

خمسون عاماً:

لمسيرة تمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة

التشريعات والقوانين في دولة
الإمارات العربية المتحدة



العمل الدولي في مجال حقوق الإنسان
مؤشرات إنجازات تمكين المرأة في
الإمارات

المؤشرات الدولية في مجال حقوق المرأة
العمل المؤسسي والرعاية الإجتماعية
الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة
استمرارية وتطور حقوق المرأة



مع مضي خمسون عاماً على بدء مسيرة دولة الإمارات العربية المتحدة حفلت التي بالإنجازات وحولت هذه الدولة إلى صرح حضاري يفتخر به مواطني الدولة والمقيمين عليها، منذ بداية تأسيس دولة الإمارات اتسمت بعامل مهم وهو التسامح وقبول الآخر، بل على العكس الترحيب بالاختلاف وبما يجلبه إلى هذه الدولة الحديثة من خبرات وتكوين ثقافة ثرية استفاد منها جميع المقيمين على أرض هذه الدولة.

وفي هذا السياق تعاملت دولة الإمارات مع مسألة الاختلاف في النوع الاجتماعي على أنه ميزة وليست عائقاً، فجاءت قوانين الدولة لتؤكد على المساواة وعدم التمييز في كافة مناحي الحياة، ثم خصصت المجالات المهمة التي تحتاج فيها المرأة للدعم بسبب طبيعتها واحتياجاتها الخاصة مثل إجازات الأمومة وحفظ مكانها في الحياة العملية في الوقت الذي تلقى فيه الدعم الكافي للقيام بدورها الاجتماعي الطبيعي في تكوين الأسرة وبالتالي تمكينها من الانخراط في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية دون عوائق.

عملت دولة الإمارات على تقوية البيت من الداخل فأصدرت القوانين المناسبة لبيئة هذه الدولة حديثة التأسيس والتي تستند على تاريخها وثقافتها الإسلامية الراسخة، فوازنتم بين الثبات في القيم وفتح مسارات المستقبل للتطور والابداع، وأوجدت الحلول للموازنة بين احتياجات مجتمع محافظ ومتدين يحمل الإسلام مكانة خاصة في نفوس أبناءه ومجتمع حديث ومنفتح على العالم وثقافته في ذات الوقت.

يتنوع العمل المؤسسي الداعم لدور المرأة في المجتمع ليشمل كافة نواحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ويشمل منظومة متكاملة تعمل على دعم المرأة وحمايتها وحفظ حقوقها كما تنشط في خلق فضاءات لتمكين المرأة للانخراط في مجالات العمل السياسي والاقتصادي، تعمل هذه المؤسسات على خلق قنوات تواصل مهمة من أجل مراقبة ودراسة التطور الطبيعي لاحتياجات المرأة وإمكانية دعم مسيرتها من خلال التعامل مع تطور المجتمع على أساس من الفهم لهذه الاحتياجات والدراسة المعمقة بما يخدم المجتمع بشكل عام.

ضمنت هذه المسيرة تحقيق إنجازات على المستوى المحلي والدولي، أظهرت بشكل واضح الجهد والاهتمام الذي توليه الدولة لهذه المسألة المهمة لمواطني الدولة وعلى الصعيد العالم، ويمكن رؤية ذلك بشكل واضح من خلال التقارير الدولية التي تقيس مدى التقدم المحرز في هذا المجال في دولة الإمارات، كما يمكن أن نستشف ذلك من الأدوار القيادية التي وصلت لها المرأة في الدولة خلال فترة وجيزة من الزمن.

من خلال هذا التقرير هدفتنا إلى فهم التطور الذي طرأ على السياسات العامة والبنية المؤسسية التي تعمل في دولة الإمارات من أجل تمكين المرأة وحماية حقوقها الأساسية، وتقديم فهم للمنطلقات السياسية والاجتماعية التي تقوم عليها فلسفة الدولة للتعامل مع قضايا المرأة والحفاظ على حقوقها.

الشيخة نجلاء محمد سالم القاسمي

مدير إدارة الشؤون الدولية

د. سمية آدم عيسى

باحث أول شؤون دولية



خمسون عاماً: لمسيرة تمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة

مقدمة

المناسبة من أجل تمكين المرأة من تحقيق طموحها الاجتماعي والعلمي

والعملي، كما حفظت لها حقوقها في المجتمع ومجال الأعمال، من خلال توفير كافة الإمكانيات التي تضمن لها الرفاهية الاجتماعية والمستقبل الآمن الذي يشمل التعليم والرعاية الصحية والضمان الاجتماعي، كما يكفل عدم تعرضها للإساءة سواء الجسدية أو النفسية.

والشاهد أنه، وفي ظل التغيرات الدولية، واستمرار التقدم التقني وانفتاح الدولة على ثقافات وشعوب العالم، فإن متخذ القرار يسعى إلى تطوير منظومته التشريعية والحكومية بما يتواءم مع ثقافة المجتمع المسلم بالدرجة الأولى، دون أن يغفل عن ناظره ضمان تقدم مواطنة واندماجهم مع ما تقدمه الحداثة من فرص، فضلاً عن توفير الأمن والاستقرار للمرأة، مواطنة كانت، أم مقيمة، وبما يتناسب مع ثقافتها ومعتقداتها، ويراعي حقوقها تبعاً للنظام المتبع في الدولة.

تحتفل دولة الإمارات العربية المتحدة هذا العام بيوبيلها الذهبي، حيث مر على تأسيسها خمسون عاماً. وقد شهد التأسيس في 2 ديسمبر 1971 بدء مسيرتها في ترسيخ قيم حقوق المرأة بدءاً من إعلان الدستور الوطني، وما تلاه من تشريعات وإجراءات أكدت اتصال الحداثة بالقيم المحلية والثقافة الإسلامية في تشريع وتنظيم حقوق المرأة في الدولة.

