على الضحية، و قد يكون هذا مهماً بشكل خاص في حالات الأذى النفسي، حيث يصعب إثبات الضرر أو مدها يجب استخدام معيار "احتمالية وقوع الضرر" بدلاً من "تحقق الضرر، إذ يمكن تقييم الأمر بالرجوع إلى معايير أكثر موضوعية يتفق عليها المجتمع المهني.
- لم تقدم اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية اية بنود إضافية تتعلق بقواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة على الموظف/الموظفة.

2- قرار وزير القوى العاملة رقم (2004/189) الخاص بالعاملين في المنازل ومن في حكمهم

ينظم هذا القرار عمل العمالة المنزلية والأشخاص من في حكمهم من غير العمانيين، حيث لا تسري أحكام قانون العمل على العمال/العاملات الخاضعين لهذا النظام، فقد أصدرت وزارة القوى العاملة القرار الوزاري رقم (2004/189) والمعدل باللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية الصادرة بالقرار

الوزاري رقم (2011/1) وتعديلاته، والذي حدد قواعد وظروف عملهم، بما في ذلك شروط الترخيص باستقدامهم، وعقود تشغيلهم، وفحوصهم الطبية وبطاقات عملهم، والتزامات صاحب العمل بدفع أجورهم الشهرية وتوفير المأكل والسكن المناسب والرعاية الطبية لهم وتذاكر سفرهم وتحديد واجباتهم، وآلية تسوية المنازعات التي قد تنشأ بين العامل وصاحب العمل بما يحقق لهم حماية حقوقهم بما تتفق مع والقواعد العامة لقانون العمل.

الجدير بالذكر، انه قد سجلت العديد من القضايا الجزائية امام المحاكم العمانية ضد الكفلاء الذين يقومون بالاعتداء جنسيا على عاملات المنازل، كما ان قانون الجزاء في المادة 258 اعتبر قيام الكفيل بالاعتداء الجنسي على عاملة المنزل ولو برضاها من الظروف الموجبة لتشديد العقاب حيث نصت المادة 258 من قانون الجزاء العماني على " يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن سنة، ولا تزيد على (3) ثلاث سنوات كل من هنك عرض ذكر أو أنثى بغير رضا.

ولا تقل العقوبة عن (5) خمس سنوات، ولا تزيد على (7) سبع سنوات إذا كان المجني عليه مصابا بعاثة بدنية أو عقلية تجعله عاجزا عن المقاومة أو كان الجاني من المتولين تربيته أو ملاحظته أو رعايته أو ممن لهم سلطة عليه أو كان عاملا لديه بأجر أو لدى أحد ممن تقدم ذكرهم.

ولا تقل العقوبة عن (7) سبع سنوات، ولا تزيد على (10) عشر سنوات إذا كان الجاني من محارم المجني عليه.

القصور التشريعي

- لم يحتوي هذا القرار على تعريف، أو حظر شاملين للعنف والتحرش المرتبطان بالعمل، إذ يقتصر نطاق الحماية القانونية المرتبط بالعنف والتحرش على الاعتداء الجنسي أو الاعتداء الجسدي فقط.

أبرز السياسات والبرامج ذات الصلة بالتحرش و العنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل في

عمان

كما اشرنا في مقدمة هذه الدراسة انه ورغم البحث الواسع عن مراجع خاصة بجرائم العنف و التحرش الجنسي القائم على النوع في مكان العمل في سلطنة عُمان إلا أن المصادر والدراسات القانونية العُمانية الخاصة بهذا

الموضوع كانت قليلة جداً، فمعظم الدراسات القانونية السابقة التي تطرقت لمسألة الحماية الجزائية من جرائم العنف و التحرش الجنسي قد تناولت دراسة الموضوع من جهة الأفعال الموجهة ضد المرأة بشكل عام، أما تلك الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جرائم العنف و التحرش القائم على النوع في مكان العمل بشكل خاص ، على المستوى العُماني، فتكاد تكون معدومة عدا دراسة واحدة تمت على نطاق محافظة مسقط ؛ ولذلك فإن قلة المصادر والمراجع العُمانية المنشورة حول موضوع الدراسة هو من بين أهم التحديات التي واجهت كتابة هذا التقرير، كما أن من بين أهم التحديات، قلة المصادر الفقهية المنشورة الخاصة بجرائم العنف و التحرش القائم على النوع في مكان العمل، حيث إن معظم المصادر المتوفرة تناقش جرائم العنف بشكل خاص، وليس بجرائم العنف و التحرش الجنسي القائم على النوع في مكان العمل.

