

الفصل الرابع

الآليات القانونية التي تتبعها المنظمات الدولية في مجال حماية المرأة من التمييز

٤,١ تمهيد وتقسيم

هناك العديد من الآليات القانونية التي تتبعها المنظمات الدولية فيما يتعلق بحماية المرأة من التمييز، وفي مقدمة تلك الآليات التقارير الدولية التي تتعلق بموضوع التمييز ضد المرأة^{٢٩٤}، وهناك آليات قانونية أخرى حيث نتناول في هذا الفصل تلك الآليات بشيء من التفصيل، ولذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى أربعة مباحث، وكل مبحث إلى عدد من المطالب حتى تتمكن من الإحاطة بالموضوع من كافة الجوانب، على النحو الآتي: نتناول في المبحث الأول: الآليات القانونية في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كما نتناول في المبحث الثاني: الآليات القانونية في القانون الوطني في دولة الإمارات العربية المتحدة – وفي المبحث الثالث: الآليات القانونية التي تتبعها المنظمات الدولية، ونتناول في المبحث الرابع: نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف بين آليات حماية المرأة في القانون الدولي والقانون الإماراتي^{٢٩٥}.

٤,٢ المبحث الأول: الآليات القانونية في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

إنّ تنظير أي حق من الحقوق الخاصة بالإنسان لا تعطي فعاليتها ما لم تكن هناك وسائل أو آليات تساهم في حماية هذا الحق، ونفس الشيء ينطبق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

294. Ahmed Abdul Magid Hammoud. 2001. *Status of Women in Islam*. 3rd edition. Greenacre: Hammoud. pp. 11-14.

295. Carin Benninger and Anne Laurence Lacroix. 1999. *Violence against Women*. Geneva: OMCT. p. 73.

التي استحدثت في مادتها ١٧ لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة وليستكمل البروتوكول الاختياري الملحق بها عام ١٩٩٩ عمل هذه اللجنة. نبين في هذا المبحث الآليات القانونية في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الخاصة بحماية المرأة وذلك من خلال المطالب التالية:

٤,٢,١ المطلب الأول: لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة

من أجل كفالة احترام حقوق المرأة المنصوص عليها في اتفاقية سيداو، أنشئت في نفس الاتفاقية لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة والتي تعتبر جهاز رقابة على كيفية تطبيق تطبيقها^{٢٩٦}، فقد نصّت على استحداثها المادة ١٧ من الاتفاقية، حيث تتكون هذه اللجنة من ٢٣ خبيراً في مجال حقوق المرأة من الجنسين، يتم انتخابهم لولاية مدتها أربع سنوات، ويتم ترشيح الخبراء من قبل حكوماتهم، على أن ينتخبوا من قبل الدول الأطراف في الاتفاقية، وعند انتخابهم يعمل هؤلاء الخبراء بصفتهن الشخصية ولا يكونون عرضة للمحاسبة من قبل حكوماتهم^{٢٩٧}.

تقوم اللجنة بالسهرة على تطبيق أحكام الاتفاقية، وذلك عبر تقارير تقدمها الدول الأطراف عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، وعن التقدم المحرز في هذا الصدد، وعن العوامل والصعوبات التي تؤثر في كيفية تطبيقها. تقدم هذه التقارير في غضون سنة من بدء تنفيذ الاتفاقية بالنسبة للدولة المعنية، ثم كل أربع سنوات على الأقل، وكلما طلبت اللجنة ذلك.^{٢٩٨} ووفقاً لتوجيهات وتعليمات وضعتها اللجنة يجب أن يتضمن كل تقرير جزأين:

٢٩٦. تبسي، هالة. ٢٠٢٠. حقوق المرأة في القانون الدولي. القاهرة: دار النهضة العربية. ص. ١٣٨.

٢٩٧. يوسف، حسن يوسف. ٢٠١٣. حقوق المرأة في القانون الدولي والشريعة. القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية. ص. ٢١٧.

٢٩٨. المادة ١٨ الفقرة ٠١ - ب - من الاتفاقية.

الجزء الأول: يتضمّن تقديم الإطار العام لتطبيق الاتفاقية والإجراءات القانونية التي اتخذتها الدول الأطراف لتنفيذ الاتفاقية، كما يتضمّن تقديم المؤسسات والسلطة المكلفة بتطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين، والطرق والوسائل القانونية المستعملة لحماية النساء، والسياسات المتوخاة للنهوض بأوضاع النساء، ولتمكينهن من التمتع بحقوقهن.^{٢٩٩}

أمّا الجزء الثاني من التقرير، فيحتوي على معلومات تتعلق بعرض التدابير الدستورية والقانونية والإدارية والإجراءات المتبعة لتطبيق مواد هذه الاتفاقية والصعوبات التي تعرقل تطبيقها.^{٣٠٠}

تقوم اللجنة بعقد اجتماعاتها في مقر الأمم المتحدة أو في أي مكان آخر تحدده اللجنة، ويدوم اجتماعها لفترة أسبوعين سنوياً، من أجل النظر في التقارير المقدمة إليها والتي تناقشها مع مندوبي حكومات الدول الأعضاء^{٣٠١} وتقدم اللجنة تقريراً سنوياً عن أعمالها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وبدوره يحيل الأمين العام تقارير اللجنة إلى لجنة مركز المرأة لغرض إعلامها.^{٣٠٢}

٤،٢،٢ المطلب الثاني: البروتوكول الاختياري لاتفاقية سيداو

يعدّ البروتوكول الاختياري^{٣٠٣} لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة أحد الآليات القانونية الدولية التي تحدد إجراءات عملية لتفعيل الحقوق الواردة في الاتفاقية^(٩). وقد صدر هذا البروتوكول في أكتوبر

٢٩٩. الشاذلي، فتوح. ٢٠١٠. الحقوق الإنسانية للمرأة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية. ص. ٦٠.
٣٠٠. الحبيب الحمدوني وحفيظة شقير. ٢٠٠٨. حقوق الإنسان للنساء بين الاعتراف الدولي وتحفظات الدول العربية. ص. ٧٧.
٣٠١. راشد فهد المري. ٢٠١٥. حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في وقت السلم. ص. ٢٢٠.
٣٠٢. الشاذلي، فتوح. ٢٠١٠. الحقوق الإنسانية للمرأة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية. ص. ٦٠.
٣٠٣. البروتوكول الاختياري هو عبارة عن وثيقة دولية تتعلق بمعاهدة موجودة، الغاية منه استكمال عناصر لم تتناولها الاتفاقية، أو لم تتعرض لها بصورة كافية. أنظر ريم صالح الزين. المرجع السابق. ص. ١٤٧.