ولم تكتف دولة الامارات بتعزيز مكاسب المرأة في الخمسين عاماً الماضية من خلال النصوص التشريعية والقانونية فحسب، بل فتحت كافة المجالات العملية للمرأة في دولة الإمارات للمشاركة في الميادين العملية والثقافية والاجتماعية، مما أهلها بالتالي لتحقيق عدد من الإنجازات المحلية وتصدر المؤشرات العالمية في مجال تمكين المرأة وحماية حقوقها في العديد من المجالات.

هدفت القوانين والإجراءات والبرامج التي أقرتها الحكومة إلى خلق البيئة

التشريعات والقوانين التي تضمن حقوق المرأة في دولة الإمارات:

1. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة:

ونظراً لأن المشرع يعتبر المرأة جزءاً أساسياً في بناء الأسرة، فقد ركز الدستور على أهمية دورها في رعاية الطفولة والأمومة، حيث تنص المادة (16)، الباب الثاني على الآتي: "يشمل المجتمع برعايته الطفولة والأمومة ويحمي القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم". وتضمن الفصل الثاني والثالث تفصيلاً لحق المواطن بما في ذلك النساء في التعليم والصحة والعمل والرعاية، كما أكد على حقوقها الاقتصادية والاجتماعية دون تمييز.

يعتبر الدستور المرجعية الأساسية للقوانين والتشريعات التي تنظم شؤون الدولة، وبالتالي جاءت الضمانات الحقوقية التي وفرتها الدولة للمواطن في دولة الإمارات على أعلى المستويات القانونية. وقد شدد الدستور في نصوصه على المساواة في الحقوق والواجبات بين مواطني الدولة. وقد خلت نصوصه من أي نوع من أنواع التفرقة المبنية على النوع الاجتماعي، وبالتالي جاءت المرأة في نصوصه متساوية مع الرجل بصفاتها مواطنة في هذه الدولة. وركز الدستور على مبدأ المساواة والعدالة الاجتماعية وحقوق المرأة في المواطنة دون تمييز، حيث أكد الباب الثاني: المادة 14 من الدستور على "المساواة والعدالة الاجتماعية، وتوفير الأمن والطمأنينة، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين من دعائم المجتمع".



2. الأحوال الشخصية:

أكد الدستور في فصله الأول، المادة (7) على أن "الإسلام هو الدين الرسمي للاتحاد، والشريعة الإسلامية هي مصدر رئيسي للتشريع فيه"، ولذلك يتم استقاء قوانين الدولة من نصوص الشريعة الإسلامية، مع مراعاة القوانين الدولية في حال لم تتعارض مع الدين الإسلامي، مع الأخذ بعين الاعتبار اختلاف المذاهب الدينية. وفي حالة الوافدين إلى الدولة، يفصل القضاء في قضايا الأحوال الشخصية تبعاً للقانون الدولي الخاص، حيث تستضيف الدولة على أراضيها مقيمين من ديانات واعتقادات مختلفة يتوجب أن يتم أخذها في الاعتبار عند البت في القضايا الخاصة بهم.

تعتمد القوانين الإماراتية على التفسيرات المعتمدة في دولة الإمارات، والتي تأخذ بالمذهبين المالكي والحنبلي السائدين في الدولة، حيث جاءت المادة الأولى من قانون المعاملات المدنية الإماراتية على أنه "تسري النصوص التشريعية على جميع المسائل التي تتناول هذه النصوص في لفظها وفحواها. ولا مساغ للاجتهاد في موارد النص القطعي الدلالة. فإذا لم يجد القاضي نصاً في

تعتبر الأسرة في دولة الإمارات مكوناً أساسياً في تشكيل المجتمع، ولذلك وضعت الدولة عدداً من القوانين التي تنظم العلاقات الاجتماعية، وتضمن حسن التعايش وفقاً للفترة البشرية السليمة. وبما أن المرأة تشكل شريحة واسعة من المجتمع، فقد جاءت قوانين الدولة لتضمن حقوقها كفرد فاعل. وبالتالي فإن قوانين الأحوال الشخصية تنظم علاقات الزواج والطلاق وحضانة الأطفال والمهر والنفقة، كما تضمن حق المرأة في الوصية والارث بما يحقق الاستقرار ويحفظ حقوقها. وترتبط قوانين الأحوال الشخصية بالشريعة الإسلامية الغراء التي تنظم العلاقة بين أفراد المجتمع. والمعروف عن مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة التزامهم بتعاليم الشريعة الإسلامية السمحة، واستهجانهم أي خروج عنها، وبالتالي فإن القوانين المتوافقة مع الشريعة الإسلامية ليست قراراً حكومياً فقط، بل مطلباً شعبياً لا حياد عنه في دولة الإمارات العربية المتحدة.



مستقرة تجمع بين المرأة والرجل مع تساوي الحق في الحصول على هذه المنحة التي تشجع على تأسيس الاسرة وتدعم بناتها. وقد جاء ذلك، بنص القانون الاتحادي رقم (47) لسنة 1992 في شأن إنشاء صندوق الزواج.

هذه القوانين حكم بمقتضى الشريعة الإسلامية. على أن يراعي تخير أنسب الحلول من مذهب الإمام مالك والإمام أحمد بن حنبل، فإذا لم يجد فمن مذهب الإمام الشافعي والإمام أبي حنيفة حسبما تقضى المصلحة. فإذا لم يجد، حكم القاضي بمقتضى العرف على ألا يكون متعارضاً مع النظام العام أو الآداب، وبالتالي تم تشريع القانون الاتحادي رقم (28) لسنة 2005 في شأن الأحوال الشخصية.

أنشأت الدولة، إيماناً منها بأهمية استقرار الأسرة وضمن كرامتها صندوق الزواج الذي يقدم الدعم لتأسيس أسرة

وقد عدلت الإمارات بعض أحكام قانون الأحوال الشخصية والمعاملات المدنية والعقوبات وقانون الإجراءات الجزائية في إطار الجهود لترسيخ مبادئ التسامح وتعزيز حقوق المرأة وإزالة الغموض عن بعض النصوص التي كانت تشكل جريمة يعاقب عليها القانون كما يلي:

إتاحة المجال لغير المواطنين اختيار القوانين التي تطبق عليهم في شؤون الميراث والتركات والأحوال الشخصية.