كما تعذر الحصول على أحكام قضائية تتعلق بجرائم العنف و التحرش الجنسي القائم على النوع في مكان العمل ؛ من أجل تدعيم صور الحماية الجزائية في التشريع العُماني ضد هذا النوع من الجرائم، و ذلك بسبب تحفظ الجهات المعنية على نشر هذا النوع من الأحكام، وعدم إتاحتها للاطلاع، ولكن أشارت احد العاملات في الحقل القضائي وهي محامية انها "تولت تمثيل أحد السيدات المتحرش بهن في احدى قضايا التحرش الجنسي في مكان العمل حيث تتلخص الواقعة في قيام احد المدراء (اجنبي) بالتحرش بالمجني عليها بأن اقترب منها جسدياً ولامس مواطن عفتها بشكل خادش للحياء ، و ذلك خلال تواجدها في مكتبها بإحدى المؤسسات الخاصة ، وما كان منها إلا أن أزاحت يده من على جسدها صارخةً في وجهه ، فهرعت إحدى زميلاتها لتشاهده ملامصاً لها من الخلف ، وقد أدلت بشهادتها أمام الجهات القضائية ، واعترف المتهم مبرراً فعلته بأنه لم يتحكم بتصرفه مبدئاً أسفه لها ،وقد أدانته المحكمة بجنحة التعرض لأنثى على وجه يخدش حياتها بالفعل المؤثمة بالمادة (266/أ) من قانون الجزاء بحكم نافذ بعقوبتين أصليتين (السجن والغرامة) وعقوبة تبعية (الإبعاد من البلاد)، و في هذا الصدد ترى المحامية انه يجب مراعاة أن تكون مقررات العمل غير منزوية وتزويدها بما يحفظ الموظف أو الموظفة من التعرض للتحرش ، كتوفير مكاتب بها متسع كافٍ بعيداً عن الزحام والتلامس الجسدي خلال العمل، حيث توفير تلك البيئات الآمنة تقلل إلى حد ما من وقوع التحرش ، أيضا اصدار التعليمات الصارمة بشأن الالتزام بالحشمة والألفاظ المنضبطة والسلوكيات القويمة من شأنها منع التحرش".

تنفيذ القوانين والسياسات والممارسات لمنع معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي و التحرش في عالم العمل

1- تنفيذ القوانين والسياسات الخاصة بعمان

فيما يتعلق بتنفيذ القوانين والسياسات والممارسات لمنع معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل فإنه وبشكل عام لا توجد استراتيجية او خطة وطنية محددة للتعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي بشكل عام رغم وجود نصوص قانونية تعاقب على العنف والتحرش الجنسي وهي متفرقة في العديد من القوانين و اللوائح يأتي في طليعتها قانون الجزاء.

و لقد دشنت سلطنة عمان في شهر يوليو 2015 استراتيجية العمل الاجتماعي (2016-2025)، والخطة التنفيذية المصاحبة لمحاورها السنة، حيث أتت الاستراتيجية لترسم ملامح خطة تطوير عمل وزارة التنمية الاجتماعية بحلول العام 2040، حيث تسعى الوزارة من خلال هذه الاستراتيجية إلى تحقيق عدد من الاهداف تتمثل في: تطوير مجالات العمل الاجتماعي في المرحلة المقبلة، والتي سيتم التركيز فيها على البعد الاجتماعي، وتعزيز الجانب التنموي الاجتماعي؛ من خلال تطوير مبادرات خلاقة، ومشروعات وبرامج تناسب الشرائح الاجتماعية المختلفة المستهدفة، وكذلك تحسين نوعية الخدمات وتوظيف الإمكانيات المتاحة بشكل أمثل من خلال تسهيل وتبسيط الإجراءات، إضافة إلى تحقيق اللامركزية في العمل بالاستفادة من تقنية المعلومات.