١٩٩٩ عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، ودخل حيز التنفيذ في ٢٢ ديسمبر ٢٠٠٠، حيث يتكون من ٢١ مادة، والتي تعطي في أحكامها إمكانية تقديم الشكاوى إلى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة من قبل أفراد أو مجموعات تدعي خضوعها لانتهاكات لحقوق المرأة الواردة في الاتفاقية، أو نيابة عنهم، على أن يتم ذلك بموافقتهم. حيث اشترط البروتوكول في أحكام مواده بعض الشروط^{٣٠٤} التي ينبغي أن تتوفر في الشكاوى ومنها الآتي:

- أ. تستلم اللجنة التبليغات الكتابية فقط، ويجب أن تكون معلومة المصدر، وإذا تعلق التبليغ بدولة طرف في الاتفاقية، فيجب أن تكون كذلك طرفاً في هذا البروتوكول، وبمعنى المخالفة لا تستلم هذه اللجنة التبليغ الذي يتعلق بدولة طرفاً في الاتفاقية وليست طرفاً في البروتوكول.
- ب. يجب أن يكون الشاكي قد استنفذ كل وسائل التظلم الداخلية (الوطنية) التي أتاحت له، ولكن يسقط هذا الشرط في حالة استغراق هذه الوسائل المحلية لمدة زمنية طويلة، وبدرجة غير معقولة، ولكن البروتوكول لم يحدد هذه المدة الزمنية الطويلة، التي يمكن من خلالها إسقاط هذا الشرط حتى لا تبق على أهواء اللجنة.^{٣٠٥}
- ج. يجب ألا يكون موضوع الشكاوى قد سبق بحثه من قبل، سواء عن طريق اللجنة نفسها أو عن طريق التحقيق الدولي، أو وسائل التسوية الدولية الأخرى.
- د. يجب أن تستند الشكاوى على وقائع وأدلة وبراهين تدل على حدوث انتهاك جسيم لحقوق المرأة من جانب الدولة الطرف، وأن تكون هذه الانتهاكات قد حدثت بعد بدء سريان البروتوكول الاختياري، أو حدثت قبله، واستمر حدوثها بعد سريانه.

٣٠٤. أنظر المادتين ٣-٤ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية سيداو.

٣٠٥. حمودة، منتصر سعيد. ٢٠١٧. الحماية الدولية للمرأة. ص. ٢٨٠.

هـ. يجوز للجنة المعنية أن تطلب من الدولة الطرف المشكو في حقها على سبيل الاستعجال بأن تتخذ تدابير مؤقتة لتفادي وقوع ضرر على الضحية أو ضحايا انتهاك حقوق المرأة لا يمكن

تفاديه. ٣٠٦

وعند توفر الشروط التي نصّت عليها أحكام البروتوكول الاختياري الاتفاقية سيبدأو تنتقل اللجنة إلى مرحلة جديدة، وهي القيام بفحص الشكوى ودراسة موضوعها، وذلك بإتباع الإجراءات المناسبة في نظر الشكوى المقدمة إليها من الأفراد وفق ما نصّت عليه المادتين ٦، ٧ من البروتوكول الاختياري وهي كالتالي:

أ- انطلاقاً من المعلومات التي يقدمها الأفراد أو مجموعات الأفراد، وتبعاً للمعلومات المقدمة إليها من الدول الأطراف تقوم اللجنة بعقد جلسات مغلقة للنظر في موضوع الشكوى.

ب- تنقل اللجنة آرائها بشأن التبليغ بعد فحصه، وتقدم توصياتها إلى الأطراف المتنازعة.

ت- تقوم الدولة الطرف المعنية بالرد على ما أحالته لها هذه اللجنة من آراء وتوصيات خلال مدة ستة أشهر من تاريخ الإحالة.

ث- يجوز للجنة المختصة طلب تقارير إضافية من الدولة الطرف المعنية عما قامت به من أجل تنفيذ توصيات اللجنة وآرائها فيما يخص موضوع الشكوى.

يجوز للجنة أيضاً إذا قدمت إليها معلومات، أو ورد إليها معلومات من جانب دولة طرف، تدل على وقوع انتهاكات جسيمة أو منظمة ضد حقوق المرأة من جانب دولة طرف في البروتوكول الاختياري، أن تدعو تلك الدولة إلى إبداء التعاون في فحص تلك المعلومات، وتقديم ملاحظات في هذا الشأن، كما للجنة الحق في تعيين شخص أو أكثر من رعايا الدولة المبلغة من أجل مساعدتها، وإجراء تحري دقيق عن

٣٠٦. أنظر المادة ٥٥ من البروتوكول الاختياري.

موضوع الشكوى أو البلاغ، ويحق لهؤلاء الأشخاص القيام بزيارة الإقليم للدولة المشكو ضدها بعد أخذ موافقتها، على أن يجري التحري بصفة سرية.^{٣٠٧} يرفع هذا الشخص للجنة تقرير عن التحري لدراسة وإحالة النتائج إلى الدولة المعنية مشمولاً بتوصيات اللجنة وآرائها للرد عليها في غضون ستة أشهر.

ومن تحليل ما سبق يرى الباحث إن آراء وتوصيات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة ليس لها الصفة الإلزامية القانونية، وبالتالي لا يترتب ضد الدول الأطراف المنتهكة الحقوق المرأة جزاءات قانونية، فاللجنة لا تملك إلا صياغة توصيات وملاحظات فقط.^{٣٠٨} آلية الرسائل الفردية التي جاء بها البروتوكول الاختياري كانت ذات فعالية لو أدرجت في الاتفاقية نفسها، باعتبار الدول الأطراف في الاتفاقية قد لا تنضم إلى البروتوكول، وهذا يعني أن كل هذه الوسائل تفقد قيمتها في حماية حقوق المرأة.