رفع التجريم عن الأفعال التي لا تضر بالغير في قانون العقوبات.

إلغاء المادة التي تمنح العذر المخفف فيما يسمى "بجرائم الشرف" بحيث تعامل كجرائم قتل وفقاً للنصوص المعمول بها في قانون العقوبات، وتأكيداً على التزام الدولة بحماية حقوق المرأة وتعزيزاً لمبدأ سيادة القانون.

تغيير السياسات المتعلقة بالأطفال المولودين خارج إطار الزواج، حيث يُسمح للوالدين غير المتزوجين بالحصول على استمارة تتيح التقدم بطلب شهادة ميلاد أطفالهم خارج إطار الزواج، في حين كانت القوانين السابقة تجعل هؤلاء الأطفال غير مؤهلين للرعاية الصحية والتعليمية.

3. حقوق المرأة في العمل:

عمدت دولة الامارات إلى تمكين المرأة ودعم مسيرتها العملية بتوفير التشريعات التي تضمن حقوقها، وتضمن كرامتها، وتأخذ بعين الاعتبار خصوصيتها، وتمنحها الوقت لرعاية أسرتها وصغارها، كما تضمن حصولها على كافة الحقوق المالية والمعنوية لقاء عملها بما يتساوى مع زميلها الرجل، وفي نفس الوقت تحميها من المخاطر التي قد تتعرض لها جراء العمل ليلاً أو في الأماكن التي قد تكون خطراً عليها مثل المصانع والتي تحتاج إلى قدرات جسديه لا تقدر عليها. كما ويؤكد القانون على الحفاظ على كرامة المرأة في العمل ويصونها²، وقد سنت النصوص التالية لتنظيم عمل المرأة في القطاع الحكومي والخاص، كما تطرق إلى قطاع الاعمال في قوانين خاصة سيتم شرحها في **الجزء التالي**:

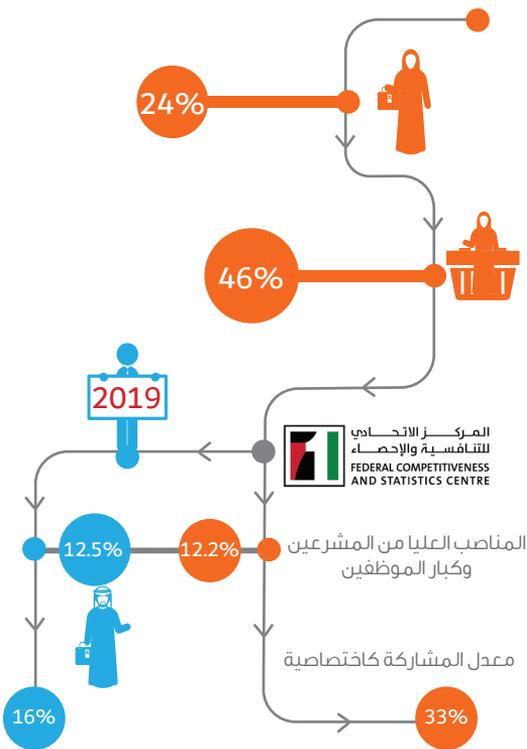
1. القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، الذي ينظم حقوق وواجبات العاملين في القطاع الحكومي، وقد شمل هذا القانون المرأة دون تمييز، في الدرجات والرواتب الوظيفية، كما شمل المرأة في الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية والاجازات.

وقد خصص القانون إجازة الأمومة والابوة وإجازة وضع في المادة 48 و53، حيث ذكر بأنه "تمنح الموظفة في وظيفة دائمة، أجازة وضع براتب إجمالي لمدة ستين يوماً، ويجوز للموظفة بعد انتهاء إجازة الوضع ولمدة أربع أشهر من تاريخ عودتها للعمل مغادرة مقر العمل لمدة ساعتين يومياً لإرضاع وليدها...مدفوعة الراتب"، كما نصت المادة 56 بأنه تمنح الموظفة المسلمة المتوفى زوجها إجازة حداد لمدة أربع أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة كما هو مفروض في الشريعة الإسلامية.

2. القوانين المحلية والتي تشمل: قانون الخدمة المدنية لإمارة أبوظبي رقم 1 لسنة 2006، وقانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم 27 لسنة 2006، وقانون الخدمة المدنية لإمارة الشارقة رقم 5 لسنة 2001، وقانون الموارد البشرية في رأس الخيمة رقم 1 لسنة 2013، وتنظم هذه القوانين مجالات العمل في القطاع الحكومي المحلي وهي متوافقة مع القوانين الاتحادية في مجملها مع بعض التعديلات التي تتناسب مع بيئة العمل في الأجهزة الحكومية المحلية.

3. تعديل القانون 8 لسنة 1980 بمرسوم رقم 6 لسنة 2020 ليضمن المساواة في الأجور، والقرار الإداري لعام 2019 حول المساواة في الرواتب والأجور بين الجنسين في الجهات الحكومية.

² المرأة الإماراتية... خمسون عاماً من الإنجازات، آمنة الكتيبي، جريدة الاتحاد، 27 أغسطس 2021.



شكلت المرأة جزءاً مهماً في قطاع الأعمال الحكومية والخاصة، حيث بلغت مشاركة المرأة 24% من سوق العمل في الدولة، وقد شكلت نسبة مهمة في مجالس الإدارة الحكومية بلغت 46%.

وحسب إحصائيات المركز الاتحادي للتنافسية بلغت مشاركة المرأة في المناصب العليا من المشرعين وكبار الموظفين لعام 2019، نسبة 12.2% مقارنة بالرجل الذي تولى 12.5% من هذه المناصب، فيما بلغت نسبة مشاركتها كاختصاصية 33% مقارنة بمعدل 16.5% من الرجال في ذات المجال³.

تعترف دولة الإمارات بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي للمرأة، وتستحق النساء من الأراامل أو اللاتي فقدن معيلهن، أو المواطنات المتزوجات من أجانب لا تستطعن الكسب لأسباب خارجية عن إرادتهن، مساعدات شهرية وفقاً للقانون الساري.

