

Distr.: General
11 December 2020
Arabic
Original: Arabic/English/French/
Spanish

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

التقرير الدوري الرابع الذي قدمته الإمارات العربية المتحدة بموجب المادة 18
من الاتفاقية، والذي يحل موعد تقديمه في عام 2019*

[تاريخ الاستلام: 29 تموز/يوليه 2020]



الرجاء إعادة استعمال الورق

* تصدر هذه الوثيقة من دون تحرير رسمي.

030221 141220 20-16840 (A)



المحتويات

الصفحة

4	المقدمة
4	أولاً - منهجية إعداد التقرير
4	ثانياً - معلومات عامة عن دولة الإمارات العربية المتحدة
4	الموقع الجغرافي
5	المساحة
5	عدد السكان
5	مؤشرات التنمية المستدامة
5	ثالثاً - سياسات واستراتيجيات تمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة
7	رابعاً - الرد على الملاحظات والشواغل الرئيسية لدى اللجنة
8	خامساً - متابعة تنفيذ بنود الاتفاقية
8	المواد (1-3)
11	المادة (4) التدابير الخاصة
12	المادة (5) الأنماط الثقافية
14	المادة (6) العنف ضد المرأة
21	المادتان (7 و 8) الحياة السياسية والعامة
22	المادة (9) الجنسية
22	المادة (10) التعليم
24	المادة (11) العمل
26	المادة (12) الصحة
28	المادة (13) الحياة الاقتصادية والاجتماعية
28	المادة (14) المرأة الريفية
28	المادة (15) المساواة أمام القانون
29	المادة (16) العلاقات الأسرية
29	جمع البيانات وتحليلها
30	إعلان ومنهاج عمل بيجين

30	خطة التنمية المستدامة
30	التعميم
31	الخاتمة
32	الملاحق

المقدمة

- 1 - تولي دولة الإمارات العربية المتحدة مسألة الإيفاء بالتزاماتها الإقليمية والدولية أهمية كبيرة وذلك انسجاماً مع التوجهات العامة لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة ورؤيتها نحو تعزيز تنافسية الدولة في كافة المجالات. ويعتبر ملف تمكين المرأة أحد الملفات الهامة التي تعمل الدولة وبالشراكة مع المؤسسات الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني على رفع تنافسياتها فيها.
- 2 - تعتبر اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة أحد المرجعيات الدولية الهامة التي تستند عليها الدولة في مراجعة منظومة التشريعات والسياسات والخدمات الخاصة بإرساء عدالة المنظور الاجتماعي وضمان المساواة بين المرأة والرجل. ومن هذا المنطلق حرصت دولة الإمارات العربية المتحدة على تقديم تقاريرها الدورية حول الاتفاقية والاستئناس بتوصيات لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في الارتقاء بسياساتها وبرامجها في مجال تمكين وريادة المرأة.
- 3 - شهدت الفترة ما بين 2015-2019 منذ التقرير الثالث الذي قدمته الدولة حول رصد ما تم تنفيذه من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تحقيق العديد من المكاسب في ملف تمكين المرأة في الدولة شملت توجهات حكومية تطويرية اتبعتها الدولة في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين على كافة الأصعدة ذات العلاقة بإعمال مواد الاتفاقية إضافة إلى الأخذ في عين الاعتبار الملاحظات الختامية والتوصيات التي قدمتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة للدولة بشأن تقريرها الجامع للدورين الثاني والثالث.

أولاً - منهجية إعداد التقرير

- 4 - اتبعت دولة الإمارات العربية المتحدة بأهمية النهج التشاركي في التخطيط للعملية التنموية، ترأس الاتحاد النسائي العام فريق إعداد التقرير وقام بتشكيل فريق عمل تضمن 52 عضواً يمثلون 35 مؤسسة من المؤسسات الاتحادية والمحلية في الدولة بالإضافة إلى الآليات المعنية بالمرأة ومؤسسات المجتمع المدني (انظر الملحق 1) للمشاركة في إعداد تقرير الدولة الخاص باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في أسلوب اتسم بالشفافية في عرض الواقع والتحديات للخروج بتوصيات لمواطني التحسين الممكنة.
- 5 - استرشد اللجنة المعدة للتقرير بالمبادئ التوجيهية لكتابة التقارير المقدمة للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، بالإضافة إلى الأخذ في عين الاعتبار الملاحظات الختامية للجنة بشأن التقرير الجامع للتقريرين الدوري الثاني والثالث لدولة الإمارات العربية المتحدة

ثانياً - معلومات عامة عن دولة الإمارات العربية المتحدة

الموقع الجغرافي

- 6 - تقع دولة الإمارات العربية المتحدة في الجزء الشمالي الشرقي من شبه الجزيرة العربية، وهي تشغل مساحةً مثلثية، تحدها المملكة العربية السعودية من الجنوب والغرب، وسلطنة عُمان من الشمال والشرق. ولدولة الإمارات شريط ساحلي على الخليج العربي، وخليج عُمان.

المساحة

7 - تمتد الدولة على مساحة 71,023.6 كيلومتر مربع تقريباً من اليابسة، وتشمل هذه المساحة مجموعة جزر في الخليج العربي، وتبلغ مساحة البحر الإقليمية 27,624.9 كيلومتر مربع تقريباً.

عدد السكان

8 - بلغ عدد سكان دولة الإمارات العربية المتحدة 9,304,277 نسمة بحسب السجلات الإدارية وذلك لغاية يوم 31 ديسمبر 2017. وأشارت الأرقام إلى نمو إجمالي عدد السكان بنسبة 2% عن العام 2016، وبأن نسبة الذكور بلغت 69% من إجمالي عدد السكان بما يوازي 6,415,942 نسمة مقابل 31% من الإناث وبما يوازي 2,888,335 نسمة.

مؤشرات التنمية المستدامة

9 - اهتمت دولة الإمارات العربية منذ قيامها، بالأبعاد الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة بموضوع التنمية المستدامة، وتشير المؤشرات إلى أن دولة الإمارات قفزت إلى المرتبة 17 في مؤشر أهداف التنمية المستدامة للعام 2018، لتصعد إلى المرتبة الأولى إقليمياً والستين عالمياً، مقارنة بالمرتبة الـ 77 عالمياً في تقرير العام 2017 من إجمالي 156 دولة شملها التقرير الذي أكد أن دولة الإمارات في طريقها لتحقيق أفضل النتائج في أهداف التنمية المستدامة 2030، بعد أن حققت معدل أداء بنسبة 69.69%، وأشار التقرير إلى أن دولة الإمارات تتصدر على المستوى الإقليمي عدداً من الأهداف السبعة عشر للتنمية المستدامة مثل الهدف السابع عشر وهو الشراكات، وكذلك الهدف التاسع وهو الصناعة والابتكار والبنية التحتية، والهدف السادس عشر، هدف تحقيق السلام والعدل وقوة المؤسسات، حيث حققت في الهدف التاسع 6.2 نقطة من إجمالي 7 نقاط، فيما يتعلق بجودة البنية التحتية، ومعدل 4.1 من 5 في جودة التجارة والنقل المرتبطة بالبنية التحتية، فيما جاءت الإمارات في صدارة قائمة الدول الأكثر أماناً للعيش في الهدف السادس عشر.

ثالثاً - سياسات واستراتيجيات تمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة

10 - تعتبر الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة 2015-2021 الإطار المرجعي للمؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في مجال تطبيق أفضل الممارسات لتمكين المرأة، وجاءت الجلسة الاستثنائية لمجلس الوزراء التي عقدت في مقر الاتحاد النسائي العام في 4 ديسمبر 2018 لتؤكد على ذلك عبر إطلاقها حزمة من المبادرات الخاصة بالمرأة تركز على 3 محاور رئيسية، هي: التشريعات والسياسات، والخدمات، والتمثيل الدولي بهدف رفع نسب مشاركة المرأة وتمثيلها في كافة المجالات محلياً وإقليمياً ودولياً⁽¹⁾. وقد تم تكليف مكتب رئاسة المجلس الوزراء بضرورة العمل على تسريع تنفيذ هذه المبادرات بالتنسيق مع الاتحاد النسائي العام والتي تضمنت التالي:

(أ) دراسة رفع نسبة مشاركتها في التمثيل الدبلوماسي وفي بعثات الدولة إلى المنظمات الدولية.

(1) جريدة البيان؛ <https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2018-12-04-1.3426091>.

- (ب) دراسة زيادة إشراك العنصر النسائي في العمل القضائي على مستوى المحاكم الاتحادية في الدولة.
- (ج) مقترح إصدار القانون الاتحادي حول مكافحة العنف الأسري، وذلك امتثالاً لقرار مجلس الوزراء باعتماد آليات تنفيذ خطة عمل حقوق الإنسان في الدولة والتي توصي بصياغة قانون حول العنف المنزلي ضد النساء والأطفال.
- (د) دراسة مجموعة من المحفزات لزيادة مشاركة المرأة في قطاع الأعمال ومنها تطوير السياسة الوطنية بشأن ريادة الأعمال للمرأة الإماراتية التي توفر تسهيلات خاصة لتراخيص ريادة الأعمال ومزاولة العمل الحر للنساء، ومراجعة قانون الكفالة بحيث يسمح للمرأة بإصدار التراخيص وتأشيرات للعمالة بهدف التشجيع على إطلاق المشاريع الخاصة.
- (هـ) تطوير سياسة مشاركة المرأة الإماراتية في سوق العمل للاستفادة من قدرات المرأة غير العاملة ومعالجة تحديات وأسباب عدم انضمامها لسوق العمل.
- (و) دراسة مقترح "سياسة موازنات التوازن بين الجنسين" التي تهدف إلى تعزيز التوازن بين الجنسين على مستوى العالم بالتعاون مع صندوق النقد الدولي لوضع أفضل المعايير والممارسات العالمية.
- (ز) تعزيز مشاركة المرأة في مجال العلوم المتقدمة.
- (ح) توفير خدمات الرعاية الصحية الإلزامية المتخصصة للمرأة قبل وأثناء وبعد الولادة، ومنها: خدمات المتابعة والرعاية لما بعد الولادة، وتوفير منصة إلكترونية للأم بعد الولادة لتوفير المعلومات اللازمة حول الاهتمام بصحتها وصحة الطفل بعد الولادة وفي كافة مراحلها العمرية.
- (ط) دراسة الخدمات الصحية المتخصصة للمرأة لتشمل فئة كبار المواطنين من النساء والمرأة من فئة أصحاب الهمم (People of Determination) (ذوي الإعاقة (Special Needs))، وتسهيل وصولها للعلاج والخدمات الصحية في كافة إمارات الدولة من خلال خدمة التمريض ومقدمي الرعاية المنزلية، "مثل خدمة جليس، وخدمة عنايتي".
- (ي) دراسة توفير خدمة الاستشارات الأسرية وخدمات الصحة النفسية للمرأة في كافة مراحلها العمرية عن طريق مراكز الرعاية الأولية والمنشآت الصحية.
- (ك) رفع نسبة السفيرات في السلك الدبلوماسي والتمثيل الخارجي ضمن بعثات الدولة مثل العمل على تعيين سفيرات المساواة بين الجنسين في الأمم المتحدة وسفيرات للسلام عبر الانتداب الرسمي لبرنامج الأمم المتحدة (المرأة في عمليات حفظ السلام) ومقترح إشراك المرأة الإماراتية في مهام حفظ السلام الدولية.
- (ل) تأسيس مرصد إعلامي دولي يعنى بإبراز نجاحات المرأة الإماراتية في الإعلام الخارجي.
- (م) تشكيل المجلس التنسيقي لسياسات الأسرة لتوفير كافة أسس جودة الحياة لنواة المجتمع الإماراتي وتحقيق التكامل المطلوب في تطوير وتطبيق السياسات والمشاريع الخاصة بالأسرة في الدولة.

ويأتي إرساء رؤية واستراتيجية وطنية موحدة للأسرة في الدولة لتلبية الاحتياجات واستشراف التحديات، إضافة إلى بناء العلاقات وضمان التنسيق بين الجهات المعنية في عملية تطوير وتطبيق سياسات الأسرة.

11 - أصدرت دولة الإمارات أول دليل للتوازن بين الجنسين في أماكن العمل (نسخة مرفقة) وذلك لنشر الوعي بين كافة المستويات بأهمية التوازن بين الجنسين والقضاء على التمييز. كما أطلقت مؤشر التوازن في جهات العمل والذي يقيس مدى التزام الجهات بتطبيق التوازن بين الجنسين ونبذ التمييز، كما تم طرح 3 فئات تكريم للجهات الاتحادية والمحلية والخاصة، من خلال ثلاث مبادرات لتشجيع الجهات والأفراد الداعمين لمف التوازن بين الجنسين في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهي ختم الإمارات للتوازن بين الجنسين يوثق جهود الجهات الداعمة، ميدالية التوازن وجائزة أفضل مبادرة داعمة للتوازن بين الجنسين.

12 - تعديل على إجازة الوضع في دولة الإمارات وفقاً لإصدار المرسوم رقم (14) لسنة 2017 بشأن إجازة الأمومة والوضع والرعاية للموظفات في كل من الحكومة الاتحادية والمحلية في أبوظبي ودبي إجازة الأمومة لمدة 90 يوماً مدفوعة الأجر، تبدأ من تاريخ الولادة، ويجوز لها طلب بدء هذه الإجازة قبل 30 يوماً على الأكثر من التاريخ المتوقع للولادة، شريطة أن تكون المدة متصلة⁽²⁾. كما يجوز الجمع بين إجازة الأمومة والإجازة الدورية، وكذلك الإجازة من دون راتب، بحد أقصى 120 يوماً من بداية إجازة الأمومة. إضافة إلى اعتماد ساعتين رضاعة بدل ساعة للام العاملة لمدة سنة واعتماد اجازة الأبوة مدة 3 ايام والعمل الجزئي والعمل عن بعد للمرأة وذلك لتمكينها من الموازنة بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية، ورفع معدل مشاركة المرأة في سوق العمل.

13 - اعتمد مجلس الوزراء خلال العام 2019 سياسة الحماية الأسرية التي تهدف إلى حماية الأسرة والحفاظ على سلامة كيانها حيث تخدم السياسة بشكل خاص المرأة والطفل والمسن والرجل وأصحاب الهمم لحمايتهم جميعاً من العنف والإيذاء بشتى أشكاله (انظر ملحق 5)⁽³⁾.

رابعاً - الرد على الملاحظات والشواغل الرئيسية لدى اللجنة

14 - ثمنت دولة الإمارات العربية المتحدة الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة حول التقرير الجامع للتقريرين الثاني والثالث وقامت بتعميمها على المؤسسات ذات العلاقة للاسترشاد بها في التطوير والتحسين المستمر وتدرس الدولة رفع التحفظات التي لا تتعارض مع سيادة الدولة أو الشريعة الإسلامية. وتؤكد اللجنة أن الممارسات في الدولة تضمن كفالة حقوق المرأة وعدم التمييز ضدها لأن ذلك جزء من نهج ورؤية حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة والتي ترتب عليها تأسيس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين والذي أطلق مؤشر التوازن بين الجنسين في الجهات الحكومية بهدف قياس أداء الجهات الحكومية في تحقيق التوازن وذلك من خلال مجموعة من المعايير التي تشمل تطوير السياسات الداعمة للمرأة وتطبيقها على النحو الأمثل وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في المراكز القيادية ومراكز صنع

(2) الهيئة الاتحادية للموارد البشرية؛ <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/fb6e2823.pdf>

(3) جريدة الإمارات اليوم؛ <https://www.emaratalyouth.com/online/follow-ups/2019-11-11-1.1272463>

القرار وإطلاق المبادرات التي من شأنها توفير خدمات مميزة في مقر العمل ومنها على سبيل المثال تشكيل اللجان النسائية التي تخدم المرأة.

خامسا - متابعة تنفيذ بنود الاتفاقية

15 - حرصت دولة الإمارات العربية المتحدة منذ تصديقها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، على الاستئناس ببنود الاتفاقية والملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الارتقاء بملف تمكين المرأة، وفيما يلي أهم التطورات التي شهدتها الدولة فيما يتعلق ببنود الاتفاقية والرد على الملاحظات الختامية على التقرير الثاني والثالث:

المواد (1-3):

16 - تركز مواد هذه البنود في مجملها على تعريف التمييز ضد المرأة والإطار التشريعي الذي يكفل عدم التمييز ضد المرأة في جميع الميادين ولأسيما الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

17 - إن التشريعات الوطنية لا تميز بين المواطنين على أساس الجنس، وقد قامت الدولة عام 2015 بتأسيس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين ليعمل على التأكد من تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في كافة المؤسسات، كما انتهجت الدولة أسلوب المسرعات الحكومية بهدف إجراء وإيجاد حلول لتحديات تتطلب تدخل سريع.