٤,٢,٣ المطلب الثالث: آليات حماية المرأة من العنف

العنف ضد المرأة الذي يتصل بموضوع حقوق الإنسان يتمثل في موضوع إعلان القضاء على العنف ضد المرأة الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٩٣ والذي ينص على ما يلي "يعني مصطلح "العنف ضد المرأة" أي فعل يتسم بالعنف القائم على أساس الجنس الذي يسفر، أو من المحتمل أن يسفر، عن الأذى البدني أو الجنسي أو النفسي أو الحرمان التعسفي من الحرية سواء حدث في الشؤون العامة أو الشؤون الخاصة في الحياة وهو العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في الأسرة بما في ذلك الضرب والإساءة للطفلة في البيت والعنف المتصل بالمهر، واغتصاب الزوج لزوجته وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث وسائر الممارسات التقليدية الضارة بالمرأة والعنف خارج نطاق الزوجية

٣٠٧. أنظر المادة ٠٨ من البروتوكول الاختياري.

٣٠٨. ريم صالح الزين. المرجع السابق. ص. ١٥٩.

العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث داخل المجتمع المحلي عموماً بما في ذلك الاغتصاب والإساءة الجنسية والمضايقة الجنسية والتخويف أثناء العمل في المؤسسات التربوية وغيرها من الأماكن والإتجار بالمرأة والبغاء القسري^{٣٠٩}.

أي أنّ المرأة يحق لها التمتع والحماية على قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر "ويحدد الإعلان أيضاً تدابير ينبغي أن تتخذها كل دولة من الدول بجانب الأجهزة والوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة من أجل القضاء على العنف ضد المرأة في المجالين العام والخاص على حد سواء (المادتان ٤ - ٥)

وعلى الرغم من كونه غير ملزم قانوناً إلا أنّ الإعلان في حد ذاته يوفر دليلاً قوياً على أنّ الأفعال العنيفة التي يصفها تشكل تعدي على قانون حقوق الإنسان الدولي من قبل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. وعلى حين أنّ ليس هناك أي معاهدة تعنى صراحة وبوضوح بالعنف القائم على أساس الجنس على المستوى العالمي، أوضحت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، أعلاه، أنّ تعريف التمييز الوارد ٢ و٥ و١١ و١٢ و١٦ من الاتفاقية بوصفها تشترط على الدول الأطراف "أن تتخذ إجراءات لحماية المرأة من العنف أيّاً كان نوعه يحدث داخل الأسرة أو في مكان العمل أو في أي مجال آخر من مجالات الحياة الاجتماعية". وترى اللجنة كذلك أنّ العنف القائم على أساس الجنس شكل من أشكال التمييز الذي يشبط بشكل جدي قدرة المرأة على التمتع بالحقوق والوجبات استناداً إلى المساواة بينها وبين الرجل. وهذا

٣٠٩. حمودة، منتصر سعيد. ٢٠١٧. الحماية الدولية للمرأة. ص. ٢٨٠.

العنف الذي يعطل أو ينفي تمتع المرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية بموجب القانون الدولي العام أو

بمقتضى اتفاقيات حقوق الإنسان هو تمييز بالمعنى المقصود في المادة ١ من الاتفاقية^{٣١}.

وحتى الآن هناك معاهدة واحدة تعنى بشكل حصري بالمشكلة المتفشية والمتتمثلة في العنف ضد

المرأة ألا وهي اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع ومعاينة واستئصال العنف ضد المرأة والتي تدعى أيضاً "اتفاقية

بيليم دو بارا" والتي اعتمدها الجمعية العامة ومنظمة البلدان الأمريكية في عام ١٩٩٤ ووفقاً للمادة ٧ من

هذه الاتفاقية: "يفهم العنف ضد المرأة على أنه يشمل العنف البدني والجنسي والنفسي والذي يحدث

داخل الأسرة أو في نطاق الوحدة المنزلية أو داخل أي علاقة أخرى رابطة بين الأشخاص سواء اشترك

مقترف العنف أو لم يشترك في الإقامة في نفس المكان الذي تقيم فيه المرأة بما في ذلك، في جملة أشياء،

الاغتصاب والضرب والاعتداء الجنسي الذي يحدث داخل المجتمع المحلي ويقترفه شخص، بما في ذلك، في

جملة أمور، الاغتصاب والاعتداء الجنسي والتعذيب والاتجار في الأشخاص، والغياب القسري،

والاختطاف والمضايقة الجنسية في مكان العمل فضلاً عن المؤسسات التعليمية والمرافق الصحية أو أي

مكان آخر. والذي تقترفه أن تؤيده الدولة أو كلاهما بغض النظر عن المكان الذي يحدث فيه^{٣١}.

وتضيف الاتفاقية أن لكل امرأة الحق في ألا تتعرض للعنف في المجالين العام والخاص" (المادة ٣)

وتعترف الدول الأطراف بأن "العنف ضد المرأة يمنع وينفي ممارسة الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية

والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في صكوك حقوق الإنسان الإقليمية والدولية، و"الممارسة الحرة

والتامة التي يحق للمرأة أن تتمتع بها (المادة ٥). ووفقاً للمادة ٦ من الاتفاقية، يشكل حق المرأة في عدم

التعرض للعنف أموراً منها "الحق..... في ألا تتعرض لأي شكل من أشكال التمييز" والحق في النهوض

٣١٠. حمودة، منتصر سعيد. ٢٠١٧. الحماية الدولية للمرأة. ص. ٢٨٠.

٣١١. يوسف، أمير فرج. ٢٠٠٩. الأحكام الدولية المعاصرة في العنف والتمييز ضد المرأة. ص. ١٣.

بمستواها وفي تعليمها بعيداً عن نماذج السلوك النمطية والممارسات الاجتماعية والثقافية القائمة على مفاهيم الدونية أو التهميش". والمادتان ٧ و ٨ ترسيان تدابير يلزم على الدول الأطراف أن تتخذها إما "دون تأخير" (المادة ٧) أو "تدرجياً" (المادة ٨) بغية منع ومعاينة واستئصال العنف ضد المرأة^{٣١٢}.