4. المرأة في الأجهزة العسكرية والأمنية:

تلعب المرأة دوراً مهماً كعضو في الأجهزة الأمنية، خاصة في مجالات التواصل والحوار وتوفير الحماية. إن تواجد المرأة في الأجهزة الأمنية يوفر الأمان للمرأة والطفل لقدرتها على التواصل وفهم القضايا الخاصة بهاتين الشريحتين. هناك حاجة لوجود سيدات للتعامل مع القضايا التي تتضمن ضحايا من النساء قد يحتاجن إلى الحماية أو مراجعة المؤسسات الأمنية، كقضايا الإتجار بالبشر على سبيل المثال لا الحصر. ولذلك رأت الدولة أهمية دور المرأة في الأجهزة الأمنية وسنت القوانين التي تحفظ لها إنسانيتها وتضمن مشاركتها بشكل فعال لأداء مهامها العملية.

وقد سنت الدولة القوانين التالية لتنظم عملها في الشرطة والقوات المسلحة.

1. القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 1976 في شأن قوة الشرطة والأمن.

2. القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 2004 بشأن خدمة الأفراد بالقوات المسلحة.

تشمل قوانين تنظيم العمل الشرطي والعسكري المنتسبين إليها دون تمييز بسبب النوع الاجتماعي، وبالتالي تنطبق القوانين المعنية بالتدرج الوظيفي والامتيازات والواجبات على جميع أفراد الجيش والشرطة دون تمييز. وقد تمت إضافة البنود الخاصة بالمرأة لهذا المجال من العمل حيث عدلت قوانين العمل بإضافة بند خاص يضمن حصول المرأة على إجازة وضع لمدة 90 يوماً بتعديل مرسوم قانون اتحادي رقم (31) لسنة 2019 وتعديل رقم (6) لسنة 1989⁴.

تقبل الكليات والمعاهد الشرطة والعسكرية المنتسبين من النساء في دوراتها ودراساتها العليا كما هو الحال في أكاديمية شرطة دبي، كما تم تأسيس مدرسة خولة بنت الأزور العسكرية عام 1991، حيث كانت أول مدرسة عسكرية للإناث على مستوى الدولة وتهدف لضم الإناث إلى صفوف القوات المسلحة وتعمل على تأهيلهم وتدريبهم للمشاركة في العمل العسكري.



⁴ القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 1976.

5. المرأة في القطاع الخاص والمعاملات التجارية:

5. القانون الاتحادي رقم (18) لسنة 1993 للمعاملات التجارية، والذي يتيح للمرأة إمكانية متابعة ممتلكاتها وعملها الخاص دون تمييز أو نقص في وضعها القانوني.



تتناول قوانين العمل بالدولة جوانب العلاقة بين صاحب العمل والموظف، وهي قوانين متقدمة تنظم كافة حقوق وواجبات أصحاب العمل والموظفين بما يحقق الفائدة للطرفين. وتضمن قوانين العمل التي سنتها الدولة العدالة والمساواة بين افراد علاقة العمل من الرجال والنساء، فضلا عن ذلك، فإنها تخص النساء ببعض القوانين الخاصة بهن؛ كتحديد أوقات عمل النساء وضمان عدم تعرضهن للاعمال الشاقة والضارة صحياً وأخلاقياً كما يلي:

1. القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.

2. قرار وزاري رقم (46/1) لسنة 1980 بتحديد الاعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها في الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة السابعة صباحاً.

3. قرار وزاري رقم (47/1) لسنة 1980 بشأن استثناء بعض المؤسسات من بعض الاحكام المنصوص عليها في قانون تنظيم علاقات العمل الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء، وبالتالي ضمنت للنساء العمل في مجالات العمل التي تتطلب مناوبات ليلية مثل التمريض.

4. قرار وزاري رقم (6/1) لسنة 1981 في شأن تحديد الاعمال الخطرة، أو الشاقة، أو الضارة صحياً، أو أخلاقياً والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

أصدر المصرف المركزي تعميماً لجميع البنوك وشركات التمويل والصرافة في دولة الإمارات يؤكد فيه مبدأ المساواة في النوع الاجتماعي في المعاملات المصرفية والمالية "دعماً لأهداف الدولة الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، ويطلب من البنوك والمؤسسات المالية الأخرى أن تقدم خدماتها لعملائها الأفراد وأصحاب الأعمال من الجنسين بشكل متساو"⁵.
أيضاً أعلن مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين بأن المرأة تشكل أكثر من 43% من المستثمرين في سوق أبوظبي للأوراق المالية الذي يضم 14 ألف سيدة، كما تدير 23 ألف سيدة مشاريع تفوق قيمتها 50 مليار درهم إماراتي وتشغل 15% منهن مناصب مجالس الإدارة بغرفة التجارة والصناعة في الدولة.

⁵ «المركزي» يلزم البنوك بالمساواة بين الجنسين في القروض والخدمات.

6. التأمينات الاجتماعية:

أخذت القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة بعين الاعتبار، حماية الاسرة بكافة أفرادها وضمان الحياة الكريمة لهم، كما راعت ما قد تتعرض له الأسرة من تغييرات بسبب التقاعد، أو العجز المهني، أو وفاه معيلاها سواء كان رجلاً أم امرأة دون تمييز، وتم تفصيل الحق في التأمين الاجتماعي في نصوص القوانين الاتحادية والمحلية **التالية:**

1. القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية.

2. قانون رقم (2) لسنة 2000 في شأن معاشات ومكافآت التقاعد المدنية لإمارة أبوظبي.

3. القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2001 في شأن الضمان الاجتماعي⁶.

الأولاد في حالة عدم وجود مستحقين آخرين إلى أرملة صاحب المعاش على ألا يتعدى النصيب في هذه الحالة ثلاث أرباع المعاش، وفي حالة تعددهن يوزع بينهم بالتساوي، تأكيداً على الدور الذي تقوم به المرأة في رعاية أسرتها وتأكيداً على أن العمل المنزلي يتوافق مع استحقاقات المرأة في العمل.