بالإضافة الى ذلك و من بين السياسات التي قامت بوضعها الدولة قيام الحكومة ممثلة في وزارة التنمية الاجتماعية بإصدار قرار انشاء لجنة لمتابعة و رصد السياسات المتعلقة بتنفيذ اتفاقية مناهضة كافة اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، كما تم انشاء اللجنة الوطنية لمكافحة جرائم الاتجار بالبشر و هي مسئولة عن وضع خطة مكافحة الاتجار بالبشر استنادا الى قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم 126 / 2008، حيث اعتمدت سلطنة عمان قانوناً شاملاً لمكافحة الإتجار بالبشر في عام 2008⁴⁹.

2-الممارسات والمبادرات

⁴⁹قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم 126 / 2008، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 / 2008.

فيما يتعلق بالممارسات والمبادرات في سلطنة عُمان فقد أنشئت الحكومة مأوى للناجيات من الإتجار بالبشر، حيث توفر السكن الأساسي، والمشورة النفسية، والخدمات القانونية، والرعاية الطبية⁵⁰، وفي هذا الصدد أشار أحد المحامين الذين تم الجلوس معهم "ان النساء اللاتي يتعرضن للعنف و للتحرش الجنسي في العمل قد يمتنعن عن الملاحقة الجنائية خشية المساس بالسمعة وغير ذلك من الأسباب الاجتماعية".

الثغرات الرئيسية في الوقاية والتعامل مع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي

تتميز جرائم العنف و التحرش الجنسي القائم على النوع الاجتماعي عن غيرها من الجرائم بأنها تحدث داخل نطاق العمل، وبأن علاقة العمل التي تربط الجاني والضحية تخلق بدورها إشكالات على صعيد إثبات الجرم، وعلى صعيد الإبلاغ عنه، فعلى صعيد الإثبات يصعب إيجاد شهود على جرائم العنف و التحرش الجنسي داخل العمل؛ لأنها تقع داخل العمل، عكس الجرائم التي تقع في الأماكن العامة، فجريمة التحرش الجنسي ضد الفتاة أو المرأة، على سبيل المثال، إذا حدثت في مكان عام يمكن إيجاد شهود على الواقعة، أما جريمة التحرش الجنسي إذا حدثت داخل العمل فغالباً ما تتم بعيداً عن الأعين، بوجود الضحية مع الجاني في نفس المكتب، وربما التأثيرات المرتبطة بحالة الجاني، والسلطة التي يحتلها في العمل، تفاقم معاناة الضحية، خاصةً دون أن تجد شهوداً يعينونها لإثبات الجرم؛ إما لأنهم لم يروا واقعة العنف أو التحرش أو ربما بسبب إحجامهم عن الشهادة؛ خوفاً من العواقب المترتبة على الإضرار بالجاني، الذي تربطهم به أيضاً علاقة عمل، الجدير بالذكر ان المشرع العماني يعطي الحق في تقديم شكوى، ويشترط لرفع هذه الشكوى أن يوجد شهود عيان، ولصعوبة تحقيق ذلك، فإن التبليغ عن الاعتداء نادر و هذا اكدت عليه احد افراد الضبطية القضائية " ترد بلاغات ولكنها نادرة جدا -في محيط العمل الذي انتمي إليه "⁵¹.

⁵⁰ وزارة التنمية الاجتماعية، التقرير الوطني حول تطبيق ونتائج الجلسة الخاصة الثالثة والعشرين للجنة العامة المنعقدة في الذكرى العشرين لمؤتمر بكين العالمي، الخطة والمنصة (2014)، ص. 26 .:

.. https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/page_attachments/omanar.pdf نسخة مؤرشفة" (PDF) ، مؤرشف من الأصل في 21 أغسطس 2020، اطلع عليه بتاريخ 11 ديسمبر 2018 .}} استشهدا ويب :}} {صيانة original-url status CS1: BOT: unknown (link)

⁵¹إجابة احد العاملين في الضبطية القضائية على الاستبيان.

أما على صعيد الإبلاغ، فكثير من المجني عليهم خصوصاً النساء يخشين التبليغ عن حالات العنف و التحرش في العمل؛ حتى يتجنبن وصم المجتمع لهن بجلب العار لأنفسهن ولأسرهن.