٤,٢,٤ المطلب الرابع: التدابير الدولية لحماية المرأة من التمييز

وعند اتخاذ هذه التدابير: "تضع الدول الأطراف في الاعتبار الخاص ضعف المرأة إزاء العنف بحكم أمور منها خلفيتها العرفية أو الأثنية أو مركزها كأمراة مهاجرة أو لاجئة أو مشردة، وينبغي إيلاء نفس الاعتبار للمرأة التي تتعرض للعنف وهي حامل أو معوقة أو قاصرة أو مسنة أو مجردة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية أو تأثرت بمفعول نزاع مسلح أو مجردة من الحرية". وهذا الحكم يمثل اعترافاً مهماً بمشاشة مجموعات خاصة من النساء اللائي يعتبر وضعهن درامياً بشكل خاص ولذلك هن بحاجة إلى حماية خاصة من أصحاب المهن القانونية إزاء أعمال العنف لكل امرأة الحق في أن تحترم حياتها وسلامتها البدنية والعقلية على قدم من المساواة مع الرجل العنف القائم على أساس الجنس والتهديدات^{٣١٣}. ومن تحليل ما سبق يرى الباحث أنّ العنف محظوراً بموجب قانون حقوق الإنسان الدولي سواء كأفعال تحدث في المجال العام أو المجال الخاص. إنّ العنف ضد المرأة يعطل أو ينفي حقها في أن تتمتع بالحقوق والحريات على أساس المساواة مع الرجل تشمل هذه الحقوق الحق في الحياة، والحق في المساواة، والحق في الحرية والأمن الشخصي، والحق في التمتع المتكافئ بحماية القانون، والحق في عدم التعرض للتمييز، والحق في أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية، والحق في شروط عمل منصفة ومؤاتية،

٣١٢. يوسف، حسن يوسف. ٢٠١٣. حقوق المرأة في القانون الدولي والشريعة. ص. ١٩٤.

٣١٣. مصطفى، مصطفى سالم. ٢٠٢١. المساواة ودورها في تولي الوظائف العامة. (أطروحة دكتوراه). جامعة الموصل.

والحق في عدم التعرض للتعذيب وغيره من المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة ويشمل العنف ضد المرأة العنف البدني والجنسي والنفسي، بما في ذلك الضرب والتعدي الجنسي والعنف المتصل بالمهر والممارسات التقليدية المؤذية والاعتصاب والعنف غير الزوجي والتحرش الجنسي والإجبار على ممارسة البناء والاتجار بالنساء والعنف المرتبط بالاستغلال^{٣١٤}.

يشكل العنف ضد المرأة، في جميع صورته، انتهاكاً لحقوق الإنسان والحريات الأساسية ويعوق أو يلغي تمتع المرأة بهذه الحقوق والحريات الأساسية. على الدول أن تبتعد الاجتهاد الواجب في درء أفعال العنف عن المرأة والتحقيق فيها وإلقاء القبض على مرتكبيها، سواء ارتكبت هذه الأفعال من موظفين عموميين أو من أفراد خاصين، في المنزل والمجتمع والمؤسسات الرسمية^{٣١٥}.

وعلى الدولة أن تتخذ إجراءات رسمية صارمة لمنع إيذاء المرأة وكفالة عدم تكرار إيذائها بسبب إهمال الشرطة أو بسبب وجود ممارسات لا تراعي نوع الجنس يشكل العنف ضد المرأة جريمة ويجب التعامل معه على هذا الأساس عندما يحدث أيضاً في إطار الأسرة. يحظر التمييز ضد النساء المعتقلات أو المحتجزات ويوجب حمايتهن من جميع أشكال العنف أو الاستغلال. يكون الإشراف على المحتجزات وتفتيشهن من اختصاص شرطيات وموظفات إناث^{٣١٦}.

تحتجز النساء بمعزل على المحتجزين. تتمتع هيئات إنفاذ القانون عن مباشرة أي تمييز ضد المرأة في التعيين أو الاستخدام أو التدريب أو التكليف أو الترقية أو الاستخدام أو التدريب أو التكليف أو الترقية

٣١٤. بايان، مجبل. ٢٠١٥. "مسودة الدستور وقانون الأحوال الشخصية العام ١٩٥٩". حقوق النساء تحت هجوم الاحتلال، الدستور والتعصبات. د. م. د. ن.

٣١٥. بابا خان، فائزة. ٢٠٢٠. "المرأة والدستور تطوير وتعديل القوانين الخاصة بتشريعات المرأة". عدالة النوع وحقوق المرأة، المعهد الدولي لحقوق الإنسان، جامعة بغداد.

٣١٦. قاسم، فاطمة سبتي. ٢٠١٤. "أين المرأة العربية من الاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية للحد من التمييز القائم على النوع الاجتماعي". عدالة النوع وحقوق المرأة، المعهد الدولي لحقوق الإنسان، جامعة بغداد.

أو المرتبات أو في أي مسائل وظيفية أو إدارية أخرى تعين هيئات إنفاذ القوانين أعداد كافية من النساء لكفالة تمثيل المجتمع تمثيلاً منصفاً وحماية حقوق المشتبه فيهن والمعتقلات والمحتجزات. المعايير الدولية المتعلقة بإنفاذ القوانين وحقوق المرأة والقضيتان الرئيسيتان اللتان تناولهما هما "التمييز" و"العنف" وتتصل هاتان القضيتان اتصالاً وثيقاً بقضية المرأة من حيث كونها ضحية في بعض الحالات، وبقضية مركز المرأة واحتياجاتها وفيما يختص كل تلك القضايا، تعتبر مسألة التوعية على جانب كبير من الأهمية، فهي بالغة الأهمية في هيئات إنفاذ القوانين التي يهيمن عليها الذكور عددياً وثقافياً، وهي مهمة في المجتمع الأوسع. وينبغي أن يكون الغرض الرئيسي هو مسألة توعية موظفي الدولة بحقوق الإنسان الخاصة بالمرأة. ويطلب موظفو الشرطة بأداء جميع واجباتهم وفقاً لمبدأ عدم التمييز.^{٣١٧}

وهم مطالبون بالحيولة دون وقوع الضرر والتعامل مع عواقبه، ومطالبون، في تعاملهم مع المرأة، بكفالة احترام مركز المرأة الخاص والوفاء باحتياجاتها الخاصة. وفي حالة وفائهم بكل تلك المتطلبات، يمتنعون عن وقوع إساءات أو إصابات معينة للمرأة أو يعالجونها ويسهمون في توعية المجتمع الأوسع بالقضايا المعنية، ويمنعون في بعض الحالات وقوع أضرار وكوارث مفاجئة. يحظر التمييز في التمتع بحقوق الإنسان بموجب صكوك حقوق الإنسان الرئيسية. ومثال ذلك أن المادة ٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تنص على ما يلي: لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين أو الرأي سياسياً وغير سياسياً، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر^{٣١٨}.