كما تتابع الإمارات على المستوى المحلي تنفيذ برامج خاصة لمواطني كل إمارة تضمن لهم توفير الرعاية الاجتماعية، وتلبية الاحتياجات الخاصة بسكان تلك الإمارة والتمكن من متابعة الحالات المستحقة بشكل مباشر على المستوى المحلي، وقد ركزت غالبية هذه البرامج على رعاية الاسر المحتاجة والمرأة بشكل خاص في كثير من الحالات والتي تتطلب المتابعة؛ كالنساء المعنفات والمطلقات والارامل وذوات الدخل المحدود، وبالتالي أولت هذه البرامج حيزاً مناسباً لمتابعة الحالات الخاصة والقضايا التي تهم المرأة.

أجاز صندوق الضمان الاجتماعي للمرأة المتزوجة أو المطلقة إذا كان لديها أولاد لم يبلغوا الثامنة عشر، وكانت غير عاملة، أو لا يوجد لديها عمل أو معيل، أن تشترك في صندوق الضمان الاجتماعي وخصص لها راتباً إلى أن تتغير ظروف حياتها بوجود مصدر دخل أو وجود معيل يساعدها في تربية أبناءها.

أجاز قانون نهاية المعاشات والتقاعد للمرأة شراء 10 سنوات من مدة الخدمة الاعتبارية، بينما أجاز للرجل 5 سنوات. كما وتستحق الأم نصيباً في معاش ابنها المتوفى إذا كانت أرملة أو مطلقة أو كان زوجها معالاً من ابنها المتوفى في حال حياته، ولم يكن لها راتب أو معاش، ويؤول ما لا يصرف من معاش



⁶ لقانون الاتحادي رقم (2) لعام 2001 في الشأن الاجتماعي

7. حقوق الجنسية والمعاملات والاجراءات المدنية والرفاه الاجتماعي:

اكتساب الجنسية يعد الخطوة الأولى للحصول على كافة الحقوق التي يضمنها القانون لمواطني الدولة، وكذلك معرفة واجباتهم والتزاماتهم تجاه الوطن، ولذلك تتمتع المرأة بكافة حقوقها الاقتصادية والقانونية مع إصدار وثيقة الجنسية. كما يضمن لها اكتساب الجنسية الحق في مراجعة معاملاتها المدنية للحصول على حقوقها المنصوص عليها؛ سواء ضمن نطاق الأحوال الشخصية والميراث أو التملك أو العمل، وحققها أيضاً بالتمتع بما توفره الدولة من رفاه اجتماعي وتعليم وصحة وإسكان، كما جاء في القوانين المنظمة التالية:

1. القانون الاتحادي رقم (17) لسنة 1972 في شأن الجنسية وتعديلاته.

2. القانون الاتحادي للمعاملات المدنية رقم (5) لسنة 1985، المعدل بالقانون

الاتحادي رقم (1) لسنة 1987.

3. القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 1992 بإصدار قانون الإجراءات المدنية.

4. القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 1972 في شأن التعليم الالزامي.

5. القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 1999 في شأن برنامج الشيخ زايد للإسكان.

وفيما يتعلق بحقوق الجنسية، فقد قامت دولة الإمارات بالتحفظ على المادة (9) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على اعتبار أن "اكتساب الجنسية شأن داخلي تنظمه وتضع شروطه وضوابطه التشريعات الوطنية"⁷، حيث يؤكد قانون دولة الإمارات على تبعية الأبناء لوالدهم كما تقتضيه ضوابط الشريعة الإسلامية المعتمدة كمصدر أساسي للتشريع في الدولة، وبالتالي قرر القانون إدخال بعض التعديلات لضمان عدم حرمان أبناء المواطنين من حقوقهم كأبناء لمواطنة لهذه الدولة في الجانب المدني والإنساني، ومنذ العام 2011 تم تشريع تعديلات تضمن استفادة أبناء المواطنين من الرعاية الصحية والتعليمية أسوة بمواطني الدولة إلى حين بلوغهم سن الثامنة عشر، وبالتالي يمكنهم المطالبة بحق المواطنة كاملاً وتقديم طلب الحصول على الجنسية⁸. وبالرغم من صدور القانون والإجراءات المنظمة له إلا أنه مع التعديلات الحاصلة في قانون الجنسية في دولة الإمارات مؤخراً تحتاج هذه الإجراءات إلى المراجعة لضمان استفادة أبناء المواطنين مما أقره القانون الجديد، وفي نفس الوقت توضيح بعض الإجراءات من أجل تسهيل عملية التقديم للحصول على الجنسية. كما يقرر القانون حق المرأة في الاحتفاظ بجنسيتها الإماراتية سواء التي اكتسبتها بالولادة أو التجنس حتى مع زواجها من رجل يحمل جنسية أخرى مالم تختار أن تتبع جنسية زوجها.

⁷ تقرير دولة الإمارات العربية المتحدة المقدم لمجلس حقوق الإنسان.

⁸ تجنيس أبناء المواطنين في الإمارات 2020، محامي الإمارات، 26 مارس 2021.



تعمل قوانين العقوبات على عملية ضبط التعاملات بين أفراد المجتمع، وتحميهم من الانتهاكات سواء من النساء أو الرجال من خلال رفض الممارسات الخاطئة دون تمييز وبالتالي حماية الفطرة السليمة للجميع وسن التشريعات التي تحفظ للأسرة استقرارها الاجتماعي وسلامتها وأمنها.

كما تنظم القوانين العلاقات الاسرية بين الزوج وزوجته والأطفال القصر بما يضمن أمن وسلامة كافة أفراد الاسرة وعدم التعدي عليهم جسدياً أو معنوياً، وفرض العقاب على أي اعتداء وإعطاء صاحب الحق حقه امرأة كانت أم رجلاً. وعززت التغييرات التشريعية الحماية من العنف الاسري في المرسوم الاتحادي المعدل بقانون رقم (2) لعام 2015 بشأن مكافحة التمييز والكراهية ليشمل العقيدة والجنس والضمانات الخاصة بالمرأة.