ومن ناحية أخرى، قد تثير تعريفات العنف او التحرش الجنسي اللفظي أو النفسي إشكالات؛ بسبب صعوبة تحديد السلوك الذي يشكل عنفاً نفسياً، مما يتطلب الاستعانة بذوي الخبرة من المتخصصين في علم النفس⁽⁵²⁾، وتعتبر جريمة العنف و التحرش الجنسي النفسي في العمل من الجرائم التي يصعب إثباتها في أغلب الأحيان؛ لأن العنف النفسي رغم تأثيراته الكبيرة التي قد تؤدي إلى تحطيم نفسية المرأة/ الرجل، والتي قد تتحول أحياناً لأضرار صحية جسدية، إلا أن هذا النوع من العنف لا يترك أثراً وعلامات جسدية، يمكن اعتبارها كدليل مادي على وقوع الجريمة، كما هو الحال في جرائم العنف الجسدي، مما يستدعي وجود آليات لحماية الضحية من جرائم العنف و التحرش الجنسي القائم على النوع في عالم العمل، و لعل هذا هو إحدى الجوانب التي تميز جرائم العنف و التحرش الجنسي المبني على النوع في العمل عن غيرها من جرائم العنف حيث أنها تستلزم توفير آليات حماية قانونية للمجني عليهم، تضمن لهم عدم التعرض للإساءة والعقاب بعد الإبلاغ عن العنف او التحرش الجنسي، ففي جرائم العنف الأخرى قد لا يخسر / تخسر مظلة الحماية الاجتماعية والدعم الاقتصادي ، أما في جرائم العنف او التحرش في العمل فقد يتعرض/ تتعرض الضحية للنابذ الاجتماعي، والحرمان الاقتصادي من الوظيفة، كعقاب له/ لها على الإبلاغ عن جريمة العنف التي تعرضت لها، من هنا تأتي ضرورة وجود أوامر للحماية يكون منصوصاً عليها في تشريعات الدولة، ومتاحة للضحايا الناجين/ الناجيات من جميع أشكال العنف و التحرش الجنسي، وإمكانية أن تشمل هذه الأوامر الحماية إبعاد الجاني عن المكان الذي توجد فيه الضحية، او فرض الحظر على المجرم من الاقتراب بشكل مباشر أو عبر آخرين من الضحية الناجية من العنف او التحرش الجنسي، وإصدار أمر بإلزام المتهم بأن يظل على الدوام ضمن نطاق مسافة محددة، بعيداً عن الضحية الناجية من العنف، لهذا فإن وجود آليات قانونية، منصوص عليها في التشريعات، توفر للمبلغين و للناجين من العنف او التحرش الجنسي في العمل متطلبات الحماية من الملاحقة.

و حول التعامل مع الضحية بالنسبة لجرائم التحرش الجنسي بحسب ما أشار اليه احد المحاميات عند سؤالها : كيف يتم التعامل مع الناجية/جي من التحرش؟ اجابت انه يتم التعامل معه للأسف على أنه الحلقة الأضعف

(52) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة: شعبة النهوض بالمرأة، دليل التشريعات المتعلقة بالمرأة، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، 2010، ص26.

التي يجب إسكاته/ها، وكأنه مطالب بالتستر والسكوت على المتحرش ويتم استحضار قيم غير صحيحة مثل المسامحة والستر دفعاً للفتنة أو التشهير بالفاعل، أي أن المحيط غالباً يتكفل بالحفاظ على سمعة المتحرش أكثر من المتحرش نفسه، وفي بيئات العمل يتم تكميم مثل هذه القضايا الشخصية وعدم السماح لها بإكمال مشوارها في التقاضي ورفع الشكاوى خوفاً على سمعة المؤسسة، إلا ما ندر.

وحول البرامج أو السياسات التي يتم القيام بها و تعنى بالتحرش الجنسي في العمل؟ وهل هي فعّالة؟، فيشير بعض من تمت مقابلتهم بأن هناك تقصير في البرامج التوعوية حول مكافحة العنف و لتحرش الجنسي في العمل لم يتم تفعيلها بشكل كافي، و لعل هذه البرامج سوف تعمل على التقليل من ضحايا العنف و التحرش، و هي افضل للمجتمع من الزج بالمتحرشين خلف قضبان المحاكمة و السجن.