٣١٧. جنيدي، همسة عبد الحميد. ٢٠٠٠. "المرأة والفقير ظاهرة تأنيث الفقر عالمية". المؤتمر الدولي السادس (القاهرة ٣ ٥ يناير).
٣١٨. العجلاني، هدى الحمصي. ٢٠٠٦. "وضع المرأة في المؤسسات النيابية العربية". عدالة النوع وحقوق المرأة في العراق، المعهد الدولي لحقوق الإنسان. ص. ٢١٧.

وتلزم مختلف معاهدات حقوق الإنسان الأطراف بكفالة الحقوق الواردة في المعاهدات للجميع
دوفاً تمييزاً، بما في ذلك التمييز بسبب الجنس. ويرد هذا النوع من الأحكام في العهد الدولي الخاص
بالحقوق المدنية والسياسية، والمادة ٢ من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، والمادة ١ من
الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، والمادة ١٤ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وتضيف المادة ٣
من العهد الدولي حكماً إضافياً تطلب فيه من الدول الأطراف كفالة تساوي الرجال والنساء في حق
التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد^{٣١٩}.

وهناك سكان دوليان يعالجان تحديداً التمييز ضد المرأة، وهما الإعلان الدولي للقضاء على التمييز
ضد المرأة "يمثل إجحافاً أساسياً ويكون إهانة للكرامة الإنسانية". تقتضي المادة ٢ اتخاذ جميع التدابير
المناسبة لإلغاء القوانين والأعراف والأنظمة والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة، ولتقرير
الحماية القانونية الكافية لتساوي الرجل والمرأة في الحقوق. وتنص المادة ٣ على اتخاذ جميع التدابير المناسبة
لتوعية الرأي العام وإثارة التطلعات في كل بلد نحو القضاء على النعرات وإلغاء جميع الممارسات، العرفية
وغير العرفية، القائمة على فكرة نقص المرأة. وتنص المادة ٨ من الإعلان على اتخاذ جميع التدابير المناسبة،
بما في ذلك التدابير التشريعية، لمكافحة جميع أنواع الاتجار بالمرأة واستغلال بغائها. وفي اتفاقية القضاء
على جميع أشكال التمييز ضد المرأة يرد تعريف "التمييز ضد المرأة" في المادة ١ التي تنص على أنّ هذا
المصطلح يعني: أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين
أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين الأساسية والاقتصادية
والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها
لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل. وتنص المادة ٢ من

٣١٩. هاتو حميد حسن الازيرجاوي. ٢٠٠٢. شعر الزهاوي بين ناقديه العراقيين. (رسالة ماجستير).

الاتفاقية على أن تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة. وتتطلب المادة من الدول اتخاذ عدد من التدابير تشمل إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها أو تشريعاتها الوطنية، واتخاذ التدابير التشريعية لحظر كل تمييز ضد المرأة، وفرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، واتخاذ تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة^{٣٢٠}.

وتنص المادة ٦ على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة. وتقوم لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة، وهي لجنة منشأة بموجب المادة ١٧ من الاتفاقية، بالنظر في التقارير المقدمة إلى الأمين العام من الدول الأطراف بشأن ما تتخذ من تدابير من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقية. ويجوز للجنة أن تقدم توصيات مبنية على دراسة التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف عندما تقدم تقاريرها سنوياً إلى الجمعية العامة من خلال المجلس الاقتصادي والاجتماعي^{٣٢١}.

كما تسمح الاتفاقية بأن يعرض للتحكيم أي خلاف بين الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية لا يسوى عن طريق المفاوضات (المادة ٢٩). فإذا لم يتمكن الأطراف من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية. ولا تلتزم بهذا الحكم أي دولة طرف تعلن، لدى توقيع الاتفاقية أو تصديقها أو الانضمام إليها، أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بها وهناك جانبان من عدم التمييز يتصلان على وجه الخصوص بحماية المرأة، وهما الحق في المساواة أمام القانون

٣٢٠. الصكبان مها. ٢٠٠٦. "حقوق المرأة العراقية". عدالة النوع وحقوق المرأة في العراق، المعهد الدولي لحقوق الإنسان. ص ٧٦.

٣٢١. منظمة العفو الدولية. ٢٠٠٤. مصائرنا بأيدينا فلنضع حداً للعنف ضد المرأة، لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة عام ١٩٩٢، التوصية العامة رقم ١٩ بخصوص، العنف ضد المرأة. ص ٦٩.

والحق في التمتع بحماية متساوية من القانون. ويرد هذان الحقان في المادة ٧ من الإعلان العالمي لحقوق

الإنسان حيث تنصّ على ما يلي^{٣٢٢}:

ومما سبق يرى الباحث أن الناس جميعاً سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أي تحريض على هذا التمييز. كما تتكرر نفس الحقوق في المادة ٢٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. والمادة ٣ من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، والمادة ٢٤ من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان. وتنص هذه الصكوك على إضفاء قوة قانونية لتلك الحقوق في الدول الأطراف في تلك المعاهدات.

ومن الواضح أنّ عملية إنفاذ القوانين هي إحدى الوسائل التي يضمن بها الأشخاص المساواة أمام القانون والتمتع بحمايته، ويجب تنفيذ العمل البوليسي بما يكفل احترام تلك الحقوق. وهذا هو ما تقتضيه المادة ١ من مدونة قواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين التي تنص على أنّه على الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين، في جميع الأوقات، أن يؤدوا الواجب الذي يلقيه القانون على عاتقهم، وذلك بخدمة المجتمع وحماية جميع الأشخاص من الأعمال غير القانونية. والمادة ٢ من المدونة تقتضي من الشرطة أن تحترم الكرامة الإنسانية وتحميها، وتحافظ على حقوق الإنسان لكل الأشخاص وتوطدها^{٣٢٣}.