وقد أخذ المشرع بهذه الاعتبارات في القوانين الاتحادية لقانون العقوبات رقم (3) لعام 1987، وقانون الإجراءات الجزائية رقم (35) لسنة 1992، وقانون تنظيم المنشآت العقابية رقم (43) لسنة 1992 في شأن تنظيم القوانين العقابية وتنفيذها. من جهة أخرى نظم قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم (51) لعام 2006 وقانون حقوق الطفل رقم (3) لسنة 2016 شؤون المرأة وحمايتها من الاعتداء والعنف المنزلي.

تم مؤخراً في العام 2020 تعديل قانون العقوبات الاتحادي بحيث ألغيت المادة المخففة في الدفاع عن جرائم الشرف، بحيث تعامل حالياً كحالة قتل تماشياً مع التزام الدولة بحماية حقوق المرأة وتعزيزاً لمبدأ سيادة القانون.

9. الإعلانات والاتفاقيات الدولية:

اهتمت دولة الإمارات منذ تأسيسها بالعمل ضمن المنظومة الدولية، فقامت بالتوقيع على مجموعة من القوانين الدولية المعنية بحقوق المرأة، مما يعد دليلاً على التزام الدولة بالعمل الجماعي من أجل حماية المرأة، والمشاركة الدولية من خلال تبادل المعلومات حول الانتهاكات التي تتم على المستوى الدولي كالاتجار بالبشر والتمييز ضد المرأة، بحيث تضمن سلامة وحماية حقوق مواطنيها والمقيمين على أراضيها، **ومن أهم هذه النصوص:**

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.
2. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري 1974.
3. اتفاقية حقوق الطفل 1989.
4. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة 2004.
5. الاتفاقية رقم (89) بشأن تشغيل النساء في الصناعة ليلاً معدلة 1984.
6. الاتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل.
7. بروتوكول منع وقمع الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.
8. الاتفاقية الدولية الشاملة والمتكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعاقين وكرامتهم⁹.



رئيس الدولة

يصدر قانوناً اتحادياً بشأن الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان كجهة مستقلة

المقر الرئيسي:
أبوظبي، ويجوز فتح فروع ومكاتب في الإمارات الأخرى

الهدف:
تعزيز مكانة الدولة إقليمياً ودولياً في مجال حقوق الإنسان

الاختصاصات:
المشاركة مع الجهات المختصة في وضع خطة عمل لحماية حقوق الإنسان في الدولة واقتراح آلية تنفيذها.
العمل على نشر ثقافة حقوق الإنسان وتوعية أفراد المجتمع بها.
تقديم اقتراحات إلى السلطات المختصة حول مدى ملاءمة التشريعات والقوانين الدولية المعنية بها.

مجلس الأمناء:
لا يقل عن الأعضاء بمن فيهم الرئيس

مدة العضوية:
أربع سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة

وعلى مستوى المجتمع المدني، أنشأت دولة الإمارات العربية المتحدة مؤخراً الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان، والتي تتبع لرئيس الدولة مباشرة بصفة مستقلة، وتم تكليفها بمتابعة مدى مواءمة التشريعات والقوانين المحلية مع الالتزامات الدولية التي صادقت عليها الدولة، كما تعتبر الهيئة حلقة وصل بين المجتمع المدني ومنتخب القرار في الدولة لمتابعة ما يستجد من قضايا واهتمامات في المجتمع الإماراتي.

العمل المؤسسي والرعاية الاجتماعية:

مجلس الإمارات للتوازن الاجتماعي: تتم إنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين

مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين
UAE GENDER BALANCE COUNCIL



الجنسين¹⁰، على المستوى الوزاري بهدف وضع آليات واضحة ومعايير محددة، يمكن من خلالها رصد التقدم في مجال المساواة بين الجنسين في مجال العمل الحكومي. وتتمثل أهم أهداف

المجلس في تقليص الفجوة بين الجنسين في كافة قطاعات الدولة، والسعي لتحقيق التوازن بين الجنسين في مراكز صنع القرار. من خلال مراجعة التشريعات والسياسات والبرامج الحالية والتقدم بتوصيات للتعديلات التي تحقق التوازن بين الجنسين في مجال العمل¹¹.

الثانوية أو مع بلوغ الطفل سن الـ 18، وبالتالي حفظ القانون حق المرأة في التعلم إلى مرحلة البلوغ. كما فتح لها مجالاً لاستكمال تعليمها في المرحلة الجامعية والتي تتكفل بها الدولة مجاناً في حال رغبتها في استكمال دراستها الجامعية¹².



وزارة التربية والتعليم
MINISTRY OF EDUCATION

تشكل المرأة ثلثي خريجي الجامعات في دولة الإمارات العربية المتحدة. ومع تزايد الاهتمام بالتعليم التكنولوجي والمجال الصناعي توجهت المرأة للمشاركة في هذه الميادين التي أصبحت ذات أهمية في الدولة وتوفر فرص التطور المهني لها وبالتالي شكلت المرأة 77% من خريجي قسم الحاسب الآلي و44% من خريجي الهندسة في الدولة¹³.

وزارة الصحة: توفر وزارة الصحة الرعاية الصحية المجانية للمرأة، وتضمن لها الحصول على رعاية صحية مؤمنة، كما تهتم باحتياجاتها الصحية في المناطق النائية، بالإضافة لوضع آليات تثقيفية وبرامج تعزز الصحة النفسية للمرأة في جميع مراحل العمر.



وزارة الصحة ووقاية المجتمع
MINISTRY OF HEALTH & PREVENTION

وزارة التعليم: مكفلت الدولة مع تأسيسها، حق التعليم للطفلة والمرأة في كافة مراحل حياتهما، وينص القانون الاتحادي على أن التعليم حق لكل مواطن، وتوفره الدولة مجاناً في المدارس والمعاهد الحكومية، ويكون إلزامياً لكل من أكمل ست سنوات حتى نهاية كافة المراحل الدراسية للمرحلة

¹⁰ محمد بن راشد يحضر الاجتماع الأول لمجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، مجلس الوزراء.