18 - شهدت الفترة من 2015-2019 مراجعة للبيئة التشريعية الداعمة والممكنة للمرأة إما عن طريق تطوير تشريعات قائمة أو إصدار تشريعات وسياسات جديدة نوجزها في التالي:

(أ) اعتمد مجلس الوزراء مشروع إصدار أول تشريع من نوعه للمساواة في الرواتب بين الجنسين بتاريخ 10 أبريل 2018 مما يثبت عدم وجود أي استثناء في توفير فرص متكافئة بين الجنسين في دستورنا الذي يضمن حقوق وواجبات متكافئة بين الجنسين.

(ب) الغاء المادة (53) من قانون العقوبات بشأن تأديب الزوج للزوجة مما يمنع التذرع بالمشروعية في قضايا العنف المنزلي.

(ج) صدور قانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2019 في شأن الحماية من العنف الأسري الذي يهدف إلى تقويم السلوكيات الضارة بالأسرة والمرأة والطفل وحمايتهما.

(د) تعديل أحكام القانون الاتحادي بشأن مكافحة التمييز والكرهية والذي حدد تعريف التمييز بأنه كل تفرقة أو تقييد أو استثناء أو تفضيل بين الأفراد أو الجماعات على أساس الدين أو العقيدة أو المذهب أو الملة أو الطائفة أو العرق أو الأصل الاثني أو النوع أو الجنس.

(هـ) تعديل أحكام القانون الاتحادي في تنظيم علاقات العمل والذي نص في المادة (7) انه "يحظر التمييز بين الأشخاص الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة والاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، كما يحظر التمييز بينهم في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة" كما نصت المادة (30) من التعديلات ذاتها "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات المرأة

العاملة أو إندارها بذلك بسبب حملها، ويعتبر إنهاء الخدمة في هذه الحالة تعسفاً في المادة (122) من القانون ذاته“

(و) تعديل أحكام قانون الأحوال الشخصية من بين ذلك تعديل المادة (30) التي نصت على أن ”(1) تكتمل أهلية الزواج بالعقل والبلوغ و سن البلوغ تمام الثامنة عشر لمن لم يبلغ شرعا، (2) لا يتزوج من بلغ شرعا ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، إلا وفق ضوابط يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير العدل“

19 - ضمن القانون الاتحادي رقم (10) لعام 2017 لخدمات المنازل من العمالة المنزلية المساندة الحق في الاحتكام إلى العدالة وإلى آليات الانتصاف الفعالة من خلال ما يلي⁽⁴⁾:

(أ) للعمالة المنزلية الحق في التقدم بالشكوى إلى وزارة الموارد البشرية والتوطين، وهي الوزارة المعنية بتنظيم علاقات العمل المنزلي في الدولة، في حال كانت لدى العامل/العاملة أية شكوى تختص بعلاقتهم مع صاحب العمل. يشمل ذلك الشكوى من أي شكل من أشكال العنف أو التمييز أو العمل الجبري وهي الممارسات التي جرمها القانون بموجب نص المادة (3/3) منه، و سن لها عقوبات مالية شديدة تصل إلى مئة ألف درهم (100,000) أي ما يزيد عن (27,000 دولار أمريكي)، إضافة إلى الشكاوى المتعلقة بعدم الالتزام بمنح الحقوق التي نص عليها القانون.

(ب) أسست وزارة الموارد البشرية والتوطين إطار وكيان مؤسسي جديد للعناية بإدارة علاقات العمل المنزلي تحت مسمى ”قطاع العمالة المنزلية“، والذي يتضمن إدارات لعلاقات العمل والمنازعات العمالية والتفتيش العمالي سواءً على العاملين في المنازل وفق أحكام القانون أو على مكاتب استقدام العمالة، إضافة إلى إدارات تصاريح العمل.

(ج) انشاء مراكز خدمة ”توافق“ لاستقبال شكاوى كلاً من العاملين في القطاع الخاص والعمال المنزليين والتحقيق فيها ومحاولة التوسط والتوفيق بين العامل وصاحب العمل حيث تلتزم المراكز باستدعاء طرفي الشكوى (العامل وصاحب العمل) خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الشكوى، مع توفير خدمات الترجمة والمساعدة القانونية للعمال للتوسط والسعي لتسوية النزاع ودياً. وفي حال فشل المركز في التوصل إلى تسوية السلمية أو إن كانت المنازعة تتعلق بمستحقات مالية للعامل تقل عن 5000 دولار أمريكي تتم إحالة الشكوى إلى محكمة اليوم الواحد، حيث ينظر القاضي العمالي في الشكوى ويصدر الحكم في اليوم ذاته. أما إذا كانت المستحقات أو المطالبات المالية للعامل تفوق مبلغ 5000 دولار أمريكي؛ فيتم إحالة الموضوع إلى المحكمة العمالية المختصة، حيث تكون الدعاوى العمالية معفاة من الرسوم، كما إن خدمات الترجمة والمساعدة القانونية متوفرة مجاناً عند الطلب.

(د) يحق لمفتشي العمل بموجب القانون الدخول إلى أماكن إقامة أصحاب العمل (المنازل) في حال وجود شكوى من العامل أو وجود دلائل معقولة على وقوع مخالفات لأحكام القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له. كما يعاقب القانون صاحب العمل وكل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتطبيق أحكام هذا القانون من أداء عمله أو شرع في ذلك سواءً من مفتشي العمل أو غيرهم من جهات إنفاذ القانون بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر إضافة إلى الغرامة التي تتراوح بين عشرة آلاف إلى مئة ألف درهم.

(4) تقرير وزارة الموارد البشرية والتوطين.

- 20 - تعتبر وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني والأمانة العامة للمجلس من الشركاء الاستراتيجيين في متابعة تنفيذ الاتفاقية، وهم يعملون وفق الصلاحيات الممنوحة لهم في مراجعة التشريعات ذات العلاقة وتوجيه الأسئلة إلى وزراء بما يضمن كفالة حقوق المرأة، وقد شهدت الدورة الجديدة من المجلس الوطني الاتحادي رفع نسبة النساء إلى 50% الأمر الذي من شأنه رفع نسبة مساهمة المرأة في اتخاذ القرار .
- 21 - تحرص دولة الإمارات العربية المتحدة على توفير الحماية للمرأة والفئات الضعيفة في المجتمع وذلك من خلال توفير الآليات التي تمكن هذه الفئات من الوصول إلى العدالة بدءاً من توفير الخطوط الساخنة للتبليغ إلى توفير دور الرعاية والإيواء وصولاً إلى الاحتكام إلى العدالة والقضاء .
- 22 - توفر المؤسسات ذات العلاقة خدمات الاستشارات القانونية المجانية إلى جانب المساعدة في تحمل الأعباء المالية المترتبة على اللجوء إلى القضاء بالنسبة للفئات المعسرة مالياً. فعلى سبيل المثال فإن المادة (13) من قانون الاتجار بالبشر يعفي الضحية في الاتجار بالبشر من رسوم الدعوى المدنية، وتعمل الدولة من خلال المراكز المختصة على توفير خدمات معيشية وصحية وتأهيلية للضحية.
- 23 - يعتبر الاتحاد النسائي العام بموجب قانون تأسيسه عام 1975 هو الممثل الرسمي للمرأة في الدولة، وفي ضوء ذلك فإنه الجهة المعنية برسم الاستراتيجيات والبرامج المعنية بالنهوض وتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ويعمل الاتحاد النسائي العام وفق منهج تشاركي مع المؤسسات الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص. وتعزيزاً لولاية الاتحاد النسائي العام فإن الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة اعتمدت من قبل مجلس الوزراء بالدولة وهي محل التنفيذ من قبل المؤسسات المعنية بالدولة. وجاءت الجلسة الاستثنائية لمجلس الوزراء التي عقدت في مقر الاتحاد النسائي العام في 4 ديسمبر 2018 لتؤكد على مكانة الاتحاد النسائي العام وأهمية دوره في المجتمع الإماراتي.
- 24 - يعمل الاتحاد النسائي العام بمتابعة تنفيذ ورصد جهود المؤسسات في تنفيذ الاستراتيجية عبر بوابة إلكترونية إلى جانب عقد اجتماعات دورية مع المؤسسات للمتابعة، وتجدر الإشارة هنا أن مجلس الوزراء كلف مكتبه بالتنسيق المباشر مع الاتحاد النسائي العام لتنفيذ وتسريع مبادرات تمكين المرأة. كما أن هناك تكليف من قبل وزارة الدولة لشؤون الرئاسة لوزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني للتنسيق مع الاتحاد النسائي العام لرفع مؤشر مشاركة المرأة في المجلس الوطني الاتحادي وتكليف وزارة الخارجية للتعاون الدولي أيضاً للاتحاد النسائي العام لرئاسة فريق إعداد تقرير الدولة لاتفاقية السيداو، الأمر الذي يؤكد على ولاية مكانة الاتحاد النسائي العام في الدولة باعتباره الممثل الرسمي للمرأة في الدولة.
- 25 - الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة لديها إطار زمني متمثل في الفترة (2015-2021) وتم تقسيمها إلى مرحلتين في التنفيذ الأولى (2016-2018) والثانية (2019-2021). وتتضمن الاستراتيجية (4) أولويات مع (14) هدفاً استراتيجياً تم توزيعها على المؤسسات بحيث لكل هدف استراتيجي جهة مسؤولة مع جهات مساندة وداعمة على المستويين الاتحادي والمحلي، وفي ضوء ذلك تتولى المؤسسات ذات العلاقة وضع خطط تشغيلية كل ثلاث سنوات واعتمادها ضمن خططها الاستراتيجية وفق الجدول يتضمن مؤشرات قياس الأداء ويتم اعتماد الخطط والبرامج الموسوعة من قبل مجلس الوزراء والمجالس التنفيذية في كل إمارة، ومن ثم يقوم الاتحاد النسائي العام بعقد اجتماعات دورية مع المؤسسات المعنية لمتابعة وتقييم التقدم المحرز في تنفيذ الخطط، واقتراح تعديلات إذا تطلب الأمر ذلك

لضمان تحقيق الأهداف المنشودة في الإطار الزمني المحدد ولهذا تم إنشاء بوابة ومرصد إلكتروني لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية⁽⁵⁾.

26 - إنشاء مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة في ديسمبر 2015، بموجب مرسوم أميري أصدره صاحب السمو الشيخ الدكتور سلطان بن محمد القاسمي، عضو المجلس الأعلى حاكم الشارقة، وتركز المؤسسة على تفعيل دور المرأة، والارتقاء والنهوض به في القطاعات الاقتصادية والمهنية والاجتماعية إلى جانب قطاعات أخرى، وتدرس دولة الإمارات إنشاء الهيئة الوطنية المستقلة لحقوق الإنسان وفقاً لمبادئ باريس، وتشترع حالياً بالانتهاء من مسودة قانون إنشاء الهيئة.

27 - القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2008 في شأن الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام ينظم عملية اشهار وتأسيس المجتمع المدني بما في ذلك الجمعيات النسائية وجمعيات لحقوق الإنسان، وبموجب القانون يحق للجمعيات ممارسة أنشطتها وفق نظامها الأساسي. حيث توجد بالدولة جمعية الإمارات لحقوق الإنسان إلى جانب 5 جمعيات نسائية بالإضافة إلى الجمعيات الخاصة بالجاليات والجمعيات المهنية والتخصصية.

المادة (4) التدابير الخاصة:

28 - حرصت دولة الإمارات العربية المتحدة الاستنادة من المادة (4) من الاتفاقية لتعزيز تكافؤ الفرص بين الجنسين واتخذت عدد من الإجراءات نذكر منها:

29 - تسعى دولة الإمارات العربية المتحدة وبشكل مستمر في تطوير منظومة السياسات والتشريعات والخدمات الموجهة للمرأة بما يكفل تكافؤ الفرص بينها وبين الرجل. وتأكيداً على ذلك جاء تأسيس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين عام 2015 بهدف تقليص الفجوة بين الذكور والإناث في العمل في قطاعات الدولة والعمل على تحقيق التوازن بينهم في مراكز صنع القرار وتعزيز دور المرأة في كافة مجالات الحياة كشريك أساسي في صناعة المستقبل، ومن أهم المبادرات التي أطلقها المجلس اصدار "دليل التوازن بين الجنسين-خطوات عملية للمؤسسات في الإمارات العربية المتحدة" في عام 2017، ويُعد الدليل الأول من نوعه على مستوى العالم، وأداة شاملة توضح المقاييس والخطوات التي يجب على القطاعين العام والخاص اتباعها لتنفيذ متطلبات هذا التوازن، وتقليص الفجوة بين الجنسين⁽⁶⁾.

30 - تؤمن الدولة بأهمية التدابير الخاصة في القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فإلى جانب القرارات السابقة مثل قرار مجلس الوزراء بشأن تعزيز المرأة في مجالس إدارة والشركات والمؤسسات الاتحادية وقرار مجلس الوزراء بإلزامية وجود حضانات في مقر العمل الحكومية لدعم المرأة العاملة، وجه صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة في 8 ديسمبر 2018 برفع نسبة تمثيل المرأة الإماراتية في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50% من الدورة المقبلة 2019 لدعم المشاركة السياسية للمرأة. كما اعتمد مجلس الوزراء مشروع إصدار أول تشريع من نوعه للمساواة في الرواتب بين الجنسين بتاريخ 10 أبريل 2018 مما يثبت عدم وجود أي استثناء في توفير فرص متكافئة بين الجنسين في دستورنا الذي يضمن

(5) الاتحاد النسائي العام؛ <https://www.uaew.ae/#page5>.

(6) قام مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين بالتعاون مع منظمة OECD في إعداد الدليل <file:///C:/Users/al-lamki/Downloads/OECD%20Gender%20Guide-Arabic.pdf>.

حقوق وواجبات متكافئة بين الجنسين لتصبح بذلك دولة الإمارات العربية المتحدة من الدول المتصدرة عالمياً في تساوي الأجور والوظائف المتشابهة.

31 - حزمة المبادرات التي أطلقتها مجلس الوزراء في 4 ديسمبر 2018 تضمنت دراسة رفع نسبة مشاركتها في التمثيل الدبلوماسي وفي بعثات الدولة إلى المنظمات الدولية، دراسة زيادة إشراك العنصر النسائي في العمل القضائي على مستوى المحاكم الاتحادية في الدولة، رفع نسبة السفيرات في السلك الدبلوماسي والتمثيل الخارجي ضمن بعثات الدولة مثل العمل على تعيين سفيرات المساواة بين الجنسين في الأمم المتحدة وسفيرات للسلام عبر الانتداب الرسمي لبرنامج الأمم المتحدة (المرأة في عمليات حفظ السلام) ومقترح إشراك المرأة الإماراتية في مهام حفظ السلام الدولية. ويعمل مكتب المجلس الوزراء بالتعاون مع الاتحاد النسائي العام على تسريع تنفيذ هذه المبادرات والتي تعتبر بمثابة تدابير خاصة لتعزيز المساواة بين الجنسين.

32 - أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين مبادرة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتشغيل الموارد البشرية 2017-2021 والتي اعتمدها مكتب رئاسة مجلس الوزراء واستهل تنفيذ الخطة بالعمل على "سياسة العمل عن بعد" لعام 2017. كما تعنى هذه السياسة بدعم النساء في المجتمع الإماراتي من خلال خلق فرص عمل للعاطلات عن العمل في المناطق البعيدة عن فرص العمل بالدولة وذلك من خلال تشجيع أصحاب العمل في القطاع الخاص على عرض خيارات متعددة للعمل عن بعد للنساء المؤهلات، وكذلك تشجيع أصحاب العمل على زيادة إمكانية الوصول إلى الفئات العاطلة عن العمل جزئياً أو غير المستغلة بشكل كلي مثل الموهوبين الذين يعيشون في مواقع بعيدة أو مقدمي الرعاية للمسنين والأطفال.