ان ما ذكر في الأجزاء السابقة من هذا التقرير (الدراسة) من سياسات و قوانين لا يعد كافيا - من و جهة نظرنا - لمواجهة العنف و التحرش الجنسي المبني على النوع بشكل عام و تلك التي تقع في عالم العمل بشكل خاص، مما يستدعي اصدار المزيد من السياسات و القوانين و اللوائح للوقاية من العنف و التحرش الجنسي قبل حدوثه و ذلك من خلال خلق سياسات تتضمن إجراءات وقائية تمنع حدوث العنف و التحرش و انشاء اليات تعمل على تحسين الاستجابة من طرف الجهات العامة و الخاصة في السلطنة و المكلفة بمتابعة و انفاذ القوانين، بالإضافة الى ادراج موضوع مكافحة العنف و التحرش الجنسي في مشاريع القوانين و الخطط و السياسات المستقبلية.

الحاجات والتوصيات والإقتراحات

تناولت هذه الدراسة موضوع قوانين العنف والتحرش في مكان العمل المبني على النوع في سلطنة عمان، حيث تطرقت الدراسة إلى بيان ماهية العنف و التحرش في مكان العمل ، وأنواعه، ثم بيّنت الدراسة موقف القانون العُماني من جرائم العنف و التحرش بوجه عام، مع التركيز على قوانين العنف والتحرش في مكان العمل المبني على النوع، حيث قامت بتحليل الإحصاءات الصادرة من الجهات الرسمية في سلطنة عُمان، و النصوص القانونية ذات العلاقة بالعنف و التحرش الجنسي ، و الاتفاقيات والإعلانات الدولية الخاصة بمكافحة العنف و التحرش الجنسي في مكان العمل و التي تعتبر سلطنة عمان طرفاً فيها، و ذلك من اجل الوصول الى المتطلبات التشريعية لتعزيز الحماية من العنف و التحرش المبني على النوع في مكان العمل، ولقد بينت الدراسة أن الحماية من العنف والتحرش القائم على النوع في عالم العمل يجب ان تقوم على أسس تشريعية متكاملة، لا تقتصر على العقوبات الجزائية، بل لا بد أن يترافق معها وجود تعريفات قانونية خاصة بكل نوع من أنواع العنف و التحرش الجنسي في العمل، و ذلك على النحو التالي:

- 1- لا يوجد تعريف محدد للعنف أو للتحرش الجنسي في قانون العمل، أو في قانون الجزاء.
- 2- جرم قانون الجزاء في سلطنة عمان أفعالاً كثيرة مرتبطة بالعنف والتحرش، بدون أن ينص صراحة على مصطلح "العنف" أو "التحرش"، الجدير بالذكر ان القانون لا يفرض ضد بعض أنواع العنف أو التحرش التي تهدف أو تؤدي إلى، أو يحتمل أن تؤدي إلى ضرر نفسي.
- 3- جرم القانون صور عديدة من العنف الجسدي تحت مسعى "الإيذاء" ويتراوح ما بين جنحة أو جناية بناء على جسامة الفعل وما ينتج عنه من تعطيل عن العمل، أو أحدث عاهة دائمة، كما جرم القانون أيضاً الإيذاء غير المقصود، استثناءً للقاعدة العامة التي تتطلب وجود القصد أو النية في جميع الجرائم، إلا ان القانون خلا من وجود اليات لحماية المبلغين او تدابير منع تكرار الإساءة الى الضحية.
- 4- لم تنظم سلطنة عمان الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، والتوصية المرفقة لها رقم 206 اللتان تهدفان إلى ضمان ألا يتعرض أحد للعنف والتحرش في عالم العمل.

5- ان العنف والتحرش في عالم العمل من المفاهيم التي لم تعالجها تشريعات العمل في سلطنة عمان بشكل مباشر؛ إذ لا يعرّف ولا يحظر قانون العمل العنف والتحرش في عالم العمل بصورة صريحة، وإنما تناولت التشريعات الحالية أشكالاً معينة فقط من العنف والتحرش في عالم العمل تحت مصطلحات مختلفة.

6- يضمن قانون العمل حق العمال في إنهاء عقد العمل دون إخطار مسبق إذا كان صاحب العمل أو الشخص الذي يمثله اعتدى على العامل أو إذا انخرط في سلوك مغل بالآداب نحو العامل، ولكن هذا البند لا يتناول الإيذاء اللفظي ولا يفرض عقوبة على صاحب العمل أو ينص على تقديم تعويض للعامل.

7- لا يوفر قانون العمل الحماية القانونية لعمال المنازل ولكن يترك ذلك الى التعاميم والقرارات التي يصدرها وزير العمل دون تحديد عقوبات صارمة سوى تلك العقوبات الادارية لعدم الامتثال له، مما يتطلب اصدار قانون خاص ينضم اعمال خدم المنازل والمزارعين وغيرهم من العاملين في المنازل.