¹¹ عن مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين.

¹² جهود الحكومة للقضاء على الأمية، البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.

¹³ المرأة في الإمارات: ماضٍ عريق، وحاضر مزدهر ومستقبل مشرق، مجلس أبحاث التكنولوجيا المتطورة، 19 أغسطس 2021.



THE SUPREME COUNCIL FOR
Motherhood
& Childhood

المجلس الأعلى للأمومة والطفولة: وهو مؤسسة رسمية حكومية تعنى بقضايا المرأة والطفل في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد أنشئ بمرسوم قانون اتحادي رقم 1 لسنة 2003، كما تأسست مراكز لرعاية الأمومة والطفولة على المستوى المحلي في دبي والشارقة. وتعنى هذه المراكز بشأن المرأة ودراسة احتياجاتها، بحيث تبني عليها السياسات الملائمة للمجتمع وإحتياجاته، بناء على ثقافته، مما يسهل رعاية لهذه الفئة المهمة من المجتمع¹⁴.

مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال: وهي دار رعاية إنسانية غير ربحية تأسست في العام 2007 لرعاية النساء والأطفال من ضحايا العنف الأسري وسوء المعاملة، وضحايا الاتجار بالبشر، من أجل توفير الإيواء للضحايا وتقديم الدعم الفوري بما يتفق مع قوانين الدولة والقانون الدولي في هذا الشأن¹⁵.



الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة:

الاستراتيجية الوطنية للأمومة والطفولة: والتي اعتمدها مجلس الوزراء بدولة الإمارات العربية المتحدة لتكون مرجعاً أساسياً لصانع القرار الإمارات في هذا الشأن، من أجل تعزيز حق الأطفال والامهات في رعاية شاملة ضمن بيئة صحية مستدامة¹⁶.

وقد أطلقت هذه الاستراتيجية سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، رئيسة الاتحاد النسائي العام، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة. وتوفر هذه الاستراتيجية إطاراً لكل المؤسسات الحكومية والخاصة لوضع خطط وبرامج عملها، من أجل توفير حياة كريمة للمرأة.



وقد استندت هذه الاستراتيجية على جملة مرتكزات أساسية، هي: الدستور، ورؤية الحكومة الاتحادية 2021، واستراتيجيات الحكومات المحلية، وثيقة قيم وسلوكيات المواطن الإماراتي، ومنهاج عمل بيجين، وخطة التنمية لما بعد 2015، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، واستراتيجية النهوض بالمرأة العربية، ومؤشرات التنافسية العالمية.

¹⁴ المجلس الأعلى للأمومة والطفولة.

¹⁵ مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال.

¹⁶ الاستراتيجية الوطنية للأمومة والطفولة، البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.

العمل الدولي في مجال حقوق الإنسان:

دعمت دولة الإمارات حق الإناث في التعلم بدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ إنشائها في 2010 وقدمت لها نحو 26 مليون دولار أمريكي لدعم الجهود الهادفة للمساواة¹⁷.

أيضاً شجعت الدولة من خلال عضويتها في مجلس حقوق الإنسان للمرة الثالثة في تاريخها (حيث فازت بعضوية المجلس في الفترة من 2022 إلى 2024)، على إزالة العقبات التي تعترض تعليم المرأة، بما في ذلك التمييز، أو التقاليد، أو الاعتبارات الدينية، أو الأحوال المادية.

أكدت الإمارات أمام الدورة الحادية والأربعين لمجلس حقوق الإنسان في إطار الحوار التفاعلي حول تقرير المقرر الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، والمقرر الخاصة المعنية بالاتجار بالبشر لاسيما النساء والأطفال **على الآتي:**

دعوة المقرر الخاصة إلى تعزيز تنسيق الجهود الدولية من خلال توحيد إسهامات وكالات وآليات الأمم المتحدة ذات الصلة بالعنف ضد المرأة وتوفير الوسائل التقنية لإعمالها وتفعيلها.

اعتماد سياسة صارمة لمحاربة العنف ضد المرأة تقوم على ثلاثة محاور متكاملة تتمثل في رفع الوعي كإجراء وقائي للتصدي لظاهرة العنف، ثم تشديد العقوبة بالنسبة لمرتكبي أعمال العنف، وتقديم أكبر قدر ممكن من الحماية.

كما أكدت على أن دولة الإمارات تعتمد على أحكام القانون الاتحادي رقم 1 لسنة 2015 بشأن ردع جريمة الاتجار بالبشر وتنفيذ استراتيجية اللجنة الوطنية لمكافحة جرائم الاتجار بالبشر والمتمثلة في تعزيز الوقاية والمنع والملاحقة القضائية، والعقاب وتعزيز التعاون بما يتماشى مع المعايير الدولية¹⁸.

¹⁷ تعزيز حقوق المرأة، وزارة الخارجية والتعاون الدولي.

¹⁸ الإمارات: العنف ضد المرأة معضلة تشكل انتهاكاً لحقوقها وحرياتنا، البيان، 2 يوليو 2019.

مؤشرات لإنجازات تمكين المرأة في الامارات:

ما يلي بعضاً من إنجازات الإمارات في تعزيز وتمكين المرأة خلال الفترة الماضية:

تحتل المرأة الإماراتية المرتبة الثامنة عشر عالمياً والأولى عربياً وشرقاً أوسطياً في مؤشرات المساواة بين الجنسين لعام 2020.

وصلت نسبة مشاركة المرأة في مشروع "مسبار الأمل" الرائد في مجال التكنولوجيا إلى 34% من فريق العمل و80% من الفريق العلمي الخاص بالمسبار.

أما في مجال الطاقة النووية، فقد شكلت المرأة قرابة 20% من مجموع موظفي مؤسسة الإمارات للطاقة النووية والشركات التابعة لها.