33 - وفي عام 2018؛ وتنفيذاً لخطة التشغيل الاستراتيجية المذكورة في البند (31)؛ فقد تم العمل على سياسة العمل المرن التي تسعى لإضافة خصائص لبرنامج التوظيف الملائم للمرأة الإماراتية، ومنها برنامج التوظيف الذاتي وهي مبادرة تدعم المواطن والمواطنة للبحث الذاتي عن الوظائف من خلال توظيف أفكارهم وخبراتهم ومستوياتهم التعليمية والتدريبية، ويأتي ذلك في إطار دعم المواطنين والمواطنات لبدء العمل الحر والاستثمار فيه عبر إنشاء منصة إلكترونية تربطهم بالشركات والجهات المختلفة والتي لديها مشاريع وبحاجة إلى موارد بشرية للعمل بشكل مؤقت، حيث تسمح هذه المنصة للمواطنين بإعداد ملفاتهم الخاصة وإدراج سيرهم الذاتية التي تمكن الشركات من الاطلاع عليها واختيار من يتوافق مع متطلبات الوظيفة.

34 - بدأت وزارة الموارد البشرية والتوطين خلال 2019 لتحضير سياسة خاصة لدعم مشاركة المرأة الإماراتية في سوق العمل الخاص تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء رقم (57 م/11 و) لسنة 2018 لدراسة التحديات الحالية التي تواجه المرأة في سوق العمل وآلية معالجتها، وبناء على ذلك، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين مشروع خدمة "ابشري" بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم (63 م/11 و) لسنة 2019، وتعتبر هذه الخدمة بمثابة المظلة التي ستضم جميع البرامج التي تعزز خيارات عمل بديلة للمرأة الإماراتية في القطاع الخاص مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية احتياجاتها والاستفادة من قدراتها.

المادة (5) الأنماط الثقافية:

35 - تولي الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة مسألة إبراز النماذج الرائدة للمرأة الإماراتية اهتماماً كبيراً بهدف التغيير القوي النمطية ذات العلاقة بأدوار المرأة في

المجتمع. وقد قام الاتحاد النسائي العام بإنشاء موسوعة المرأة الإماراتية ومرصد إعلامي لإنجازات المرأة الإماراتية ونشرها عبر وسائل التواصل الاجتماعي⁽⁷⁾.

36 - اعتمدت دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2015 ولأول مرة يوماً للمرأة الإماراتية وهو 28 أغسطس من كل عام، بهدف إبراز إنجازات المرأة الإماراتية في مختلف المجالات ودعم استراتيجيات تمكين المرأة الإماراتية في مسيرة التنمية، وإبراز دورها المجتمعي الهام وإنجازاتها التي حققتها في ظل دعم القيادة الرشيدة.

37 - تجاوزت دولة الإمارات العربية المتحدة القوالب النمطية للمرأة وأصبحت المرأة الإماراتية تتولى مناصب قيادية غير تقليدية ونورد فيما يلي بعض الحقائق:

(أ) تتولى المرأة الإماراتية وتشرف على ملفات غير تقليدية وهامة في المجلس الوزراء مثل: وزيرة الدولة لشؤون التعاون الدولي، ووزيرة دولة مسؤولة عن ملف الأمن الغذائي، ووزيرة دولة مسؤولة عن ملف العلوم المتقدمة، ووزيرة الدولة للسعادة وجودة الحياة، ووزيرة الدولة لشؤون الشباب، ووزيرة الثقافة وتنمية المعرفة، ووزيرة تنمية المجتمع ووزيرة الدولة لشؤون التعليم العام.

(ب) تولت المرأة الإماراتية منصب رئيسة المجلس الوطني الاتحادي (البرلمان) إلى جانب عضويتها في المجلس

(ج) تعمل المرأة في السلك الدبلوماسي وتشارك في تمثيل الدولة في الخارج

(د) تمارس المرأة الإماراتية الأعمال الحرة وريادة الأعمال ناهيك عن وجود برامج لدعم المشاريع الصغيرة

(هـ) نساء الإماراتيات يمثلن 40% من مجموع العاملين في وكالة الإمارات للفضاء حيث تتنوع أدوارهن بين الإدارة العليا وقيادة المشاريع والهندسة والدراسات وتحليل البيانات والاتصالات والتعليم والتدريب والتشريعات، فضلاً عن العديد من الاختصاصات المختلفة في علوم وتكنولوجيا الفضاء والفضاء التي تغنيها المرأة وتسهم في تطويرها.

(و) تشكل المرأة الإماراتية 78% من إجمالي النساء العاملات في الهيئة العامة للطيران المدني.

(ز) أخذت وزارة الثقافة وتنمية المعرفة على عاتقها منذ تأسيسها دعم وتمكين المرأة، وذلك باعتبارها عنصر هام وفاعل في المجتمع، كما أنها تشارك مع الرجل في دعم عجلة التنمية والتطوير في الدولة؛ حيث تقوم بدعم الكاتبات من خلال تقديم خدمة طباعة ونشر الكتب والتي يتم من خلالها دعم المواهب الأدبية لدى المرأة وتعزيز قدراتها الإبداعية ومساعدتها على الارتقاء بمواهبها الأدبية للوصول إلى الاحترافية. نشرت الوزارة في عام 2016 مجموعة من الكتب والاصدارات الأدبية لـ 16 كاتبة ومؤلفة إماراتية، وفي عام 2017 نشرت وزارة الثقافة وتنمية المعرفة ضمن خدمات النشر والتأليف 10 إصدارات لكاتبات إماراتيات.

(7) البوابة الإلكترونية لموسوعة المرأة الإماراتية <https://www.uaew.ac/#page1> وحسابها على الانستغرام <https://www.instagram.com/uaew/>

- 38 - تؤمن دولة الإمارات العربية المتحدة بدور وأهمية المناهج التعليمية في التنشئة فقد حرصت الوزارة على توحيد المواد والخطط الدراسية المطبقة في مدارس الذكور والإناث على حد سواء، وتوحيد المحتوى بمكوناته الثلاثة: المعرفي، والقيمي، والمهاري، والتوازن في إيراد الأمثلة والشواهد التي تعبر عن الجنسين دون تمييز، وفي اختيار الرسومات والصور المعبرة عن الإناث والذكور على حد سواء دون تغليب جنس على آخر، وهناك توازن أيضاً في اختيار النصوص والمقالات والمحتوى المعرفي الذي يعالج الشأن العلمي والإنساني الذي ينطبق على الجنسين، واختيار الكتاب والأدباء وفق معيار جودة المنتج دون اعتبار للجنس.
- 39 - تؤمن الدولة بدور وأهمية الإعلام في تغيير القوالب النمطية حول أدوار المرأة في المجتمع، لذا نجد أن وسائل الإعلام المختلفة المقروءة والمسموعة والمرئية تحتوي على العديد من البرامج التي تبرز النماذج الرائدة للمرأة الإماراتية في القطاعات المختلفة. كما أن المتتبع للقطاع الإعلامي في الدولة يلحظ الحضور البارز الذي تعيشه المرأة الإماراتية في وسائل الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي، حيث تحتل الكثير من النساء مواقع مؤثرة في قطاع الإعلام بالدولة، كما أنها عضوة فاعلة في الأندية والجمعيات الإعلامية تساهم في رسم السياسات فيها.
- 40 - ومن جانب آخر؛ فإن الاتحاد النسائي العام باعتباره الممثل الرسمي للمرأة في الدولة لديه برنامج تعاون مع المجلس الوطني للإعلام، ووقع مذكرة تفاهم مع مؤسسة أبوظبي للإعلام وبصدد توقيع مذكرة تفاهم مع مجلس دبي للإعلام من أجل إبراز مكاسب المرأة الإماراتية في وسائل الإعلام المحلية والإقليمية والأجنبية بما في ذلك محاربة القوالب النمطية.

المادة (6) العنف ضد المرأة والاتجار بالبشر:

- 41 - تولي الدولة ملف تمكين المرأة اهتماماً كبيراً انطلاقاً من قناعتها بأن المرأة شريك استراتيجي في التنمية ولها حقوق وواجبات متساوية مع الرجل، وهو الأمر الذي أكد عليه دستور الدولة والتشريعات في كافة المجالات وضمن تكافؤ الفرص في كافة الميادين كما اتخذت الدولة العديد من التدابير من أجل تمكين المرأة وحمايتها.
- 42 - حرص المشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة على توفير البيئة التشريعية الداعمة للمرأة والتي من شأنها أن توفر الحماية لها من العنف وانتهاك حقوقها من بينها مرسوم بقانون اتحادي رقم (10) لسنة 2019 في شأن الحماية من العنف الأسري الذي صدر بتاريخ 29 أغسطس 2019
- 43 - القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987 ووفقاً لآخر التعديلات بالقانون رقم (34) لسنة 2005 وبالقانون رقم (52) لسنة 2006 هو المرجعية الأساسية في تجريم الأفعال الماسة بالأسرة، الجرائم الواقعة على الأشخاص والمساس بحياة الإنسان وسلامته بدنه، الاعتداء على الحرية، التعريض للخطر، والجرائم الواقعة على العرض. علماً بأنه تم إلغاء المادة (53) من قانون العقوبات بشأن تأديب الزوج للزوجة مما يمنع التذرع بالمشروعية في قضايا العنف المنزلي.
- 44 - ، وإدراكاً من حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة إلى الظروف التي قد تدفع النساء وخاصة المهاجرات منهن إلى الإحجام عن التقدم بالشكوى ضد أصحاب عملهن خاصة النساء المهاجرات العاملات في المنازل خوفاً من التعرض للعنف أو الحرمان من العمل أو فقدان مكان الإقامة (السكن)، أقرت وزارة الموارد البشرية والتوطين سياسة تركز على ما يلي:

(أ) توفير العديد من القنوات لاستقبال شكاوى العمال (في كلا القطاعين الخاص والمنزلي) مع ضمان سرية الشكاوى حيث يمكن تقديم الشكاوى عن طريق:

- خط هاتف مجاني
- الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتوطين
- تطبيق راتبي
- من خلال التسجيل لدى مراكز توافق المشار إليها سلفاً

(ب) ضمان وجود مأوى أو مقر بديل للسكن للنساء العاملات عند الحاجة، فبالنسبة لعاملات المنازل يلزم القانون الاتحادي رقم (10) لعام 2017 في شأن العمالة المساعدة والقرار الوزاري رقم (762) لعام (2017) في شأن إنشاء وترخيص مراكز تقديم خدمات العمالة المساعدة (تدبير) وهي المراكز المعنية باستقدام والتوظيف المؤقت للعمالة المنزلية بتوفير السكن اللائق للعمال المنزليين والذي يراعي خصوصية العاملة، وكذلك توفير احتياجاتها من ثلاث وجبات غذائية كلما كانت هناك ضرورة لبقائها لدى المكتب، حيث يلزم القانون مراكز تدبير باستقبال العمال المنزليين في حال وجود نزاع عمالي وتقديم العامل لشكوى والإعراب عن عدم رغبته بالاستمرار في مكان العمل (المنزل).

45 - تم توفير آلية مجانية فعالة للتوسط والتحكيم بين طرفي علاقات العمل لتسوية المنازعات العمالية خلال فترة قياسية عن طريق مراكز توافق المشار إليها اعلاه، علماً بأنه يتم منح العمال تصريح عمل مؤقت لإيجاد فرصة عمل بديلة عند إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية.

46 - نظم الفصل الخامس من القانون الاتحادي رقم 3 لسنة 1987 بشأن إصدار قانون العقوبات (المواد 354-370) الجرائم الواقعة على العرض، واعتبر القانون العقوبات حوادث التحرش بالنساء سواء كان ذلك بالقول أو الفعل جريمة يعاقب عليها القانون التحرش اللفظي يعاقب عليه بالسجن لسنة واحدة بالإضافة إلى غرامة مالية تصل قيمتها إلى 10 آلاف درهم. أما في حال ملامسة المرأة أو محاولة الاعتداء الجسدي بالإكراه فتعتبر هذه الجناية بمثابة محاولة اغتصاب عقوبتها السجن مدى الحياة أو 25 عاماً. وفي حال تم ارتكاب فعل الاغتصاب فتصل العقوبة في بعض الحالات إلى الإعدام. كما نظم الفصل السادس من القانون ذاته (المواد 371-380) الجرائم الواقعة على السمعة الفذف والسب وإفضاء الأسرار واعتبر ملاحقة النساء سراً هذه الجناية انتهاكاً لحياة المرأة الخاصة، ويعاقب المتهم بالسجن لمدة تصل إلى 15 عام.

47 - توفر الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة إطاراً مرجعياً لجميع المؤسسات تضمنت هدفاً استراتيجياً لتوفير الحماية والوقاية للنساء المعنفات بهدف توفير الوقاية والحماية وتسهيل وصول المرأة المعنفة إلى الدعم والمساندة، ويعمل الاتحاد النسائي العام على متابعة تنفيذ ذلك مع المؤسسات ذات العلاقة إلى جانب عقد ورشة عمل تدريبية للعاملين في وزارة الداخلية في هذا المجال. كما تضمنت الاستراتيجية هدفاً يسعى إلى تعزيز قدرة المرأة على مواجهة التحديات والظواهر الاجتماعية المستجدة عبر بناء قدرات المرأة وتأهيلها بما يمكنها من التعامل مع المشكلات في مراحلها المختلفة وتوفير الإرشاد والخدمات الاستشارية الداعمة لها والعمل على وضع الاستراتيجيات الوقائية والعلاجية للظواهر الدخيلة على المجتمع.

48 - وتأكيداً على حرص الدولة على حماية المرأة فقد تضمنت حزمة المبادرات التي أطلقها رئاسة المجلس الوزراء خلال اجتماعه في مقر الاتحاد النسائي في ديسمبر 2018 مقترح إصدار القانون الاتحادي

حول مكافحة العنف الأسري، وذلك امتثالاً لقرار مجلس الوزراء باعتماد آليات تنفيذ خطة عمل حقوق الإنسان في الدولة والتي توصي بصياغة قانون حول العنف المنزلي ضد النساء والأطفال، تقوم جهات الاختصاص بالدولة حالياً على إعداد مسودة مشروع قانون العنف الأسري لعرضه عبر القنوات الدستورية والذي من شأنه أن يوفر الحماية للمرأة ضمن منظومة الأسرة. وقد حرصت الدولة على إنشاء الآليات المؤسسة التي من شأنها توفير الدعم والحماية والمساندة للمرأة في كافة المجالات من بينها التوعية والاستشارات وغيرها من المبادرات، وفيما يلي أهم هذه المؤسسات:

- مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين
- المجلس الأعلى للأمومة والطفولة
- مؤسسة التنمية الأسرية
- مؤسسة دبي للمرأة
- المجلس الأعلى لشؤون الأسرة
- مراكز إيواء النساء والأطفال
- مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال «مركز أمان لإيواء النساء والأطفال» في إمارة رأس الخيمة
- مراكز الدعم الاجتماعي في وزارة الداخلية
- الإدارة العامة للوقاية والحماية من الجريمة بوزارة الداخلية
- إدارة حماية الطفل بوزارة الداخلية
- إدارة حماية الطفل والمرأة بشرطة دبي
- جمعية الإمارات لحقوق الإنسان
- مؤسسة حماية للمرأة والطفل في عجمان،
- الجمعيات النسائية

إلى جانب المؤسسات ومراكز الإيواء القائمة قام الاتحاد النسائي العام من خلال فريق المسرعات الحكومية وتنفيذا للاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة على تسريع تشغيل دار خليفة للرعاية الأسرية التابع لوزارة تنمية المجتمع كأول دار على المستوى الاتحادي نموذجي متخصص بتقديم خدمات الرعاية والإيواء والتأهيل والاستشارات الاجتماعية والنفسية والقانونية بما يضمن توفير خدمات الحماية والرعاية لجميع الفئات ذات الخصوصية في المجتمع الإماراتي بما يتفق مع المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وبغض النظر عن أية اعتبارات عرقية أو دينية أو جنسية

49 - توجد بالدولة عدد من الخطوط المجانية للإبلاغ بإمكان النساء والفتيات اللجوء إليها في حال تعرضهن لأي حالات عنف من بينها:

(أ) توجد بالدولة مجموعة من الخطوط الساخنة تابعة للمؤسسات الأمنية للإبلاغ عن أحوال الحوادث الأمنية، الجرائم والاعتداء من بينها (خط الأمان التابع لشرطة أبوظبي، خط الأمان لشرطة دبي، وخدمة نجيد التابع لشرطة الشارقة)

(ب) الخط الساخن لمركز حماية المرأة التابع لدائرة الخدمات الاجتماعية بالشارقة
800800700؛ حيث تأسس المركز عام 2011 لضمان حماية المرأة المعنفة في إمارة الشارقة، وتوفير

الحياة الكريمة لها وتوعيتها بحقوقها وتمكينها من العيش باستقلالية وكرامة من خلال تقديم خدمات الإيواء والرعاية اللاحقة.