دور القضاء والمدعين العامين والمحامين في كفالة حماية حقوق المرأة إنّ الدور الذي يؤديه القضاء والمدعون العامين والمحامين في حماية حقوق الإنسان عموماً يتسم في جميع الأوقات بأهمية حاسمة ولكن الدور الذي يؤديه أصحاب المهن القانونية ينبغي لهم أن يؤديه في حماية حقوق المرأة والطفلة له أهميته

٣٢٢. نجم، وفاء ياسين. ٢٠١٦. التمييز ضد المرأة، دراسة مقارنة. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. ص. ١٦.

323. Jaine Hahner and Jeff Hearth. 2000. *Gendering Research on Men's Violence to Known Women - Men and Violence against Women*. Council of Europe - EG/ SEM/VIO (99), 21. Strasbourg: Council of Europe. p. 33.

الخاصة في البيئة الاجتماعية والثقافية التي لا يكون فيها للمرأة أي ملجأ تلجأ إليه لالتماس الحماية والتظلم مما تتعرض له حقوقها الأساسية من انتهاكات بما في ذلك التمييز القائم على أساس الجنس^{٣٢٤}. وعلى عاتق القضاة والمدعين العامين والمحامين واجب خاص في كافة الأوقات بالتزام اليقظة إزاء أي علامة تظهر من علامات العنف الذي تتعرض له المرأة سواء كان هذا العنف صادراً عن الدولة أو تجيزه الأعراف أو تتسامح إزاءه الدولة أو العنف المجتمعي أو العنف الذي يمارسه الأفراد العاديون. ويجب إعمال الحماية القانونية للمرأة بشكل دقيق في وجه العادات الدينية أو الثقافية أو المحلية التي يمكن ألا تأخذ بالفكرة القائلة بأن حياة المرأة لها نفس قيمة حياة الرجل^{٣٢٥}.

٤,٣ المبحث الثاني: الآليات القانونية في القانون الوطني في دولة الإمارات العربية المتحدة

نبيّن في هذا المبحث الآليات القانونية لحماية المرأة من التمييز في التشريعات الإماراتية من خلال المطالب التالية:

٤,٣,١ المطلب الأول: الآليات ذات الطابع الدولي التي تعتمدها دولة الإمارات العربية المتحدة في حماية المرأة من التمييز

قام الاتحاد النسائي العام بالتعاون مع المؤسسات الحكومية الاتحادية والمحلية والآليات الوطنية المعنية بقضايا المرأة ومنظمات المجتمع المدني بإعداد هذا التقرير الوطني مستفيدة من المعلومات التي وفرتها

324. Cash Jayate. 1995. "Trend in Formal Employment in Developing in Countries". *Human Development Report*. New York: UNDP. p. 36.

٣٢٥. يوسف، أمير فرج. ٢٠٠٩. الأحكام الدولية المعاصرة في العنف والتمييز ضد المرأة. ص. ٢.

الوزارات والهيئات الحكومية الاتحادية والمحلية المختصة وعدد من المنظمات غير الحكومية^{٣٢٦}. ومنذ أن وافقت دولة الإمارات العربية المتحدة على توصيات المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بيجين في عام ١٩٩٥، عملت دولة الإمارات العربية المتحدة على وضع الاستراتيجيات والخطط وبرامج العمل الوطنية لتنفيذ منهاج عمل بيجين. وقدمت الدولة تقارير وطنية في إطار الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة ٢٠٠٠ عن الإنجازات التي حققتها والعقبات الرئيسية التي واجهتها في عملية التنفيذ منذ عام ١٩٩٥ م. وخلال تلك الفترة أيضاً، قامت دولة الإمارات العربية المتحدة، التي صادقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ٢٠٠٤، بتقديم تقاريرها إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة^{٣٢٧}.

وبعد مرور خمسة وعشرين عاماً على مؤتمر بيجين، تجري دولة الإمارات العربية المتحدة الآن عملية استعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة، بما في ذلك التحديات الراهنة التي تؤثر على تنفيذ منهاج العمل وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك الفرص المتاحة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة وخطة عمل التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ من خلال تضمينها هدفاً محدداً للمساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، وسيتم الاستعراض في الدورة الـ (٦٤) للجنة وضع المرأة بالأمم المتحدة في عام ٢٠٢٠.

٣٢٦. حمودة، منتصر سعيد. ٢٠١٠. الحماية الدولية للمرأة، دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

ص. ٤٣.

٣٢٧. يوسف، أمير فرج. ٢٠٠٩. الأحكام الدولية المعاصرة في العنف والتمييز ضد المرأة. ص. ٧٥.

٤,٣,٢ المطلب الثاني: إنجازات دولة الإمارات العربية المتحدة في حماية المرأة من التمييز (الآليات المؤسسية

للهيئات للمرأة)

نبيّن في هذا المطلب إنجازات دولة الإمارات العربية المتحدة في حماية المرأة من التمييز، من خلال بيان الآليات التي تتبعها الدولة في سبيل تحقيق ذلك، بما يتفق مع الآليات الدولية، من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فروع على النحو الآتي:

٤,٣,٢,١ الفرع الأول: مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين

إنّ دولة الإمارات العربية المتحدة تحرص كل الحرص على حماية المرأة من التمييز، وذلك إيماناً من الدولة بمكانة المرأة الإماراتية في المجتمع، ومن أبرز المبادرات التي اتخذتها الدولية في هذا المجال إنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، حيث إنّه في فبراير ٢٠١٥، أعلن صاحب السمو الشيخ/ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي عن تأسيس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، وهو آلية وطنية يهدف إلى تقليص الفجوة بين الجنسين في كافة قطاعات الدولة، من أجل تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة للمشاركة في عملية التنمية المستدامة، وتحقيق رؤية الدولة والتأثير محلياً وإقليمياً ودولياً في ملف التوازن بين الجنسين^{٣٢٨}.