8- تلاحظ من الدراسة عدم وجود آليات وتدابير قانونية واضحة للحماية الوقائية والعلاجية لضحايا العنف و التحرش القائم على النوع في العمل، لذلك على الجهات المعنية في السلطنة اتخاذ الاجراءات اللازمة للوصول إلى التدابير الوقائية، وآليات الحماية الشاملة، التي يتطلبها حماية العاملين من العنف و التحرش الجنسي القائم على النوع في العمل .

9- فيما يتعلق بالسياسات والقوانين التي تتضمن مواجهة العنف و التحرش الجنسي المبني على النوع بشكل عام و تلك التي تقع في عالم العمل بشكل خاص، تعد غير كافية مما يستدعي اصدار المزيد من السياسات و القوانين و اللوائح للوقاية من العنف و التحرش الجنسي قبل حدوثه و ذلك من خلال خلق سياسات تتضمن إجراءات وقائية تمنع حدوث العنف و التحرش و وضع اليات تعمل على تحسين الاستجابة من طرف الجهات العامة و الخاصة في السلطنة و المكلفة بمتابعة و انفاذ القوانين.

10- لا بد من ادراج موضوع مكافحة العنف و التحرش الجنسي في مشاريع القوانين و الخطط و السياسات المستقبلية.

الخاتمة

إن كفاءة التشريعات والقوانين تقاس بمدى قدرتها على توفير الحماية، وضمان العدالة الجنائية لكافة فئات المجتمع، كما أن جدوى النصوص القانونية تقاس بقدرتها على القيام بمهمتها الأساسية، وهي الوقاية والحد من الجرائم التي تقع في المجتمع، ومعالجة العوامل التي تؤدي إلى ارتكابها، ، ولهذا جاءت هذه الدراسة لبحث موضوع: " **قوانين العنف والتحرش في مكان العمل المبني على النوع في سلطنة عمان**"، وذلك لتسليط الضوء على واقع الحماية التي توفرها القوانين ضد العنف و التحرش الجنسي في مكان العمل أيا كان المجني عليه ذكرا او انثى، ودراسة سبل تعزيزها، حيث قامت الدراسة في سياق نقاشها للنصوص القانونية، المتعلقة بالحماية القانونية التي يوفرها المشرع العُماني للجنسين من جرائم العنف و التحرش الجنسي ، بتسليط الضوء على النصوص القانونية التي توفر حماية للجنسين من جرائم العنف و التحرش الجنسي في مكان العمل، كما شملت الدراسة اخذ اراء مجموعة من المتخصصين و العاملين في حقل مكافحة العنف و التحرش القائم على النوع في سلطنة عمان، و لقد بينت الدراسة أوجه التميز والنقص في الحماية الجزائية التي يوفرها المشرع العُماني عن جرائم العنف و التحرش الجنسي القائم على النوع في مكان العمل، كما اقترحت الدراسة سبل تعزيز هذه الحماية في التشريع العُماني.

هذا ولقد توصلت الدراسة الى نتيجة اجمالية شاملة مقتضاها أن جرائم العنف والتحرش الجنسي لم تحظَ بمعالجة كافية في التشريع العماني، حيث إن المشرع لم يُدرج نصوصاً خاصة بجرائم العنف و التحرش المبني على النوع في مكان العمل، لا من حيث تعريفها، ولا من حيث أشكالها أو جزاءاتها أو آليات الحماية الجزائية التي تسهم في الوقاية منها وعلاجها.

كما توصلت الدراسة الى ضرورة وجود أوامر للحماية يكون منصوصاً عليها في تشريعات الدول، ومتاحة للضحايا الناجين/ الناجيات من جميع أشكال العنف و التحرش الجنسي، وإمكانية أن تشمل هذه الأوامر الحمائية إبعاد الجاني عن مكان توجد فيه الضحية، او فرض الحظر على المجرم من الاقتراب

بشكل مباشر أو عبر آخرين من الضحية الناجية من العنف أو اتحرش الجنسي، وإصدار أمر بإلزام المعتدي بأن يظل على الدوام ضمن نطاق مسافة محددة، بعيداً عن الضحية الناجية من العنف، لهذا فإن وجود آليات قانونية، منصوص عليها في التشريعات، سوف توفر للمبلغين و للناجين من العنف او التحرش الجنسي في العمل متطلبات الحماية من الملاحقة.