(ج) الخط الساخن لمراكز إيواء النساء والأطفال 8007283؛ حيث تأسس المركز عام 2008 في أبوظبي، حيث يقدم المركز خدمات الإغاثة، الرعاية، إعادة التأهيل، المتابعة والوقاية، علماً بأن التركيز الأساسي هو حماية ضحايا الاتجار بالبشر، ولدى المركز فرع في إمارة الرأس الخيمة.

(د) الخط الساخن لمؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال 800111؛ حيث أن مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال هي أول دار إيواء ورعاية إنسانية غير ربحية مصرح بها في دولة الإمارات العربية المتحدة لرعاية النساء والأطفال من ضحايا العنف الأسري، سوء معاملة الأطفال، وضحايا الاتجار بالبشر. وقد تم تأسيسها في أواخر عام 2007 من أجل منح الضحايا خدمات إيواء وحماية ودعم فوري، وبما يتفق مع المواثيق الدولية لحقوق الإنسان.

50 - وتجدر **الإشارة** هنا إلى أن وزارة تنمية المجتمع على المستوى الاتحادي وهيئات ودوائر تنمية المجتمع على المستوى المحلي تقدم خدمات الرعاية النفسية والاجتماعية والبرامج التأهيلية وغيرها من الأنشطة بما يضمن تعافي المعنفة وإعادة دمجها في المجتمع، من خلال تقديمها الخدمات الطبية، الخدمات التعليمية والمهنية، توفير الاحتياجات الغذائية، توفير الاحتياجات الشخصية، تقديم البرامج الترفيهية وتقديم الدعم الاجتماعي والنفسي.

51 - كما تحرص المؤسسات الحكومية الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني على عقد ورش العمل **والندوات** إلى جانب المشاركة في الفعاليات الإقليمية والدولية بما يعزز بناء قدرات العاملين في قضايا العنف ضد المرأة. فعلى سبيل المثال قامت مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال بتدريب وتطوير العاملين في مختلف المؤسسات التي تقدم خدمات لضحايا سواء كانت مؤسسات اجتماعية أو نفسية أو صحية أو قانونية ... إلخ، وذلك للارتقاء بالجانب المعرفي للعاملين وإكسابهم الخبرات والمهارات التي تمكنهم من تقديم الخدمات باحترافية حيث نظمت خلال الفترة من 2015 وحتى 2017 عدد 8 ورش عمل في المجالات التالية:

- ورشة العلاج باللعب
- التقييم الوالدي في قضايا التصدع الأسري
- ورشة العلاج المعرفي السلوكي للاكتئاب
- ورشة الإسعاف النفسي الأولي
- ورشة اضطراب كرب ما بعد الصدمة
- ورشة العلاج المعرفي السلوكي لاضطراب الشخصية الحدية

52 - تشارك دولة الإمارات العربية المتحدة في **الحملة البرتقالية** السنوية التي تطلقها الأمم المتحدة كل عام لمدة 16 يوماً بداية من اليوم العالمي للقضاء على العنف ضد النساء الموافق 25 نوفمبر وحتى 10 ديسمبر وذلك في إطار إيمانها بأهمية مناهضة العنف ضد المرأة وذلك من خلال المؤسسات المعنية ذات العلاقة التي تقوم بالتوعية بمظاهر العنف اللفظي أو النفسي وكذلك الجسدي الذي قد تتعرض له المرأة دون أن يشعر مرتكبوه بأنه عنف خاصة عندما يكون مرتبطاً ببعض العادات والتقاليد الراسخة في بعض

المجتمعات مثل تأخر الزواج والإنجاب وتربية الأبناء والطلاق والوزن والمظهر الخارجي وعمل المرأة، وقد لاقت الحملة نقاعلا كبيرا وردود أفعال إيجابية من مختلف الفئات في المجتمع.

53 - حققت دولة الإمارات العربية المتحدة تقدماً كبيراً وملحوظاً في مجال مكافحة الجريمة المنظمة بشكل عام وجريمة الإتجار بالبشر بشكل خاص ويعود الفضل في ذلك للجهود والمثابرة لدى الجهات المعنية التي تعمل بجهد لمساندة ضحايا الإتجار بالبشر ضد المتاجرين بهم سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو الدولي.

54 - تم تشكيل اللجنة الوطنية لمكافحة جرائم الإتجار بالبشر بموجب قرار من مجلس الوزراء في دولة الإمارات العربية المتحدة في العام 2007 بهدف تسهيل عملية تنسيق الجهات [الشركاء الاستراتيجيين] التي أنشأت عدداً من الآليات المؤسسية المعنية لمكافحة جرائم الإتجار بالبشر المعنية بتنسيق وتعزيز جهود مكافحة جرائم الإتجار بالبشر والتي تم إنشاؤها في هيكلية جهات إنفاذ القانون كوحدات تنظيمية أو لجان تعمل على دعم جهود الدولة الرامية إلى تعزيز التنسيق فيما بينهم على مستوى الدولة بهدف مكافحة هذه الجريمة وتعزيز قدرات العاملين لديها وتوعية المجتمع بمخاطرها.

55 - يمثل القانون الاتحادي "51" لعام 2006 في شأن مكافحة الإتجار بالبشر والذي تم تعديله بالقانون رقم (1) لسنة 2015 الإطار القانوني للتعامل مع قضايا الإتجار بالبشر ومنذ تطبيقه أسهم في رفع الوعي بهذه الجريمة لدى أفراد المجتمع مما يساعد في مكافحتها، وبموجب هذا القانون تطبق عقوبة السجن المؤبد إذا تمت الجريمة المرتكبة عن طريق الحيلة أو صاحبها استخدام القوة أو التهديد بالقتل أو الإيذاء الجسدي أو تضمنت تعذيباً بدنياً أو نفسياً كما يعرض هذا القانون المكون من "16" مادة عقوبات صارمة على المتاجرين بالبشر تتراوح بين السجن لعام واحد إلى المؤبد وفرض غرامات مالية تتراوح ما بين 100,000 درهماً وحتى مليون درهماً.

56 - التعديلات التي تضمنها القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 2015 بشأن مكافحة الإتجار بالبشر والتي تنصب على القانون الاتحادي "51" لسنة 2006 فقد جاءت لصالح ضحايا الإتجار بالبشر بما يتماشى مع بروتوكول الإتجار بالبشر الملحق باتفاقية باليرمو وكانت التعديلات كالآتي:

(أ) تعريف الضحية والشاهد بحقوقهما القانونية بلغة يفهمانها مع إتاحة الفرصة لهما للتعبير عن احتياجاتهم القانونية والاجتماعية.

(ب) عرض الضحية إذا تبين أنه في حاجة لذلك على أية جهة طبية لتلقى العلاج النفسي أو العضوي ويتم إيداعه في أحد مراكز إعادة التأهيل الطبي أو النفسي إذا لزم الأمر وهذا ما تقوم به مراكز إيواء بعد إيداع الضحية لديها ... إذ تقوم بعرضها على الجهة الطبية المختصة كما تعمل على تقديم الدعم النفسي للضحية فإن كان وضع الضحية النفسي يتطلب العرض على الجهة الطبية المختصة فإن ذلك يتم فوراً.

(ج) إيداع الضحية في أحد مراكز الإيواء أو أية جهة معتمدة أخرى إذا تبين أنه في حاجة لذلك وهذا الأمر الذي يتم من جهات إنفاذ القانون إذ تحيل هذه الجهات الضحايا إلى مراكز الإيواء.

(د) توفير الحماية الأمنية اللازمة للضحية والشاهد متى كانا في حاجة إليها

(هـ) السماح للضحية والشاهد بالبقاء في الدولة إذا اقتضى التحقيق أو المحاكمة ذلك وبناء على أمر من النيابة العامة أو المحكمة حسب الحال

(و) معظم الضحايا الذين يتم إيواؤهم إيواء ضحايا الإتجار بالبشر لا يتمتعون بإقامة شرعية في الدولة، بل يأتون بتأشيرات زيارة بغرض العمل وبالتالي يتم استخراج الإقامة لهم لاحقاً الأمر الذي لا يحدث بل يتم استغلالهم قبل العمل على قانونية وضعهم وتنتهي التأشيرة التي أتوا بها ويصبحون مخالفين وقد يأتي البعض الآخر بتأشيرة بغرض السياحة، لذلك راعت اللجنة الوطنية لمكافحة جرائم الإتجار بالبشر هذا الوضع ونصت في الإجراءات التنظيمية التي أصدرتها والتي تحدد دور الشركاء الاستراتيجيين بأن يتم إعفاء الضحايا من أية رسوم قد تترتب عليهم بسبب الإقامة غير الشرعية في الدولة إلى أن تنتهي إجراءات التقاضي قد يغادرون وفقاً لرغبتهم قبل انتهاء إجراءات التقاضي وبموجب عدم ممانعة بعدم الحاجة لهم في أية مراحل لاحقة للتقاضي وذلك من قبل جهة إنفاذ القانون المختصة.

(ز) - جواز قيام المحكمة بندب محام للضحية بناء على طلبه وتقرر المحكمة أتعابه ويكون قرارها في هذا الشأن نهائياً ويتم صرف الأتعاب بموجب شهادة تعطى له من المحكمة التي تسد الأتعاب.

(ح) أما من ناحية تطبيق العقوبات الواردة في القانون "51" لسنة 2006 بشأن مكافحة جرائم الإتجار بالبشر نفيده بأنه في العام 2018 وحسبما ورد في التقرير السنوي للجنة الوطنية لمكافحة جرائم الإتجار بالبشر الصادر في 2018 فإن العقوبات تراوحت ما بين المؤبد والإبعاد عن الدولة السجن لمدة خمس سنوات والغرامة (100,000) درهماً ومصادرة المضبوطات والإبعاد عن الدولة السجن لمدة سنة والغرامة (100,000) درهماً الحبس لمدة سنة والإبعاد عن الدولة ومصادرة المضبوطات وقف الدعوى والإبعاد عن الدولة السجن لمدة سنة والإبعاد عن الدولة ومصادرات المضبوطات ... السجن عشر سنوات والإبعاد عن الدولة ولا يزال عدد من القضايا متداولاً بالمحاكم المختلفة.

57 - عملت وزارة الداخلية على تطبيق هذا القانون من جهة ونشره وعمل الآليات اللازمة لنشر ثقافته مكافحة جرائم الاتجار بالبشر للعاملين في مجال إنفاذ القانون بالإضافة إلى احترام كرامة وإنسانية المجني عليهم وحمايتهم. كما أصدرت وزارة الداخلية القرار الإداري رقم 2016/21 بخصوص الربط بين جريمة الاتجار بالبشر والأموال المتحصلة من هذه الجريمة من خلال التشريعات المعمول بها، والتوقيع والتصديق على الاتفاقيات الثنائية والإقليمية، والتي توفر حماية وصيانة للمجتمع من جرائم الاتجار، كما قامت بالمشاركة الفعالة مع الكثير من المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني لترسيخ معايير حقوق الإنسان ومكافحة الاتجار بالبشر كواقع عملي وتطبيقي، وقد بلغت عدد الاتفاقيات الموقعة والمصادق عليها من الدولة ومذكرات التفاهم والتي تكون وزارة الداخلية طرفاً فيها حتى يومنا هذا (33) اتفاقية، بالإضافة إلى (14) مذكرة تفاهم. كما قامت وزارة الداخلية باستحداث غرف الاستدلال للضحايا والفئات الضعيفة ومن بينها النساء، وذلك بهدف المحافظة على خصوصية المرأة خلال مرحلة الاستدلال.

58 - عملت وزارة الداخلية وبالتعاون مع المنظمات الدولية ذات الصلة على تدريب وتأهيل العاملين في مجال مكافحة جرائم الإتجار بالبشر بهدف التعامل مع هذه الجريمة بكل حرفية ودقة ضمن استراتيجيتها التدريبية عبر التنظيم والمشاركة في العديد من البرامج التدريبية على المستوى الوطني والدولي بما يمكن العاملين من مكافحة هذه الجريمة إضافة إلى العديد من البرامج التدريبية التي نفذها مركز مراقبة جرائم الإتجار

بالبشر بإمارة دبي لتعزيز قدرات العاملين في مجال مكافحة جرائم الإتجار بالبشر وقد تضمنت هذه الدورات العديد من البرامج والتي من بينها التفتيش والجولات الرقابية وغيرها من التدابير والإجراءات ذات الصلة.

59 - عملت وزارة الموارد البشرية والتوطين على تطوير أنظمة الرقابة الإلكترونية التابعة لها والتي تهدف إلى تحسين آليات الرقابة على المنشآت لرصد أية مؤشرات تدل على إمكانية وجود مخالفات مرتبطة بجرائم الإتجار بالبشر والعمل القسري ومن هذه الأنظمة الإلكترونية نظام حماية الأجور، نظام شكوى راتبي، نظام السكنات العمالية، نظام التقييم الذاتي ونظام التفتيش الذكي الذي على ضوئه تتحدد أولويات الزيارات التفتيشية إضافة إلى أنظمة رقابية أخرى ساعدت كثيراً في مجال التفتيش وبشكل أكثر فاعلية وقد تلقت هذه الأنظمة المبتكرة اهتماماً إقليمياً ودولياً كبيراً.

60 - قام مركز إيواء بتنفيذ دبلوم الإتجار بالبشر وكانت نسخته الرابعة في العام 2018 وتم كذلك تدريب عدد من أوائل الخريجين ويمثلون مختلف الجهات لإعدادهم كمدرسين للاستعانة بهم مستقبلاً في مثل هذه البرامج على المستوى الوطني بالتنسيق مع الشركاء المحليين والمستوى الدولي بالتنسيق مع مكتب الأمم المتحدة المعنى بالمخدرات والجريمة.

61 - اعتماد أفضل الممارسات لتسهيل وتيسير حركة المسافرين للدخول والخروج من منافذ الدولة ونذكر هنا:

(أ) استخدام النظام الجنائي الموحد ونظام الإنترنت 24/7 للتدقيق على الأشخاص في المنافذ.

(ب) استخدام تقنية بصمة العين وبصمة اليد للتعرف على الأشخاص المطلوبين أو الممنوع دخولهم أو مغادرتهم للدولة كذلك بصمة الوجه للتأكد من تطابق صورة المسافر مع صورته الشخصية على جواز سفره.

(ج) استخدام أجهزة حديثة ومتطورة لكشف عمليات التزوير في المنافذ.

(د) وضع الضوابط الخاصة بإذن الدخول ومعايير الكفالة وتقييدها بدرجة القرابة أو الغرض الذي قدم من أجله الأجنبي للدولة مما يمنع فرص الاستغلال في قضايا الإتجار بالبشر

(هـ) اشتراط فصل الأطفال عن جوازات سفر ذويهم وحيازتهم جوازات سفر مستقلة لإمكانية التحقق من هويتهم عند دخولهم للدولة أو مغادرتهم لها بما يحقق مزيداً من حمايتهم من الاستغلال.

62 - قيام وزارة الداخلية والهيئة الاتحادية للهوية والجنسية وجمعية الإمارات لحقوق الإنسان تدريب العاملين العاملين في مجال أمن الحدود بصورة مستمرة عن طريق الدورات وورش العمل.

63 - نفيد بأن عودة ضحايا الإتجار بالبشر إلى أوطانهم هي عودة طوعية أي وفقاً لرغبتهم هناك من النساء ممن لا ترغب في العودة لوطنها لأسباب تتعلق بالشرف (إن كانت حاملاً) أو للحروب أو للكوارث الطبيعية أو أية أسباب أخرى تتخوف الضحية معها من الرجوع لوطنها وفي هذه الأحوال تتواصل مراكز إيواء ضحايا الإتجار بالبشر مع المنظمة السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لإيجاد وطن بديل لمثل هؤلاء الضحايا كما يتم التواصل مع المنظمة لإيجاد وطن بديل للضحايا دون الثامنة عشرة إن كان المتاجررين بهم والديهم أو أشقائهم (الأسرة) لذلك وخوفاً من إعادة الإتجار بهم فإنه يتم البحث عن الوطن البديل.