ومن الأهداف التي يسعى هذا المجلس لتحقيقها هو إيجاد صيغة عامة للتوازن بين الجنسين في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويمكن أن نبين تلك الأهداف على النحو الآتي: ^{٣٢٩}:

أ- تقليص الفجوة بين الجنسين في كافة قطاعات الدولة.

٣٢٨. نجم، وفاء ياسين. ٢٠١٦. التمييز ضد المرأة، دراسة مقارنة. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. ص. ١٦.

٣٢٩. تبسي، هالة سعيد. ٢٠١٦. حقوق المرأة في ظل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). ص. ٣٤.

- ب- تعزيز وضع الدولة في تقارير التنافسية العالمية في مجال الفجوة بين الجنسين.
- ت- السعي لتحقيق التوازن بين الجنسين في مراكز صنع القرار.
- ث- تصنيف دولة الإمارات العربية المتحدة عالمياً كنموذج يحتذى به في ملف التوازن بين الجنسين.
- ج- اعتبار الإمارات مرجعاً لتشريعات التوازن بين الجنسين.
- كما أنّ للمجلس العديد من الاختصاصات وهي بحد ذاتها تعتبر نقلة نوعية في مجال تمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومن تلك الاختصاصات الآتي^{٣٣٠}:
- أ- مراجعة التشريعات والسياسات والبرامج الحالية، واقتراح تشريعات وبرامج جديدة أو تحديثها لتحقيق التوازن بين الجنسين في مجال العمل.
- ب- التوصية بتفعيل القوانين واللوائح والقرارات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالتوازن بين الجنسين في مجال العمل، بما يحقق عدم التمييز ضد المرأة.
- ت- مراجعة ومتابعة تقارير التنافسية العالمية والتقارير الدولية، والعمل على وضع البرامج والخطط والسياسات المتعلقة بتقليص الفجوة بين الجنسين في مجال العمل.
- ث- اقتراح مؤشرات التوازن بين الجنسين ورفعها لمجلس الوزراء للاعتماد، والسعي نحو تعزيز تطبيقها في الدولة بالتنسيق مع الجهات المحلية.
- ج- التنسيق مع الجهات الاتحادية والمحلية لتحقيق أهداف المجلس.
- ح- التنسيق مع وزارة الخارجية والتعاون الدولي لتمثيل دولة الإمارات العربية المتحدة في المحافل الدولية واقتراح إبرام اتفاقيات التعاون والبرامج المشتركة.
- خ- إنشاء قاعدة بيانات متعلقة بالتوازن بين الجنسين في مجال العمل.

٣٣٠. زنكة، هيفاء. ٢٠١٢. المرأة العربية في الواجهة النضالية والمشاركة العامة. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية. ص. ٨٧.

د- رفع تقارير دورية إلى مجلس الوزراء بشأن التقدم المنجز والمبادرات والمشاريع والاحتياجات التي يطلبها المجلس لتحقيق أهدافه.

ذ- أئمة مهام أخرى ذات صلة بأهداف المجلس، يكلفه بها مجلس الوزراء.

٤,٣,٢,٢ الفرع الثاني: مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة

تأسست مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة في ديسمبر ٢٠١٥، بموجب مرسوم أميري أصدره صاحب السمو الشيخ الدكتور/ سلطان بن محمد القاسمي، عضو المجلس الأعلى حاكم الشارقة. تركز مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة، على تفعيل دور المرأة، والارتقاء والنهوض بها في القطاعات الاقتصادية والمهنية والاجتماعية إلى جانب قطاعات أخرى، لكونها مورد بشرية هامة لا يمكن الاستغناء عنه في مسيرة التقدم والنماء. وتسعى نماء إلى الانتقال من مرحلة دعم المرأة وتمكينها، وضمان المساواة بين الجنسين إلى مرحلة الارتقاء بها ومنحها دورها كعضو فاعل وأساسي في المجتمع، وتمكينها من الوصول إلى أعلى المراتب والمستويات. كما تشجع المؤسسة السياسات الداعمة للمرأة، إلى جانب إطلاق البرامج الفاعلة التي تدعم التكامل بين الجنسين في جميع القطاعات. وتندرج تحت مظلة نماء ثلاث مؤسسات وهي: مجلس سيدات أعمال الشارقة، مجلس إرثي للحرف المعاصرة، وأكاديمية بادري للمعرفة وبناء القدرات^{٣٣١}.

٤,٣,٢,٣ الفرع الثالث: لجنة التوازن بين الجنسين في أدنوك

أنشأت "أدنوك" وهي شركة نفط حكومية بإمارة أبو ظبي، لجنة التوازن بين الجنسين. حققت أدنوك تقدماً ملحوظاً في مسيرتها الرامية إلى تمكين المرأة وشكلت نسبة المرأة العاملة في أدنوك ١٢٪ من

٣٣١. زنكة، هيفاء. ٢٠١١. المرأة والمشاركة السياسية في الوطن العربي. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية. ص. ١١٢.

إجمالي العاملين وتوزعت النسبة على مختلف المناصب القيادية والوظائف الإدارية والفنية المتخصصة في شركات ومواقع العمل كافة التابعة لأدنوك، كما يشغلن ١٣٪ من المناصب العليا في المجموعة. وكانت أدنوك قد أعلنت عزمها الوصول بنسبة مشاركة المرأة في مناصب الإدارة العليا إلى ١٥٪ بحلول عام ٢٠٢٠. ويبلغ إجمالي عدد موظفات الشركة حالياً ٥٢٣١ موظفة. تتماشى جهود أدنوك، والتزامها بتمكين المرأة، وتعزيز التنوع بين الجنسين في قطاع النفط والغاز، مع استراتيجيتها للنمو الذكي ٢٠٣٠ التي تستند إلى إرساء ثقافة مؤسسية، تركز على الأداء المتميز^{٣٣٢}.

حددت "أدنوك" مجموعة من المبادرات لتعزيز مشاركة المرأة في قطاع النفط والغاز، حيث أعلنت في عام ٢٠١٦ عن العمل على تعيين رئيسة تنفيذية واحدة على الأقل في إحدى شركات المجموعة بحلول عام ٢٠٢٠، وشهد أبريل ٢٠١٨ تعيين أول رئيستين تنفيذيتين لشركتين من شركات المجموعة، وذلك بناء على النتائج والأداء الفعلي والجدارة والاستحقاق^{٣٣٣}.