وفي قطاع المال والأعمال، سجلت المرأة نسبة 24% من إجمالي العاملين في هذا المجال، فيما شكلت نسبة 46% من موظفي القطاع الحكومي.

تشغل المرأة الإماراتية نحو 75% من المناصب في قطاعي التعليم والصحة ونحو 20% في الشؤون الاجتماعية.

وتوجد نحو 23 ألف سيدة أعمال تدير استثمارات ومشاريع تزيد قيمتها عن 50 مليار درهم¹⁹.

تم اختيار نورا المطروشي البالغة من العمر 28 عاماً كأول رائدة فضاء لبرنامج الفضاء في البلاد. وحسب وزارة العلوم المتقدمة في الإمارات، تشكل النساء 80% من الفريق العلمي الذي يقف وراء المهمة الإماراتية في المريخ²⁰.

تحتل المرأة الإماراتية المرتبة 18 عالمياً والأولى عربياً



34% فريق العمل و 80% الفريق العلمي الخاص بمشروع



شكلت المرأة قرابة 20% من مجموع موظفي مؤسسة الإمارات للطاقة النووية



75% في قطاع التعليم والصحة و 20% في الشؤون الاجتماعية



23 الف سيدة أعمال تدير استثمارات ومشاريع تزيد قيمتها عن 50 مليار درهم



¹⁹ «يوم المرأة الإماراتية» .. احتفال بنصف قرن من الإنجازات والمكاسب، وام، 26 أغسطس 2021.

²⁰ المرأة الإماراتية ومسبار الأمل، دتس، ويلي، 2020.

المؤشرات الدولية في مجال حقوق المرأة:

أهم الإنجازات والمؤشرات في مجال التوازن بين الجنسين في المنطقة، كما تناولتها التقارير والمنتديات العالمية:

▶ جاءت دولة الإمارات في المرتبة الأولى عالمياً من بين 132 دولة في مؤشر "احترام المرأة" في تقرير مؤشر التقدم الاجتماعي عام 2015.

▶ احتلت دولة الإمارات المرتبة 35 من بين 189 دولة في تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام 2018.

▶ تبوأَت الدولة المركز الـ 18 عالمياً، والأول عربياً في مؤشر المساواة بين الجنسين الصادر عن تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام 2020 لتقفز بذلك 8 درجات في المؤشر خلال عام واحد فقط ³¹.

استمرارية وتطور حقوق المرأة:

لفهم حالة حقوق المرأة في دولة الإمارات، يجب التأكيد على ثلاث نقاط أساسية تشكل النهج المتبع لرسم سياسة الدولة تجاه حقوق المرأة:

أولاً: يعتبر الإسلام الدين الرسمي لدولة الإمارات العربية المتحدة، التي تتخذ الشريعة الإسلامية مصدراً رئيسياً للتشريع، كما أن مواطني الدولة ممن يدينون بهذا الدين الحنيف ملتزمون بتنفيذ تعاليمه، وبالتالي يجب أن ينظر للالتزامات الدولة تجاه مواطنيها من خلال هذا المبدأ الأساسي والمطلب الشعبي من كلا الجنسين نساءً ورجالاً.

ثانياً: لم يفرق مبدأ الرفاه الاجتماعي الذي قام عليه اتحاد دولة الإمارات منذ تأسيسه قبل ٥٠ عاماً مضت بين النوع الاجتماعي، وشمل كافة مواطني الدولة دون تمييز.

ثالثاً: مع تطور المجتمع وانفتاحه على العالم بدأت بعض الحالات والقضايا الاجتماعية بالظهور والتي تطلبت تعاملًا خاصًا، وبالتالي يمكن رؤية الاهتمام بالتطور القانوني الذي تناول القضايا التي تهتم المرأة؛ مثل صدور قانون الاتجار بالبشر، وتطوير قوانين العمل التي أدرجت المواد التي تنظم انخراط المرأة في الحياة الاجتماعية والعملية.

رابعاً: الالتزام بحقوق الإنسان يتطلب العمل على عدة مستويات تشمل الدولة التي تضع القوانين وتطبقها، والمجتمع المدني الذي يتابع تنفيذ القوانين ويكون حلقة الوصل بين احتياجات المواطن والحكومة، والالتزام والوعي المجتمعي بثقافة حقوق الإنسان، ومن المهم متابعة التفاعل بين هذه المكونات للتمكن من فهم التطور الثابت في عمل آليات حقوق المرأة في دولة الإمارات واستمرار التأكيد على تحسين حالة حقوق الإنسان بشكل عام في الدولة تبعاً لما تقتضيه الإحتياجات المحلية وتفرضه اللتزامات الدولية.

ما وصلت إليه المرأة في دولة الإمارات يعد بداية لما تطمح إليه، وليس نهاية وبالتالي هناك اهتمام للإستمرار في إيجاد حلول للتحديات التي تواجهها وتضمن لها حياة كريمة.



بحوث هو مركز مستقل لبحوث السياسات العامة تأسس في دبي، الإمارات العربية المتحدة في عام 2002، ويركز على الشؤون الدولية، والشؤون الجغرافية الاستراتيجية، ودراسات السياسة العامة وبحث الرأي العام. نحن نجمع الخبراء في كل هذه المجالات للعمل معنا، والتعلم من بعضنا البعض وتعزيز التفكير الإبداعي.

ويقوم علماءنا ومحللونا بوضع توصيات عملية في مجال السياسات وتقديمها إلى واضعي السياسات وأصحاب المصلحة من أجل التحسين السياسي والاجتماعي في الوقت الذي نسعى فيه دائماً إلى تقديم «معارف قابلة للتنفيذ».

وفي كثير من الأحيان، يشارك بهوث في تنفيذ هذه التوصية. يؤمن بـ «بارث» في تبادل المعرفة من أجل النهوض بمجتمعنا، سواء في المنطقة العربية أو على الصعيد العالمي، ونحن نهدف في تحليل السياسات العامة وتوصياتنا إلى المساعدة على توسيع الفرص المتاحة للجميع وتعزيز فعالية الجمهور السياسات.