64 - تعمل المؤسسات ذات العلاقة على مساعدة الضحايا الذين يرغبون في العمل بالدولة على إيجاد فرص عمل لهم يضمنون من خلالها التواجد في الدولة بصورة شرعية وبمصدر رزق يعينهم في ترتيب حياة أسرهم في أوطانهم.

65 - أما الضحايا المخالفون لقوانين الإقامة لا تتم محاسبتهم بل يتم إعفاؤهم من أية رسوم قد تترتب عليهن نتيجة لمخالفتهن لقوانين الإقامة ولا يرتبط ذلك مطلقاً بقدرتهن على التعاون مع السلطات القانونية أو استعدادهم لذلك.

المادتان (7 و 8) الحياة السياسية والعامة:

66 - إيماننا من دولة الإمارات العربية المتحدة بأن المرأة شريك استراتيجي في التنمية فإن الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في الدولة للفترة 2015-2021 تتضمن هدفاً استراتيجياً يقوم على رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار وفي ضوء ذلك قامت الدولة باتخاذ عدد من التدابير لضمان المشاركة الفعالة للمرأة في الحياة السياسية والعامة نذكر منها ما يلي:

(أ) يصنف دليل الإمارات للتوازن بين الجنسين المؤسسات إلى مستويات مختلفة وفق مراعاتها للفروق بين الجنسين وتحث المؤسسات على التناقص وتحسين أدائها.

(ب) رفع نسبة النساء في مجلس الوزراء ليضم المجلس بين أعضائه 9 وزيرات، أي ما نسبته 29.5% من عدد الوزراء.

(ج) تشكل المرأة 50% من التشكيل الجديد (2019) للمجلس الوطني الاتحادي على إثر قرار رئيس الدولة برفع نسبة تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50%.

(د) تعديل على بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1983 في شأن السلطة القضائية الاتحادية فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين في السلك القضائي، وقد تم القبول بالمقترح وهو قيد التنفيذ حالياً.

(هـ) أصدر مجلس الوزراء قراراً بتفعيل دور المرأة في مجالس الإدارة عام 2012 وتلاه قرار وزارة الاقتصاد في 2015 بتفعيل دور المرأة في شركات الأسواق المالية

(و) طرح مسرع حكومي ضمن الدفعة الخامسة من المسرعات لرفع عدد الحضانات العاملة في الدولة تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء 2006 قراراً بالزامية وجود حضانات في مقر العمل الحكومية لدعم المرأة العاملة.

(ز) أطلق مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين مبادرة "المرأة في مجالس الإدارة"، بهدف تعزيز تمثيل المرأة في مجالس الإدارة بالقطاعات العام والخاص، بالتنسيق مع الجهات المعنية، تماشياً مع توجيهات القيادة الرشيدة للدولة نحو تطوير ممارسات الحوكمة الإدارية بما يتوافق مع أفضل المعايير المتعارف عليها عالمياً، ورفع مستوى الشفافية، خصوصاً فيما يتعلق بتعيين القيادات المؤسسية ورفع التمثيل النسائي. ودعماً لهذه المبادرة، وتفعيلاً لقرار زيادة نسبة تمثيل النساء في مجالس إدارات الشركات المساهمة العامة إلى 20% بحلول عام 2020، بما يحقق رؤية الدولة في مجال تمكين المرأة الإماراتية .

67 - ومن جانب آخر يقوم الاتحاد النسائي العام وبالتعاون مع الجمعيات النسائية بتنظيم العديد من البرامج التدريبية التي تهدف إلى بناء قدرات المرأة القيادية وإبراز النماذج الرائدة لتكون قدوة لأجيال المستقبل.

المادة (9) الجنسية:

68 - قامت دولة الإمارات العربية المتحدة بإجراء تعديل على القانون الاتحادي رقم (17) لسنة 1972 في شأن الجنسية وجوازات السفر بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (16) لسنة 2017، حيث تم إضافة المادة (10) مكرر والتي نصت على "يجوز منح الجنسية لأبناء وبنات المواطنة المتزوجة من أجنبي بعد مرور مدة لا تقل عن ست سنوات من تاريخ الميلاد شريطة أن تكون الأم متمتعة بالجنسية وقت ميلاده حتى تاريخ طلب الحصول على الجنسية وفق الضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية."

69 - تم منح 3354 جنسية الدولة لدفعة جديدة من أبناء المواطنات ممن تنطبق عليهم المعايير عام 2019، كما أن مجلس الوزراء قدم حزمة من القرارات لصالح أبناء المواطنات باعتبارهم جزءا مهما من نسيج المجتمع الإماراتي منها إصدار بطاقات عمل، بالإضافة إلى إلحاقهم بكليات التقنية العليا أسوة بإخوانهم أبناء المواطنين الذكور المتزوجين من الأجانب.

المادة (10) التعليم:

70 - تولي دولة الامارات العربية المتحدة اهتماما خاصا بالتعليم وتنمية مواردها البشرية دون تمييز على أساس الجنس، وإيماننا من الدولة بأهمية توفير التعليم للجميع أقر مجلس الوزراء عام 2012 مشروع إلزامية التعليم بكافة مراحل لجميع الأطفال (الإناث والذكور) بالدولة حتى سن الثامنة عشر للمواطنين والمقيمين على حد سواء، حيث يحصل أبناء الوافدين سواء كانوا إناثا أو ذكورا على نفس الدعم والامتيازات لتعليم أبنائهم وفق شروط محددة من قبل وزارة التربية والتعليم.

71 - تتلقى الطالبات في مدارس الإمارات تعليما نوعيا شأنهن شأن الطلبة الذكور، وتعمل دولة الإمارات جاهدة على توفير كافة الإمكانيات والموارد من أجل تطوير البيئة التعليمية من حيث النوع والكم، وتتبع الدولة منهاجا تشاكريا من خلال جلسات العصف الذهني التي تتولى القيادة في دولة الإمارات قيادتها بهدف مناقشة الأفكار الابتكارية في مجال التعليم وشاركت في هذه الجلسات، وشاركت في الخلوة عدة سيدات يمثلن مختلف التخصصات والقطاعات في مجال التعليم والصحة كما شارك في الخلوة عددا من الطلبة يمثل الجنس النسائي فيها.

72 - تم دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بوزارة واحدة تحت مسمى "وزارة التربية والتعليم" في 2016 يتولاها وزير التربية والتعليم ويساندها وزيران وتم تعيين وزيرة الدولة لشؤون التعليم العام كما تم تعيين عددا كبيرا من القيادات النسائية لتولي مناصب ومهام في وزارة التربية والتعليم.

73 - يتساوى المتعلمون من الجنسين ضمن حلقات التعليم المختلفة في الدولة وتشمل: رياض الأطفال، الحلقة الأولى، الحلقة المتوسطة، المرحلة الثانوية، وبراقي قدرات كل فئة عمرية ضمن الحلقة الواحدة بين الجنسين، وبأدوات تقويم وقياس موحدة لجميع أفراد حلقة التعليم دون النظر إلى الجنس ضمن الفئة الواحدة.

74 - أطلقت الوزارة مبادرة (المدرسة الإماراتية) في عام (2016)، والتي تركز على إحداث تحول جذري في مقومات وشكل التعليم في الدولة حيث تهدف الوزارة الى إنشاء المدرسة الإماراتية للفئتين الذكور والإناث

بمواصفات قياسية عالمية المستوى وبالاستناد إلى مناهج عالمية حديثة متطورة بهدف إكساب الطلبة من كلا الجنسين الذكور والإناث مهارات التفكير العليا ليكونوا قادرين على النقد البناء والمناقشة والتحليل والتفكير واتخاذ القرارات الصائبة وبما يعزز من كفاءة وفعالية عمليات التعليم والتعلم وضمان تحقيق مخرجات تعليمية عالية الجودة، تتعكس إيجابياً على قدرة الخريجين من كلا الجنسين على المناقشة في سوق العمل في القطاعين العام والخاص على حد سواء وتمكن الطالب من مواكبة التغيرات التي يشهدها سوق العمل العالمي، كما قامت الوزارة باستحداث أربعة مسارات جديدة في التعليم وهي المسار العام والمتقدم والتخصصي والنخبة ويشترك كلا من الجنسين في الالتحاق بهذه المسارات حسب توجهات وإمكانيات الطالب حيث لم تفرق هذه المسارات بين الإناث والذكور ولم يتم إفراد أو تخصيص مسار معين للذكور.

75 - حرصت الوزارة على توحيد المواد والخطط الدراسية المطبقة في مدارس الذكور والإناث على حد سواء، وتوحيد المحتوى بمكوناته الثلاثة: المعرفي، والقيمي، والمهاري، والتوازن في إيراد الأمثلة والشواهد التي تعبر عن الجنسين دون تمييز، وفي اختيار الرسومات والصور المعبرة عن الإناث والذكور على حد سواء دون تغليب جنس على آخر، وهناك توازن أيضاً في اختيار النصوص والمقالات والمحتوى المعرفي الذي يعالج الشأن العلمي والإنساني الذي ينطبق على الجنسين، واختيار الكتاب والأدباء وفق معيار جودة المنتج دون اعتبار للجنس.

76 - أما بالنسبة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة (أصحاب الهمم) تحصل الطالبات (الإناث) على نفس الخدمات المقدمة للطلبة (الذكور) حيث تم دمج عدد (5469) طالبة في المدارس الحكومية في عام 2018 مقابل (7217) من الذكور وتحصل الإناث في هذه المدارس على نفس الخدمات التي يحصل عليها الطلبة الذكور.

77 - تشير الإحصائيات إلى أن أعداد المدارس الحكومية والخاصة وصلت في العام الدراسي (2018-2017) إلى (1263) مدرسة تضم نحو (1084066) طالبا وطالبة في جميع المراحل الدراسية، وفق إحصائيات مركز البيانات في وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي (2017-2018)، بلغ إجمالي عدد الطلبة في التعليم الحكومي في المراحل التعليمية المختلفة (298142) طالباً، شكلت الإناث نسبة 51.9 في المائة منهم، ومن جانب آخر فإن الدولة تتيح المجال للجاليات المقيمة بإنشاء مدارسها.

78 - عملت الوزارة على تطبيق الاستراتيجية الوطنية للابتكار وتبني مبادئ ريادة الأعمال وتعزيزاً لقدرة البحث العلمي والابتكار لدى الطلبة والعاملين من الذكور والإناث وقامت بتنفيذ عدد من المبادرات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز ونشر ثقافة الابتكار لديهم في الميدان التربوي إلى جانب توجيههم نحو التخصصات الدراسية المستقبلية وذلك دون تمييز بين الجنسين.

79 - تشكيل الوزاري الأخير تضمن تعيين امرأة كوزيرة دولة للعلوم المتقدمة لتكون نموذجا تقتدي به الفتيات وفي أبريل 2018 أطلقت حكومة دولة الإمارات أجنحة الإمارات للعلوم المتقدمة 2031 واستراتيجية 2021 للعلوم المتقدمة المنبثقة عنها، التي تهدف إلى توظيف العلوم المتقدمة في تطوير وابتكار حلول للتحديات المستقبلية ودعم جهود الحكومة في تحقيق مستهدفات الأجنحة الوطنية لرؤية الإمارات 2021، ومئوية الإمارات 2071 من خلال دعم العلوم والقطاعات المرتبطة بمخرجات العلوم والتكنولوجيا ويتضمن ذلك بناء القدرات الوطنية في هذا المجال عبر تشجيع المواطنين ذكورا وإناثا على حد سواء للانخراط في دراسة العلوم المتقدمة. وتشير المؤشرات الصادرة عن تقرير مجلس الإمارات للتوازن بين

الجنسين على سبيل المثال إلى أن 56% نسبة الفتيات من خريجي تكنولوجيا المعلومات والهندسة والرياضيات.

80 - تضمنت حزمة مبادرات مجلس الوزراء للمرأة التي أطلق خلال جلسته الاستثنائية في مقر الاتحاد النسائي العام في ديسمبر 2018 تطوير مقترح سياسة تعزيز مشاركة المرأة الإماراتية في مجال العلوم المتقدمة. كما تقوم الجمعيات النسائية بالدولة بتنظيم الورش التدريبية المعززة لمهارات الابتكار والإبداع لدى المرأة.

المادة (11) العمل:

81 - تعتبر دولة الإمارات العربية المتحدة المرأة شريك استراتيجي في التنمية، لذا فإنها تسعى جاهدة إلى خلق بيئة عمل داعمة للمرأة، وفي هذا السياق تم إصدار دليل الإمارات للتوازن بين الجنسين بالتعاون مع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ليدعم توجهات الدولة فيما يتعلق برفع مستوى مشاركة المرأة وضمان تكافؤ الفرص مع الرجل.

82 - لا تشترط موافقة ولي الأمر لتعيين المرأة وفق قوانين الموارد البشرية المعنية بتنظيم إجراءات العمل، ولا يعد خروجها للعمل إخلالاً بالطاعة الواجبة للزوج

83 - تشكل المرأة 65% من إجمالي العاملين في القطاع الحكومي؛ حيث تشغل المرأة العاملة في الحكومة الاتحادية عام 2018 ما نسبته 44% من إجمالي الوظائف المدنية في الحكومة الاتحادية، و 41% من وظائف الفئة القيادية، و 69% من الوظائف التعليمية والتعليمية المساندة، و 73% من الوظائف الطبية والطبية المساندة⁽⁸⁾.

84 - تساهم المرأة في القطاع الاقتصادي من خلال عملها في القطاع الخاص وريادة الأعمال، ويعمل مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين الذي أنشأ بقرار من مجلس الوزراء ووفق الصلاحيات الممنوحة له بالتأكد من تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في كافة المؤسسات.

85 - تولي دولة الإمارات العربية المتحدة ملف التوظيف من أجل توفير فرص العمل لمواطنيها من الجنسين أهمية قصوى، حيث أقرت الحكومة مع الربع الأخير من 2019 توفير 20 ألف وظيفة في قطاعات البنوك والطيران والاتصالات والتأمين والقطاع العقاري خلال 3 سنوات القادمة. واعتماد صندوقاً بـ 300 مليون درهم لتدريب 18 ألف مواطن. وتخصيص جزء من عوائد الضريبة لدعم ملف التوظيف وتدريب 8 آلاف مواطن سنوياً في القطاع الخاص بمكافآت مدعومة من الحكومة

خدمات المنازل

86 - وينظم القانون الاتحادي رقم (10) لعام 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة لدولة الإمارات العربية المتحدة العلاقة التعاقدية بين عمال الخدمة المنزلية ومكاتب الاستقدام وأصحاب العمل وفقاً للمعايير الدولية التي تطبقها الدولة لتعزيز قيم المساواة وعدم التمييز، حيث ينسجم القانون في مواده مع اتفاقية العمل الدولية رقم 189 والتوصية 201 بشأن العمل اللائق للعمالة المنزلية؛ حيث حددت المادة (12) ساعات

(8) جريدة الخليج، 18/09/2018، <http://www.alkhaleej.ae/alkhaleej/page/91a2f48e-1de5-4481-9e08-ae7b55bb411e>

العمل والراحة اليومية للعامل المنزلي على ألا تقل الراحة اليومية للعامل عن 12 ساعة يومياً، وأن تكون منها على الأقل 8 ساعات متواصلة. ويلتزم صاحب العمل بإبرام عقد عمل مع العامل وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة ويشترط أن يكون العقد مكتوباً بأربع نسخ تسلّم إحداها للعامل والأخرى لصاحب العمل وتودع الثالثة لدى مكتب الاستقدام والرابعة لدى الوزارة، كما أن الأجر يحدد على النحو المنصوص عليه في العقد الموحد الموقع عليه وذلك في غضون عشرة أيام من تاريخه استحقاقه، ولعمال الخدمة المنزلية الحق في الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر، وإجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 30 يوماً.