المراجع:

- اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم190)، منظمة العمل الدولية، متوفرة على موقع منظمة العمل الدولية، الرابط الالكتروني:
https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinArabic/WCMS_712157/lang--ar/index.htm
- أحمد كيلان عبد الله، ذاتية استعمال القسوة في قانون العقوبات العراقي، العدد الأول، السنة التاسعة، 2017.
- الامم المتحدة، أخبار الأمم المتحدة منظور عالمي قصص إنسانية، الفجوات بين الجنسين في عالم العمل منتشرة ومستمرة وكبيرة. منظمة العمل الدولية، 2017، التقرير متوفر على الرابط الالكتروني: <https://news.un.org/ar/story>
- إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة: شعبة النهوض بالمرأة، دليل التشريعات المتعلقة بالمرأة، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، 2010.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا، العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون: تحليل إقليمي للتقدم المحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، الأمم المتحدة، الاسكوا، 2018.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، عدالة النوع الاجتماعي والقانون: دراسة لتقييم للقوانين المؤثرة على المساواة بين الجنسين في منطقة الدول العربية، لبنان، ديسمبر 2018:
<https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/gender-justice-law-assessment-arab-states-arabic.pdf>
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا، العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون: تحليل إقليمي للتقدم المحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، الأمم المتحدة، الاسكوا، 2018.
- بوقجار مراد، حماية المرأة من العنف الزوجي في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، الجزائر، 2019.
- راشد بن حمد البلوشي، دراسة مقارنة بين اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والتشريعات العُمانية، وزارة التنمية الاجتماعية، سلطنة عُمان، 2019.

- ربيعة رضوان، أنماط العنف ضد المرأة وسبل الحماية القانونية حسب التشريع الجزائري، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، يونيو 2017.
- خلفان بن سالم بن خلفان البوسعيدي، أشكال العنف الممارس ضد المرأة واستراتيجيات الحد منه لدى عينة من النساء المتزوجات بولاية بركاء، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، كلية التربية، الجامعة الإسلامية العالمية، العدد السابع والعشرون، ماليزيا، أغسطس، 2020.
- عذراء العلوي، الحماية الجزائرية للمرأة من جرائم العنف الاسري في التشريع العماني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة السلطان قابوس، 2022.
- صفية الهاشمية، اتجاهات طلبة الجامعة نحو مشكلة العنف ضد المرأة و دور الخدمة الاجتماعية للحد منها، رسالة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، 2017.
- منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية: دليل، 2014.
- د. منى حسنين السيد طه، دور القيادة المدمرة في تدعيم السلوكيات البلطجة في مكان العمل " دراسة تطبيقية" ، المجلة العلمية للدراسات و البحوث المالية و الإدارية، المجلد 6، العدد 1، مايو و يونيو 2020، الصفحة 1- 41، 2020.
- وزارة التنمية الاجتماعية، التقرير الوطني حول تطبيق ونتائج الجلسة الخاصة الثالثة والعشرين للجنة العامة المنعقدة في الذكرى العشرين لمؤتمر بكين العالمي، الخطة والمنصة (2014)، ص. 26
- ..
- https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/page_attachments/o_manar.pdf. " نسخة مؤرشفة" (PDF) ، مؤرشف من الأصل في 21 أغسطس 2020، اطلع عليه بتاريخ 11 ديسمبر 2018 } {استشهاد ويب : {صيانة original-url status BOT: CS1: unknown (link)
- يوسف بن علي الزكواني، دراسة عن التحرش في مكان العمل على الموظفين العمانيات العاملات بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات و الاجتماع، (63) 24-25، 2021. : <https://doi.org/10.33193/JALHSS.63.2021.389>

2. المنشورات الإحصائية:

- النشرات الإحصائية الفصلية، وزارة التنمية الاجتماعية، سلطنة عُمان، 2021.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلطنة عمان، الكتاب الإحصائي السنوي 2022، الإصدار 50، أغسطس 2022، بيانات 2021.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلسلة الإحصاءات المجتمعية 5 "المرأة العمانية"، 2021.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلسلة الإحصاءات المجتمعية 5 "المرأة العمانية"، 2021.