87 - تقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين حالياً بدراسة ضم تحويلات واستلام عمال الخدمة المنزلية أجورهم من خلال نظام حماية الأجور، حيث صدر هذا النظام بموجب قرار وزير الموارد البشرية والتوطين رقم (739) لسنة 2016، والذي يلزم جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة بسداد أجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور والذي يوفر آلية تمكن الوزارة من رصد ومتابعة أي تمييز في الأجور.

88 - يمكن للعمال والعمالات المنزليين بموجب قانون عمال الخدمة المساعدة تغيير رب العمل بالطرق القانونية والانتقال إلى صاحب عمل جديد عند انتهاء مدة عقده المقرر، أو باتفاق الطرفين على إنهاء العقد، أو بفسخ عقد العمل، ثم ينتقل إلى صاحب عمل جديد بعقد جديد، ويمكن لأي من طرفي عقد العمل فسخه بالإرادة المنفردة مع مراعاة المترتبات القانونية، فإذا كان فسخ العقد من طرف صاحب العمل وبسبب لا يعود للعامل فيلتزم صاحب العمل بتوفير تذكرة سفر لعودة العامل إلى بلده بالإضافة لدفع تعويض يعادل الأجر الشامل لمدة شهر، وأية مستحقات أخرى للعامل في ذمة صاحب العمل وأية تعويضات أخرى قد تحكم بها المحكمة، أما إذا كان فسخ العقد من طرف العامل وبسبب يرجع إليه بعد فترة التجربة والمحددة بستة أشهر؛ فيتحمّل العامل تكاليف العودة إلى بلده بالإضافة إلى دفع تعويض لصاحب العمل يعادل الأجر الشامل لمدة شهر وأية مستحقات أخرى لصاحب العمل في ذمة العامل، وأية تعويضات أخرى قد تحكم بها المحكمة، وفي جميع أحوال انتهاء علاقة العمل تكون لوزارة الموارد البشرية والتوطين الصلاحية في منح العامل تصريح عمل جديد طبقاً للقواعد التي تقرها في هذا الشأن وبمراعاة الأحكام النافذة في الدولة.

89 - يضمن قانون العمالة المساعدة التدابير التي توفر للعمالة المنزلية الحماية من التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي، إضافة إلى الحماية من التحرش الجنسي سواءً كان لفظياً أو جسدياً ويفرض عقوبات رادعه على المخالفين مع ضمان وصولهم إلى آليات تسوية المنازعات شأنهم شأن العاملين في القطاعات الأخرى. وبموجب القانون، يحق لمأموري الضبط القضائي المخولين من وزارة الموارد البشرية والتوطين التفتيش على مكاتب الاستقدام، وعلى أماكن عمل وإقامة العمال في حال وجود شكوى من العامل أو صاحب العمل.

90 - تم إنشاء مراكز تدبير (TAD-BEER) كمراكز مرخصة من قبل وزارة الموارد البشرية والتوطين وتقوم على مبدأ الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص لممارسة أنشطة التوسط لتوفير العمالة المساعدة وللتنشغيل المؤقت لهذه الفئة من العمال لدى الغير، وحدد القرار نوعية الخدمات التي تقدمها المراكز، وشروط ترخيصها، والواجبات والشروط القانونية الواجب الالتزام بها.

91 - وتعمل مراكز "تدبير" تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتوطين، وتقوم بأعمال مكاتب استقدام العمالة المنزلية وحلت محلها. وقد تم حتى الآن إطلاق وتشغيل 14 مركز "تدبير" في جميع إمارات الدولة

وفي مختلف المناطق. وتقدم مراكز "تدبير" كافة الخدمات المتعلقة بمتطلبات الاستقدام والتشغيل بدءاً بتأشيرات عمل مناسبة، والنصح والتوجيه والإرشاد والتدريب المناسب لعمال الخدمات المساعدة إضافة إلى فتح ملف للمتعامل واستخراج تصاريح عقود العمل وتجديدها وإلغائها والإبلاغ عن الانقطاع عن العمل مع خيار سحب بلاغ الانقطاع عن العمل وإنجاز جميع الأعمال الرسمية المتعلقة باستكمال مستندات العمالة المساعدة بما في ذلك الكشف الطبي والتأمين الصحي وبطاقة الهوية وتثبيت الإقامة، إضافة إلى استقبال العمالة المساعدة عند وصولها إلى الدولة وضمان الراحة لها قبل ذهابها إلى مقر العمل.

92 - أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين مؤخراً "الدليل الإرشادي لعمال الخدمة المساعدة"، وألّزمت مراكز "تدبير" بتوزيعه على العمالة المساعدة بعد حضورهم ورش توعوية، ودورات تدريبية يتم تعريفهم من خلالها بحقوقهم والتزاماتهم في إطار القانون الذي ينظم عمل العمالة المنزلية المساعدة في الدولة، كما خصصت الوزارة رقم مجاني للتواصل مع مركز الاتصال بالوزارة في حال تعرض العامل/العاملة إلى أي من حالات التجاوز من قبل صاحب العمل، أو التهديد بالترحيل في حال المطالبة بالمستحقات، أو الإخلال بالاشتراطات القانونية.

93 - العمل الجبري محظور ومجرم في الدولة، حيث تنص المادة (3/3) من القانون الاتحادي رقم (10) لعام 2017 في شأن عمال المنازل على حظر التمييز بين العمال أو إخضاعهم لأي ممارسة تدخل في نطاق العمل الجبري أو الاتجار بالبشر، كما ينص على حظر التحرش الجنسي اللفظي أو الجسدي ضد العمالة المنزلية المساعدة حيث يجرم القانون هذه الممارسات وينص بموجب المادة (30) منه على عقوبات رادعة لأصحاب العمل أو مكاتب الاستقدام أو أيّاً من مرتكبي هذه الممارسات.

94 - يحظر القانون أية إساءة من قبل العمالة المساعدة باتجاه صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته التي قد تشكل انتهاكاً لحقه وسبباً وجيهاً لإنهاء عقد العمل، كما أنه ليس من حق صاحب العمل أو مراكز "تدبير" إجبار العامل المساعد على العمل من دون موافقته، وأية تهديدات بترحيل العامل المساعد أو عدم إعطائه حقوقه يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون وأنه في حال مغادرة العامل المساعد لمكان عمله عليه الاتصال بالوزارة خلال 48 ساعة لضمان حصوله على فرصة عمل أخرى لكيلا يتم وضعه في وضع مخالف للقانون (الانقطاع عن العمل).

المادة (12) الصحة:

95 - ارتفاع نسبة الولادة التي تجرى تحت إشراف موظفي الصحة إلى 99.9% خلال الأعوام من 2006 إلى 2016.

96 - تم إنشاء ما يقارب 124 مركزاً ووحدة صحية حكومية لرعاية الأمومة والطفولة.

97 - تقدم وزارة الصحة ووقاية المجتمع من خلال منشآتها التوعوية بصورة عامة لجميع أفراد المجتمع عن الصحة الإنجابية بما في ذلك توعية المرأة قبل وخلال الحمل وبعد الحمل وما قبل الزواج.

98 - إن اللوائح القانونية والصحية لا تجرم الإجهاض إلا في بعض الحالات والتي تشمل سفاح المحارم والاعتصاب وتعرض صحة المرأة الحامل للخطر تجدر الإشارة إلى أن التشريع الخاص بالمسئولية الطبية منح الصلاحية والسلطة التقديرية للأطباء للقيام وإجراء الإجهاض في حالة تعرض حياة الحامل للخطر أو وجود تشوه للجنين. كما أن الرعاية الصحية متوفرة لجميع الحالات التي تصل لمراكز الرعاية

والمستشفيات وحالات الطوارئ دون تمييز بما فيها حالات الإجهاض أو فشل الحمل. أضيف إلى ذلك فإن اللوائح القانونية والصحية لا تقوم باتهام المرأة بالإجهاض عند فشل الحمل، بل أن المؤسسات الصحية تقوم بتقديم الدعم الصحي اللازم لمثل هذه الحالات بما يضمن صحة وسلامة المرأة.

99 - إن الإجراءات المنظمة لاستقدام العاملة المنزلية المساندة تشترط على رب العمل إصدار بطاقة تأمين صحي لكل عامل لاستكمال إجراءات الإقامة، وعليه فإن القوانين تضمن الرعاية الصحية للعمال المنزلية ويتم تقديم أفضل الخدمات الصحية لها كأي مريض بدون أي تمييز من قبل كوادرات طبية مدربة على أحدث الأسس والممارسات العالمية

100 - يتلقى المراهقون دروساً تناسب أعمارهم من خلال الدليل التثقيفي المدرسي عن صحة الأسرة الذي يشمل مواضيع التخطيط الأسري والحمل ودروس عن البلوغ عند الإناث والذكور والسلوكيات والممارسات المصاحبة له.

101 - حققت دولة الإمارات العربية المتحدة قفزة نوعية في مختلف المؤشرات العالمية الصحية:

(أ) جاءت الدولة الأولى عالمياً في قلة المشاكل الصحية التي تمنع الأفراد من القيام بممارسة الأمور الحياتية التي يمارسها أقرانهم بشكل طبيعي، اعتماداً على نتائج استبيان مؤسسة غالوب للاستطلاع العالمي

(ب) دولة الإمارات نالت المرتبة الأولى، في التحصين بالفلاح الثلاثي (DBT)، وهو مؤشر يقيس عدد الأطفال الذين تلقوا ثلاث جرعات من الثلاثي في عمر 12 إلى 23 شهراً، وقد وردت هذه النتائج في تقرير مؤشر الازدهار، ضمن نتائج أحدث تقرير للتنافسية العالمية.

(ج) الإمارات هي الأفضل عالمياً في مجال التحصين ضد الحصبة، من حيث النسبة المئوية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و 23 شهراً الذين تلقوا التطعيمات قبل 12 شهراً.

(د) الإمارات هي أقل دولة في العالم من حيث انتشار فيروس نقص المناعة البشرية بين البالغين من السكان وفق البيانات الإحصائية للبنك العالمي،

(هـ) جاءت الإمارات في المرتبة الأولى عالمياً في قلة حالات الملاريا، عدد حالات الملاريا المؤكدة مخبرياً لكل 1000 من السكان المعرضين لخطر الإصابة، اعتماداً على أحدث إحصائيات منظمة الصحة العالمية.

(و) كما احتلت الإمارات وفق تقرير تنافسية المواهب العالمية 2019 المركز الأول عالمياً مع عدة دول في توفير الصرف الصحي سواء كانت (خاصة/مشتركة) والتي تمنع بشكل فعال اتصال الإنسان والحيوانات والحشرات مع الفضلات.

(ز) قفزت دولة الإمارات من المركز الخامس عالمياً إلى الثاني عالمياً بعد سنغافورة، في الرضا عن الرعاية الصحية، في استبيان الرأي لمؤسسة غالوب لاستطلاع العالمي، الذي يقيس مدى رضا السكان عن مدى توفر جودة الرعاية الصحية في المدينة/المنطقة.

(ح) تعتبر دولة الإمارات هي الأفضل خليجياً والثامنة عالمياً في البنية التحتية الصحية، حسبما أظهر استبيان استطلاع الرأي التنفيذي للكتاب السنوي للتنافسية العالمية، ويقيس هذا المؤشر مدى توافر المنشآت الصحية والممكنات للسكان،

(ط) دولة الإمارات هي الأفضل خليجياً في متوسط العمر الصحي

102 - تحرص وزارة الصحة ووقاية المجتمع والدوائر الصحية المحلية على تقديم خدمات صحية شاملة ومبتكرة وبمعايير عالمية للمرأة وفي ضوء ذلك مؤشر وفيات الأمهات بسبب الحمل والولادة والنفاس في الدولة بلغ 2.05 لكل 100 ألف مولود حي.

المادة (13) المشاركة الاقتصادية والاجتماعية:

103 - إن الاهتمام بالتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة يأتي ضمن أجندة الحكومية، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة في وظائف القطاع العام أكثر من 66%، وفي قوى العمل الوطنية 25%، وفي الأعمال الحرة 15%، وفي المشاريع الصغيرة والمتوسطة 30%، وبالنسبة لحجم مدخرات المرأة فقد بلغت 50 مليار درهم ونسبة المشروعات التي تملكها المرأة، وتزيد إيراداتها عن 100 ألف دولار وصلت إلى 33%.

104 - وضعت مجالس سيدات الأعمال خطط استراتيجية لدعم المشاريع الاستثمارية للمرأة من خلال إنشاء حاضنات الأعمال المتكاملة والمبتكرة تعزيراً لدور الحاضنات في دعم مفهوم ريادة الأعمال المبتكرة وتضمن ذلك إنشاء بوابة إلكترونية تتضمن دليلاً إلكترونياً حول الفرص الاستثمارية في ريادة الأعمال وتدريب المرأة على كيفية الاستثمار فيها والاستفادة منها، وإطلاق جائزة سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الدولية لريادة الأعمال الابتكارية.

105 - ومن جانب آخر فإن التمكين الاجتماعي للمرأة يأتي ضمن أولويات المؤسسات ذات العلاقة بتنمية المجتمع على الصعيدين الاتحادي والمحلي وهناك العديد من المبادرات المجتمعية الفاعلة في هذا المجال إلى جانب توفير الأندية الرياضية وتشجيع المرأة على المشاركة في البطولات الرياضية الوطنية والإقليمية والدولية، عبر إنشاء أكاديمية فاطمة بنت مبارك للرياضة النسائية.

المادة (14) المرأة الريفية:

106 - تحرص دولة الإمارات العربية المتحدة على ضمان جودة الخدمات المقدمة للمواطنين والمقيمين أينما ما كانوا، ولا بد من الإشارة هنا إلى أن مفهوم المناطق الريفية لا ينطبق على الدولة نتيجة الظروف البيئية والجغرافية، ولكن عموماً فإن الدولة لديها أجهزة حكومية تعنى بتطوير الارتقاء بالخدمات المقدمة في المناطق النائية والتي أصبحت اليوم في ضوء التوسع العمراني جزء لا يتجزأ من المدن الرئيسية.

المادة (15) المساواة أمام القانون:

107 - تعتبر البيئة التشريعية الداعمة للمرأة إحدى الركائز الأساسية لمسيرة تمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد نص دستور الدولة على المساواة بين المواطنين دون تمييز على أساس الجنس. وتجدر الإشارة هنا إلى أن المرأة الإماراتية تتمتع بكامل الأهلية في إبرام العقود التجارية وتتمتع باستقلالية مالية.

108 - ويذكر أن الاتحاد النسائي العام يعمل ومن خلال شركائه من المؤسسات على توعية المرأة بالحقوق والواجبات التي نصت عليها مختلف التشريعات، كما أن الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة 2015-2021 تضمنت هدفاً استراتيجياً يدعو إلى المراجعة الدورية للتشريعات للتأكد من مواكبتها لاحتياجات المستجدة للمرأة وأنها تكفل لها المساواة والحماية.

109 - تنص المادة 25 من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة على أن جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي

المادة (16) العلاقات الأسرية:

110 - تم تعديل قانون الأحوال الشخصية عام 2019 وشمل التعديلات المواد (30)، (56)، (71)، (72)، (75)، (118)، (120)، (121) ومن بين تلك التعديلات تحديد اكتمال أهلية الزواج بالعقل والبلوغ وأن سن البلوغ 18 عاماً.

111 - إن قانون الأحوال الشخصية ينظم العلاقة بين المرأة والرجل في منظومة الزواج والأسرة بما يضمن إنشاء أسرة مستقرة على أسس تكفل لهما تحمل اعبائها بالمودة والرحمة. وتعتبر الشريعة الإسلامية هي المرجعية الأساسية في هذا القانون في غالبية المسائل وقد تضمن القانون على عدد من البنود التي من شأنها أن تضمن حقوق المرأة نذكر منها:

(أ) المادة (18): ارجاع المهر يكون في حال عدول أحد الطرفين عن الخطبة والزواج وتسبب بالضرر للطرف الآخر كما بينت المادة (50) أن المهر ملك للمرأة تتصرف فيه كيف شاءت.

(ب) المادة (20): التي أعطت المرأة حق وضع شروطها في عقد الزواج.

(ج) المادة (39): أوضحت على الرغم من ولاية الرجل فإن اشتراط رضا المرأة والفتاة لعقد الزواج، كما تقوم المرأة بالتوقيع على عقد الزواج أمام المأذون الشرعي للتأكيد على رضاها وموافقتها والتأكد من تضمين العقد كافة شروط المرأة وفق المادة (20)

(د) المادة (55): حددت حقوق الزوجة على زوجها والمتمثلة في: النفقة، عدم منعها من إكمال تعليمها، عدم منعها من زيارة أصولها وفروعها وإخوتها واستزارتهم بالمعروف، عدم التعرض لأموالها الخاصة، عدم الإضرار بها مادياً أو معنوياً والعدل بينها وبين بقية الزوجات إن كان للزوج أكثر من زوجة.

(هـ) أما فيما يتعلق بالطلاق فإن القانون نظم هذه المسألة، وراعى خصوصية وضع المرأة ومنحها حق الخلع وكذلك أعطى القاضي السلطة التقديرية للتفريق

(و) المادة (156) على الرغم من أنها حددت سن حضانة الأبناء لدى أم إلا أن المادة أيضاً نصت على إمكانية استمرارية الحضانة إلى أن يبلغ الذكر أو تتزوج الأنثى إذا رأت المحكمة أن المصلحة الفضلى للمحضن تتطلب ذلك.

جمع البيانات وتحليلها

112 - إن الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة 2015-2021 شملت هدفاً استراتيجياً يقوم على تعزيز قدرة المؤسسات الحكومية (الاتحادية والمحلية) والخاصة في اعتماد سياسات وتشريعات وميزانيات

مراعية لمنظور النوع الاجتماعي بما في ذلك التأكيد على أهمية توفير إحصاءات ومؤشرات مصنفة ومبوبة بطريقة تعبر عن احتياجات المرأة بكافة شرائحها.

113 - تقوم الهيئات الإحصائية في الدولة بجمع البيانات وتبويبها وفق مؤشرات النوع الاجتماعي، حيث تقوم الهيئة الاتحادية للتنافسية ومتابعة وتعزيز أداء الدولة في عدد من تقارير التنافسية بما في ذلك مؤشر المساواة بين الجنسين ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة. وفي ضوء ذلك تقوم الدولة بإصدار 44 مؤشر خاص بالنوع الاجتماعي تغذي 11 تقرير من تقارير التنافسية العالمية لمزيد من التفاصيل الاطلاع على ملحق رقم (2)

إعلان ومنهاج عمل بيجين

114 - إن دولة الإمارات العربية المتحدة ممثلة في الآليات الوطنية المعنية بالمرأة مثل الاتحاد النسائي العام استعانت بمنهاج بيجين في إعداد الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة، كما أنها تقدم التقارير الدورية الخاصة بالمنهاج. كما تحرص الدولة من خلال جهات الاختصاص المشاركة في ورش العمل التخصصية حول منهاج بيجين التي تنظمها الاسكوا أو لجنة المرأة في جامعة العربية بهدف الاستفادة من التجارب والخبرات وفي تطبيق المنهاج على الصعيد الوطني.

خطة التنمية المستدامة

115 - تشكلت اللجنة الوطنية لأهداف التنمية المستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة بموجب القرار الصادر من مجلس الوزراء في يناير 2017، وترأس اللجنة معالي ريم بنت إبراهيم الهاشمي وزيرة الدولة لشؤون التعاون الدولي، وتتولى الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء منصب نائب الرئيس وأمانة اللجنة الوطنية لأهداف التنمية المستدامة، وتضم اللجنة في عضويتها وزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل، ووزارة الخارجية والتعاون الدولي، و 15 جهة حكومية على المستوى الاتحادي، ويتشارك جميعهم مسؤولية تنفيذ أهداف التنمية المستدامة على الصعيد الوطني، بما في ذلك الأهداف والغايات التي تتعلق بالمرأة وعلى وجه الخصوص الهدف الخامس المعني بتحقيق المساواة بين الجنسين والذي يعمل كل من الاتحاد النسائي العام ومجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين على متابعته، علاوة على رصد التقدم المحرز في تحقيق هذه الأهداف، علما بأن الدولة قدمت أول استعراض وطني تطوعي (VNR) في مقر الأمم المتحدة بنيويورك بتاريخ 2018/7/16، أبرزت فيه التقدم الذي أحرزته في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة — 17 للأمم المتحدة⁽⁹⁾.

التعميم

116 - قامت الدولة بنشر وتعميم الاتفاقية وملاحظات الختامية على كافة المؤسسات المختصة بهدف تضمين خططهم التشغيلية برامج عمل تسهم في تنفيذ توصيات اللجنة، كما ان الاتفاقية منشورة على الموقع الإلكتروني للاتحاد النسائي العام.

(9) https://www.un.int/uae/statements_speeches/uaes-voluntary-national-review-un-high-level-political-forum-sustainable

الخاتمة

117 - إن رؤية واستراتيجية عمل حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة تقوم على مبدأ استشراف المستقبل والعمل على ضمان استدامة الإنجازات لأجيال المستقبل بما في ذلك المرأة وهذا ما نصت عليه الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة.

118 - وقد قام الاتحاد النسائي العام باعتباره الآلية الوطنية المعنية بتمكين المرأة بإنشاء مرصد إلكتروني لرصد ما يتم تنفيذه من الاستراتيجيات بما يمكنه من التدخل والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة للتأكد من تحقيق الأداء المطلوب في الإطار الزمني المطلوب ووفق أفضل المعايير. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الاتحاد النسائي وبالتعاون مع إدارة المسرعات الحكومية أطلقا سلسلة من المسرعات الحكومية بهدف تسريع تنفيذ بعض الأهداف الاستراتيجية من بينها:

(أ) إصدار دليل الإجراءات لتشغيل مراكز الإيواء وفق أفضل الممارسات العالمية بما يضمن الحماية والرعاية للمرأة التي قد تتعرض للإساءة بالإضافة إلى تكثيف البرامج الوقائية للتقليل من حالات الإساءة بأنواعها.

(ب) توفير خدمات صحية للأمومة والطفولة في المناطق (الحضرية والناحية)

(ج) زيادة الخدمات الصحية الضرورية لأصحاب الهمم النساء.

(د) تطبيق معايير التوازن بين الجنسين في مختلف القطاعات.

119 - إن عملية التطوير المستمر هي فلسفة عمل حكومة الإمارات عبر رفق جهود الحكومة بالنماذج المبتكرة وأفضل الممارسات وتطوير خطط استراتيجية مرنة قابلة للتعدیل حسب المتغيرات، والتعامل مع مختلف التوجهات المستقبلية والتحديات لإحداث نقلة نوعية لمنظومة التشريعات والسياسات والخدمات المقدمة للمرأة. وعليه فإن حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة تعمل جاهدة بالتعاون مع الآليات الوطنية المعنية بالمرأة على التطوير المستمر لمنظومة التشريعات والسياسات والخدمات المقدمة للمرأة. ويذكر أن الدولة أعلنت أن عام 2020 هو عام التخطيط للخمسين القادمة المقبلة وبلا شك سيشمل ذلك تمكين المرأة.

الملاحق

ملحق (1)

الجهات المشاركة في إعداد التقرير

الآليات الوطنية المعنية بالمرأة	الوزارات الاتحادية
1 - الاتحاد النسائي العام	1 - وزارة الخارجية والتعاون الدولي
2 - مجلس الامارات للتوازن بين الجنسين	2 - وزارة الداخلية-إدارة حقوق الانسان
3 - مراكز إيواء ضحايا الاتجار بالبشر	3 - وزارة تنمية المجتمع
4 - مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال	4 - وزارة العدل
5 - مؤسسة التنمية الاسرية	5 - وزارة التربية والتعليم
6 - مؤسسة دبي للمرأة	6 - وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي
7 - مركز أمان لإيواء النساء والأطفال	7 - وزارة الثقافة وتنمية المعرفة
	8 - وزارة الشباب
	9 - وزارة الموارد البشرية والتوطين
	10 - وزارة الصحة
- مؤسسات المجتمع المدني (في إطار العملية التشاورية)	الهيئات الاتحادية والمحلية
1. جمعية الامارات لحقوق الانسان	1 - الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء
2. جمعية النهضة النسائية - دبي	2 - المصرف المركزي
3. جمعية الاتحاد النسائية - الشارقة	3 - الهيئة العامة للرياضة
4. جمعية أم المؤمنين - عجمان	4 - دائرة القضاء
5. الجمعية النسائية - أم القيوين	5 - هيئة المعرفة والتنمية البشرية - دبي
6. جمعية النهضة - رأس الخيمة	6 - هيئة تنمية المجتمع - دبي
	7 - هيئة الصحة - دبي
	8 - الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
	9 - المجلس الوطني للإعلام
	10 - المجلس الاستشاري الوطني

ملحق (2)

مؤشرات تمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة

إيماناً من دولة الإمارات العربية المتحدة بأن المرأة شريك استراتيجي في التنمية فإن الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في الدولة للفترة 2015-2021 تتضمن هدفاً استراتيجياً يقوم على رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار وفي ضوء ذلك قامت الدولة باتخاذ عدد من التدابير لضمان المشاركة الفعالة للمرأة في الحياة السياسية والعامة نذكر منها ما يلي:

(أ) إنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين عام 2015 بهدف تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة للمشاركة في عملية التنمية المستدامة، وتحقيق رؤية الدولة والتأثير محلياً وإقليمياً ودولياً في ملف التوازن بين الجنسين، وقد احتلت دولة الإمارات العربية المتحدة المرتبة الأولى عربياً والـ 26 عالمياً في مجال المساواة بين الجنسين (مرفق طيه بعض الكتيبات الإلكترونية ذات العلاقة)

(ب) رفع نسبة النساء في مجلس الوزراء ليضم المجلس بين أعضائه 9 وزيرات، أي ما نسبته 29.5% من عدد الوزراء، وكذلك تحسن نسبة تمثيل المرأة في المناصب القيادية الأخرى





التحسينات في البيئة التشريعية

Improvements in the legislative environment

- 1 تعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1983 في شأن السلطة القضائية الاتحادية فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين في السلك القضائي، وقد تم القبول بالمقترح وهو قيد التنفيذ حالياً
Modify some provisions of Federal Law No. (3) of 1983 regarding the Federal Judicial Authority concerning the Gender Balance in the judicial authority, as the proposal has been accepted and is currently under implementation
- 2 إصدار أول تشريع من نوعه للمساواة في الرواتب بين الجنسين
Pass of the first type of legislation on equal pay for gender.
- 3 قرار رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة برفع تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50 بالمئة
The decision of the President of the United Arab Emirates to raise the representation of women in the Federal National Council up to 50 percent.
- 4 إلغاء المادة (53) من قانون العقوبات بشأن تأديب الزوج للزوجة
Cancellation of the Article (53) of the Penal Code regarding the husband's disciplining of the wife.
- 5 تعديل أحكام قانون الأحوال الشخصية
Modify the provisions of the Personal Status Law.
- 6 صدور قرار وزارة الاقتصاد بشأن تفعيل دور المرأة في شركات الأسواق المالية
The issuance of the decision of the Ministry of Economy regarding activating the role of women in financial market companies.
- 7 تعديل أحكام القانون الاتحادي في تنظيم علاقات العمل
Modify the provisions of the Federal Law in regulating labor relations.
- 8 صدور قانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2019 في شأن الحماية من العنف الأسري
The issuance of Federal Law No. (10) of 2019 in the matter of protection from domestic violence.

مؤشرات التنافسية للدولة في بعض القطاعات

(أ) تصدر دولة الإمارات العربية المتحدة عدداً من المؤشرات الخاص بالنوع الاجتماعي للتقارير الدولية وفيما يلي أهم المؤشرات الإحصائية التي يتم رصدها بشكل دوري؛ حيث تنتج الهيئة الاتحادية للتنافسية 44 مؤشراً دولياً لقياس تنافسية الدولة في مجالات عدة، والمخطط التالي يوضح عدد المؤشرات ذات العلاقة بالتوازن بين الجنسين والتي تنتجها الدولة تغذيةً للتقارير الدولية



(ب) احتلت دولة الإمارات العربية المتحدة المركز الأول في عدد من التقارير العالمية خلال

الفترة 2017-2018

التقرير	سنة الإصدار	المؤشر
تقرير رأس المال البشري العالمي	2017	الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالتعليم الثانوي (تحت سن 15)
تقرير مؤشر الازدهار	2018	حقوق الملكية بين الجنسين
تقرير الفجوة بين الجنسين العالمية	2018	نسبة الجنس عند الولادة

(ج) حققت دولة الامارات العربية المتحدة المركز الأول إقليمياً والخامس عالمياً ضمن أكثر الدول تنافسية في العالم متقدمة على دول مثل هولندا والدنمارك والسويد. كما تقدمت بواقع 23 قفزة منذ إدراجها ضمن تقرير "الكتاب السنوي للتنافسية العالمية" لعام 2019 والصادر عن مركز التنافسية العالمي التابع للمعهد الدولي للتنمية الإدارية بمدينة لوزان السويسرية، الذي يعدّ أحد أهم المؤسسات المتخصصة على مستوى العالم في هذا المجال.

ملخص توضيحي حول سياسة حماية الأسرة

سياسة حماية الأسرة

Detailed summary about the family protection policy

تستهدف السياسة الحفاظ على سلامة وكيان الأسرة باعتبارها اللبنة الأولى للمجتمع؛ حيث تخدم بشكل خاص المرأة والطفل والمسن والرجل وأصحاب الهمم لحمايتهم جميعاً من العنف والإيذاء بشتى أشكاله

The policy aims to preserve the integrity and well-being of the family as the first building block of society, it specifically serves women, children, the elderly, men and people of determination to protect them all from violence and abuse in all its forms

المحاور الرئيسية في السياسة

Main themes of the policy

تنظم السياسة إجراءات وآليات العمل في المؤسسات العاملة في مجال العنف الأسري
The policy regulates the procedures and mechanisms of work in institutions working in the field of domestic violence

الدراسات والبحوث والإحصائيات
Studies, research, and statistics



تعزز التكامل والشراكات بين قطاعات الدولة المختلفة
Enhancing the integration and partnerships between different sectors of the country

تطوير التشريعات والقوانين لحماية الأسرة
Developing legislation and laws to protect the family

التدريب النوعي للعاملين
Qualitative training for workers

السياسة الوطنية للأسرة في دولة الإمارات العربية المتحدة

National Family Policy in the United Arab Emirates

أسرة إماراتية متماسكة مسؤولة تنعم بالاستقرار في ظل الحياة المعاصرة

A cohesive, responsible Emirati family that enjoys stability in a contemporary life

ملحق (6)

مؤسسات حماية المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة

Women protection institutions in the United Arab Emirates



حقوق عمال الخدمة المساعدة Rights of Domestic workers

إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 30 يوماً A 30-day paid annual leave	يوم واحد للراحة أسبوعياً، مدفوع الأجر One day rest per week, paid	الأجر/الراتب في غضون 10 أيام Wages/salary within 10 days
إجازة طبية مدتها 30 يوماً في السنة A medical leave of 30 days per year		الأثقل الراحة اليومية للعامل عن اثنتي عشرة ساعة The daily rest of the worker must not be less than twelve hours
مكان لائق للسكن A decent place to live		توفير التأمين الطبي على نفقة صاحب العمل Providing medical insurance at the employer's expense
الملابس اللازمة لأداء العمل، إن لزم Clothes necessary to perform the work, if necessary		تذكرة سفر على نفقة صاحب العمل مرة كل سنتين A travel ticket at the employer's expense every two years
خيار التقدم بشكوى لدى الوزارة The option to file a complaint with the Ministry		حيازة المستندات الشخصية الثبوتية Possession of supporting personal documents
		وجبات طعام لائقة على نفقة صاحب العمل Decent meals at the employer's expense

ملحق (7)

ملحق (8)

مبادرات وزارة الموارد البشرية والتوطين لتوعية العمالة المنزلية

الدليل الإرشادي للعمالة المساعدة:

أصدرت وزارة الموارد البشرية والتوطين الدليل الإرشادي للعمالة المساعدة في عام 2018، ويحتوي هذا الدليل على المعلومات اللازم معرفتها من قبل العمالة المساعدة قبل سفرها ووصولها إلى دولة الإمارات العربية المتحدة للعمل فيها⁽¹⁰⁾. ويتكون هذا الدليل من ثلاثة فصول حيث يتطرق الفصل الأول إلى تعريف العامل بحقوقه في العمل وواجباته، وكيفية ضمان هذه الحقوق والقيام بالواجبات المطلوبة، ويقدم نصائح للعامل قبل السفر وقبل الدخول إلى الدولة بالإضافة إلى اطلاعهم على بيئة العمل وظروف الحياة والمعيشة والمناخ والعادات الاجتماعية في دولة الإمارات، وبعدها يتطرق إلى قانون العمل وعقد العمل والحقوق في هذا الإطار، وكيفية التعامل مع الشكاوى والجهات التي يتوجب على العامل اللجوء إليها عند وجود أية شكوى. أما الفصل الثاني فيوضح حقوق والتزامات العامل المساعد لدى صاحب العمل ومكتب الاستقدام بالنسبة للأجر والراحات الأسبوعية واليومية والإجازات السنوية والبدلات النقدية وتذاكر السفر والإجازة المرضية ومكافأة نهاية الخدمة. والفصل الثالث يبحث في الإجراءات المتبعة في حال واجه عمال الخدمة المساعدة أية عوائق مثل حالات فقدان شروط الإقامة وبعض النصائح الإضافية في نفس السياق.

تطبيق "تدبير" الذكي

تعمل وزارة الموارد البشرية والتوطين على تطوير تطبيق "تدبير" الذكي، وسيوفر هذا التطبيق الإلكتروني على الأجهزة الذكية التي تدعم أنظمة أندرويد و IOS، حيث سيتيح تطبيق تدبير الذكي للمستخدمين البحث عن مراكز تدبير ويوضح وسائل الاتصال المختلفة ونوع العمالة المساعدة بالمحددات المختلفة، كما سيتمكن المستخدمون من تقديم شكاوى العمال أو أصحاب العمل من خلال هذا التطبيق، وسيقدم خدمات إنشاء وتجديد وإلغاء عقود وتصاريح العمل، وسيعمل على إرسال تنبيهات ورسائل توجيهية وإرشادية للعمال وصاحب العمل، كما أنه سيتم تزويد المستخدمين بالأجوبة للاستفسارات المتعلقة بالإجراءات واللوائح التنفيذية.

مبادرة التوجيه الذكي

يعتبر جهاز التوجيه الذكي الذي تم إطلاقه في 2015 أول جهاز ذكي يعمل عن بعد ويقوم بعملية التوعية والتوجيه وإيصال المعلومة القانونية إلى شريحة العمال بطريقة مبسطة وسهلة وفي متناول جميع المستويات المهنية الخاصة بالعمال. وتقوم فكرة الجهاز باعتباره موجه إلكتروني يتم وضعه في الأماكن التي تشهد كثافة عمالية ومنها مطارات الدولة ومناطق وإدارات الطب الوقائي التابعة لوزارة الصحة ووقاية المجتمع والمنتشرة بإمارات الدولة المختلفة باعتبارها أماكن تجمعات العمال، إضافة إلى جزيرة السعديات، ويحتوي الجهاز على شاشة ذكية تعمل باللمس وترتبط بالإنترنت ويستطيع العامل بعد إدخال بياناته أو قراءة بطاقة هويته مشاهدة فيلم للتوعية مدته 20 دقيقة يتضمن العديد من المعلومات التي تزيد معرفته بحقوقه وواجباته باللغة التي يفهمها حيث تم إعداد فيلم توعوي بثماني لغات تشمل العربية والإنجليزية والأوردية

(10) مرفق طيه الدليل باللغتين العربية والإنجليزية.

والهندية والصينية والمالايام والفلبينية والفيتنامية. وفور انتهاء العامل من مطالعة مواد القانون ومشاهدة الفيلم، يقوم الجهاز بطباعة شهادة تفيد تلقيه للتدريب الإلكتروني، حيث يتعرف الجهاز على اسم العامل والشركة التي يعمل بها من خلال رقم جواز السفر، أو رقم العامل أو عن طريق قراءة بطاقة الهوية.

وساهم تطبيق الجهاز على رفع مستوى الوعي لدى شريحة كبيرة من العمال بحقوقهم وواجباتهم المنصوص عليها في قانون العمل والاجراءات المتبعة في الدولة، حيث حصل ما يقارب عن (28800) عامل على شهادة التوجيه الذكي منذ إنطلاقه. كما ساهم جهاز التوجيه الذكي بتوفير الجهد والوقت على مفتشي إدارة التوجيه. ففي السابق كان المفتش يقوم بالبحث عن المنشأة التي تكفل العمال الجدد من خلال كشف من إدارة سوق العمل، ثم يقوم بزيارة المنشأة وتوعية العمال من خلال اللغة التي يتحدث بها المفتش، إلا أن الجهاز يوفر خيارات عدة للغات الدارجة بين العمال مما يسهل عملية تلقي المعلومة بشكل واضح ومباشر.

120 - حملة اعرف حقوقك

تم إنطلاقها لتوعية العمال القادمين إلى الدولة عبر مطارات دبي، وانطلقت المرحلة الأولى في فبراير 2016 من خلال منصة لوزارة العمل استقبل وزير العمل فيها العمال الوافدين خلال اليوم الأول للحملة، تضمنت:

(أ) توزيع كتيبات إرشادية بخمس لغات تشمل العربية والانجليزية والهندية والأوردو المالايالام، وشملت الكتيبات إرشادات قانونية لتوعية العمال خلال فترة ما قبل وبعد الوصول إلى الدولة وكذلك توعيتهم بحقوقهم وواجباتهم عند مزاوله أعمالهم وإرشادات حول الإجراءات التي يتم اتباعها في حال الرغبة بإنهاء التعاقد أو وقوع منازعة عمالية وكذلك إرشادات خاصة بالانتقال إلى صاحب عمل جديد. (مرفق كتيبات حملة اعرف حقوقك باللغتين العربية والإنجليزية)

(ب) إعلانات التوعية عبر الشاشات الرقمية في المطار (جهاز التوجيه الذكي).

(ج) التواصل مع الجهات والهيئات المعنية بتوجيه العمال في الدول المرسله للعمالة من أجل تأطير مضمون سياسات إدارة سوق العمل التي طورته حديثاً وزارة الموارد البشرية في إطار برامجها لتوعية العمال المغادرين .

(د) تزويد مسؤولي الوزارات المعنية برعاية وصيانة حقوق العمال المغتربين في دول الإرسال، خلال اجتماعات كبار المسؤولين للدول الاعضاء في حوار ابوظبي في مايو 2018 بعدد (17,000) ألف نسخة من الدليل الارشادي الذي تم طباعته.

الورش التوعوية بالتعاون مع الاتحاد النسائي العام في عام 2017 لأصحاب العمل

نظمت إدارة التوجيه والمتابعة بوزارة الموارد البشرية والتوطين بالتعاون مع الاتحاد النسائي العام ورشة توعوية لعدد (139) صاحب عمل (أرباب أسر) بعرض مواد مختلفة حول تكامل الأدوار بين الأسرة والعمالة المساعدة مع توضيح أهمية الأسرة والتأكيد على أنها الركيزة الأساسية لكل مجتمع بالإضافة إلى توضيح دور العمالة المنزلية المساعدة في المنزل مع عرض بعض الأفلام التوعوية القصيرة عن حسن معاملة العمالة المنزلية والسلوكيات الخاطئة باتجاه العمالة المنزلية، وتوعيتهم بالحقوق والواجبات، بالإضافة

إلى تقديم نبذة عن مراكز تدبير والخدمات التي تقدمها، وعرض قانون العمالة المساعدة الجديد عليهم والرد على الاستفسارات والتعريف بالتطبيق الذكي.

خطة تدريب العمالة المساعدة في مراكز تدبير

قامت إدارة التوجيه والمتابعة للعمالة المساعدة بتنفيذ أول ورشة تدريبية للعمالة المساعدة في مراكز تدبير وذلك بهدف توعيتها بعبادات وتقاليد المجتمع الإماراتي والتزاماتها وحقوقها القانونية وفق قانون عمال الخدمة المساعدة رقم 10 لعام 2017، وقد قامت وزارة الموارد البشرية والتوطين بتدريب وتوعية العمالة المساعدة في مراكز تدبير حول قانون العمالة المساعدة رقم (10) لعام 2017، وقد تم تدريب 1453 عامل/عاملة خلال 3 أشهر خلال عام 2018.

تنفيذ ورش لمراكز الاتصال

نفذ قطاع العمالة المساعدة بوزارة الموارد البشرية والتوطين ورشة تعريفية لموظفي مراكز الاتصال الخاصة بالوزارة للتعريف بخدمات العمالة المساعدة واشتراطاتها مثل: قائمة الأسعار، واشتراطات المهن المساعدة، والمستندات المطلوبة لكل خدمة من خدمات العمالة المساعدة، ومراحل عملية تقديم المعاملة مع شرح آلية استقبال الشكوى مؤكداً على أهمية الحصول على البيانات الأساسية من المتعامل -مقدم الشكوى- مثل: اسم العامل المساعد، وتاريخ الانقطاع عن العمل، والمبلغ المدفوع، وطلب صاحب العمل، واسم مكتب الاستقدام، بالإضافة إلى تقديم عرض عن بعض حالات الشكاوى المرسلة من مركز الاتصال، حيث تم فتح باب النقاش والرد على الاستفسارات القانونية، كما تم الإعلان عن إطلاق التطبيق الذكي الخاص بالعمالة المساعدة المتوفر على متاجر الهواتف الذكية.

خطة التعاون بين وزارة الموارد البشرية والتوطين ودائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي 2018

عملت وزارة الموارد البشرية والتوطين بالتعاون مع دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي على وضع خطة توعوية من خلال العمل على أنشطة مختلفة لتوعية وتنقيف أصحاب العمل على مدى 6 شهور خلال عام 2018:



عنوان النشاط	نوع النشاط	تاريخ النشاط	مكان النشاط	المسؤول عن تنفيذ النشاط
أحسن إلى خادمك	خطبة جمعة (الخطبة الثانية)	15/6/2018	مساجد إمارة دبي	د. قطب عبد الحميد قطب
معاملة الخدم والعمالة المساعدة في ضوء الإسلام	ندوة دينية	4/7/2018	مساجد إمارة دبي	الوعاظ + المرشدات
إليك أيها الخادم (رسالة توجيهية)	مطوية إرشادية	30/8/2018	توزيع عن طريق وزارة الموارد البشرية	د. قطب عبد الحميد قطب
صور مضيئة من معاملة النبي صلى الله عليه وسلم للخدم	محاضرات عامة	2-3/9/2018	المدارس والجامعات والدوائر الحكومية	الوعاظ والأخصائيون
صور مضيئة من معاملة الصحابة للخدم	مقطع مرئي	5/9/2018	وسائل التواصل الاجتماعي	الشيخ / عبد الله موسى
آداب قرآنية ونبوية في معاملة الخدم والعمالة المساعدة	دروس المساجد	1-4/10/2018	مساجد إمارة دبي	الوعاظ
كيف تعامل الخدم والعمالة المساعدة	ورشة توعوية	1/11/2018	طلاب المدارس	الشيخ / عبد الرحمن الملا الشيخ / عبد الله موسى
فتاوى في التعامل مع الخدم والعمالة المساعدة	كتيب	16/12/2018	توزيع عن طريق وزارة الموارد البشرية	الشيخ / محمد حسن الطاهر

توطيد التعاون الدولي وتبادل المعلومات مع بلدان المنشأ

دولة الإمارات العربية المتحدة عضو في مسار حوار أبوظبي، وقد تأسس مسار حوار أبوظبي في عام 2008 كمنتدى للحوار والتعاون بين الدول الآسيوية المرسل للعمال والمستقبل لها. ويعد حوار أبوظبي آلية تشاورية طوعية، تتولى الدول الأعضاء توجيه مسارها، ويضم في عضويته سبع (7) من الدول الآسيوية المستقبل للعمال الوافدة المؤقتة، وهي: البحرين، الكويت، سلطنة عمان، قطر، السعودية، الإمارات وماليزيا، إضافة إلى إحدى عشر (11) دولة من الدول الآسيوية المرسل للعمال، وهي: أفغانستان، بنغلاديش، الصين، الهند، إندونيسيا، نيبال، باكستان، الفلبين، سريلانكا، تايلاند، وفيتنام. كما يشارك بصفة مراقب ممثلون عن كل من منظمة الهجرة الدولية ومنظمة العمل الدولية والقطاع الخاص والمجتمع المدني وتعتبر دولة الإمارات العربية المتحدة السكرتارية الدائمة للحوار الذي تترأسه حالياً سريلانكا.

الاتفاقيات الثنائية

عملت وزارة الموارد البشرية والتوطين على تكثيف الجهود في الاجتماعات الثنائية مع الدول ولجان المفاوضات الثنائية لنشر جهود الدولة في حماية حقوق العمالة، وما تقدمه الدولة من دور استباقي في حماية العمالة من الوقوع في أي شكل من أشكال الانتهاك للحقوق. حيث تعمل الوزارة على التفاوض مع الدول المرسل للعمال للتوصل إلى مذكرات تفاهم مشتركة تعزز العلاقة الثنائية في مجال القوى العاملة والعمالة المساعدة، وأطرت اللوائح والقوانين ضمن مجموعة من النصوص والمواد في مذكرات التفاهم، بحيث يتم تشكيل لجان فنية مشتركة بين الجانبين لضمان استكمال إجراءات تفعيل مذكرات التفاهم، وتحسين إجراءات عملية انتقال العمالة، وتتطرق هذه الاجتماعات الثنائية إلى تبادل المعلومات حول أعداد العمالة، وأهم القضايا التي تواجهها في دولة الإمارات العربية المتحدة. وقد أنت جهود وزارة الموارد البشرية والتوطين

متمثلة بإدارة العلاقات الدولية الثنائية في شأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال النقاط التالية:

(أ) ضماناً لعدم تعرض العمال الأجانب الوافدين للعمل في الدولة لممارسات الخداع في عقود العمل أو عقود العمل الوهمية التي تقدمها بعض وكالات الاستقدام للعمال في دول الإرسال، حيث تحرص إدارة العلاقات الدولية الثنائية من خلال المشاورات مع دول الإرسال على ضمان التزام الدول بتبني العقد الموحد للعاملين المهاجرين سواء كان استقدام هؤلاء العاملين للعمل في القطاع الخاص أو للعمل في المنازل، كما تحرص الإدارة من خلال مذكرات التفاهم الثنائية على تضمينها نصوصاً تقيد بتعاون الدولة مع دول الإرسال لضمان التزام وكالات التوظيف في كلا البلدين بتطبيق هذه العقود الموحدة.

(ب) توطر مذكرات التفاهم الخاصة بالعاملين في القطاع الخاص، وبروتوكولات التعاون الخاصة بالعاملين في المنازل لاتخاذ خطوات فعالة باتجاه تحقيق الربط الإلكتروني بين وزارة الموارد البشرية والتوطين وهي الجهة المعنية بتنظيم سوق العمل في الدولة وبين السلطات المعنية بتنظيم سوق العمل في دول الإرسال بهدف ضمان مراقبة كلا الجهتين لعملية الاستقدام والتوظيف والتأكد من التزام جميع الأطراف الضالعة بالقانون، كما تم إضافة نص يختص بأن تقوم الدولتين بالتعاون وتنفيذ برامج مشتركة للتأكد من عدم إخضاع العمال لأي شكل من أشكال تمييز أو استغلال أو انتهاك حقوقهم، وتمهد المذكرات كذلك لإيجاد إطار قانوني ملزم لتنظيم العلاقة بين مكاتب التوظيف في الدولتين من خلال عقود وكالات التوظيف الخاصة بالدولة المرسله للعمالة ودولة الإمارات، وكذلك على ضمان اقتصار ممارسة نشاط الاستقدام بين الدولتين على الوكالات الملتزمة بالقانون من خلال تنظيم مشاركة الدولة المرسله ببيانات مكاتب التوظيف المعتمدة والمرخصة لتيسير التعاقد معها وفق ما تم الاتفاق عليه في مذكرات التفاهم بين البلدين، وحظر ممارسة المكاتب المخالفة أو غير المرخصة لهذا النشاط. كما وتتيح دولة الإمارات للدول المرسله للعمال الأجانب ولحكومات الدول التي يتم توقيع مذكرات تفاهم أو بروتوكولات تعاون معها صلاحية الاطلاع على عروض العمل وعقود العمل من خلال البيانات المفتوحة المتوفرة على الموقع الإلكتروني الخاص بوزارة الموارد البشرية والتوطين.