٤,٣,٢,٤ الفرع الرابع: اللجنة النسائية في دائرة جمارك دبي

تضم اللجنة مجموعة مميزة من الموظفات ذوات الخبرة في دائرة الجمارك واللاقي يعملن على تفعيل دور موظفات جمارك دبي، وتقديم الدعم اللازم لمن عبر تنمية مهارتهن، الأمر الذي يسهم في إبراز جمارك دبي كدائرة داعمة لدور المرأة وإبداعاتها، انسجاماً مع الاهتمام الذي تولية حكومة الإمارات العربية المتحدة بالمرأة، وأهمية تفعيل دورها في المجتمع^{٣٣٤}.

٣٣٢. السعدي، واثبة داود. ٢٠١٩. قانون العقوبات، القسم الخاص. ص. ٤٢. الدويري، وفيقة منصور. ١٩٩٦. المرأة في القوانين الوضعية اللبنانية وقوانين الأحوال الشخصية. بيروت: جمعية تنظيم الأسرة في لبنان. ص. ٨٢.
٣٣٣. سعد جبار حسن. ٢٠١١. "المرأة العاملة مشكلاتها ومعالجتها". مجلة الحقوق. ج. ٤. عددان (١٣-١٤).
٣٣٤. الدويري، وفيقة منصور. ١٩٩٦. المرأة في القوانين الوضعية اللبنانية وقوانين الأحوال الشخصية. ص. ٨٢.

تهدف اللجنة النسائية في جمارك دبي إلى النهوض بالمرأة روحياً وثقافياً واجتماعياً، والعمل على تنمية شخصيتها الاجتماعية ودورها الحضاري لتكون قادرة على أداء عملها على وجه أكمل، والنهوض بدائرة جمارك دبي في مختلف المجالات، كالتطوير المهني والتعليم والصحة والرياضة والاقتصاد والتجارة، إلى جانب ترسيخ أسس الثقافة والمعرفة، وتأسيس منتدى يمكن للموظفات من خلاله تبادل الآراء حول أهم القضايا المساعدة على ابتكار الحلول والارتقاء المستمر بالعمل، وتوطيد علاقة الصداقة والتفاهم بين النساء في الدائرة وخارجها. كما تعمل اللجنة على توعية المرأة بوسائل الحفاظ على أسرته والاهتمام بها، مع تطوير مهاراتها والارتقاء بأدائها في العمل في الوقت ذاته، دون أن يؤثر أي من الجانبين على الآخر. وكهدف أساسي تضعه نصب أعينها، تحرص اللجنة النسائية في جمارك دبي على المساهمة في تحسين بيئة العمل للموظفات الدائرة، وتحويلها إلى بيئة مشجعة على الإبداع والابتكار، وجذابة للكوادر النسائية المميزة^{٣٣٥}.

٤,٣,٣ المطلب الثالث: البيانات والإحصائيات التي تبين إجراءات حماية المرأة من التمييز وتمكينها في كافة المجالات

تتبع دولة الإمارات العربية المتحدة العديد من الوسائل والآليات الخاصة بتمكين المرأة، وحمايتها من التمييز، ومن بين تلك الآليات هو منح المرأة الحق في التعليم بشكل كبير، وعدم التمييز بينها وبين الرجل في مجال التعليم، وهنا يقدر الباحث العديد من الإحصائيات الرسمية التي تبين دور الدولة في منح

٣٣٥. بيرك، جاك. ٢٠١٥. العرب تاريخ ومستقبل. خيري حماد (ترجمة). القاهرة: الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر. ص. ٢١٤.

التعليم المجاني للمرأة من خلال ما هو موضح في جدول رقم (١) الطلبة في المدارس الحكومية والخاصة

للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢. ٣٣٦

الجدول ٤,١: عدد الطالبات في المدارس الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة

القطاع	النوع	المرحلة			
		رياض أطفال	حلقة أولى	حلقة ثانية	ثانوي
حكومي	ذكور	١٩,١٩٢	٥٠,٥٥٤	٤٠,٤١٢	٢٦,٥٨٨
	إناث	١٩,٧١١	٥٤,٨٠٣	٤٥,٣٥٧	٣١,١٠٨
خاص	إجمالي	٣٨,٩٠٣	١٠٥,٣٥٧	٨٥,٧٦٩	٥٧,٦٩٦
	ذكور	٧٦,٩٩٧	١٧٨,٤٠٨	١٠٢,٩٠٤	٥١,٦٥٧
إجمالي	إناث	٧٢,٣٨٢	١٦٣,١٣٠	٩٢,٩٨٥	٤٧,٤٦١
	إجمالي	١٤٩,٣٧٩	٣٤١,٥٣٨	١٩٥,٨٨٩	٩٩,١١٨
الإجمالي	ذكور	٩٦,١٨٩	٢٢٨,٩٦٢	١٤٣,٣١٦	٧٨,٢٤٥
	إناث	٩٢,٠٩٣	٢١٧,٩٣٣	١٣٨,٣٤٢	٧٨,٥٦٩
إجمالي	إجمالي	١٨٨,٢٨٢	٤٤٦,٨٩٥	٢٨١,٦٥٨	١٥٦,٨١٤

ويُتضح من هذا الجدول أنّ سياسة دولة الإمارات العربية المتحدة في تحقيق المساواة والتوازن بين الجنسين تنطلق بشكل أساسي من خلال منح المرأة الحق في التعليم بما يتناسب مع متطلبات تمكين المرأة والمساواة مع الرجل^{٣٣٧}.

ولا يقتصر موضوع المساواة بين الجنسين في مراحل التعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة على التعليم الأساسي فقط، بل أنّ دولة الإمارات العربية المتحدة تعطي المرأة الحق في التعليم العالي مساواة مع الرجل، وهنا يقدم الباحث بعض الإحصائيات الرسمية التي تبين حجم وعدد الطالبات في مؤسسات

٣٣٦. الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم.

٣٣٧. سعد جبار حسن. ٢٠١١. "المرأة العاملة مشكلاتها ومعالجتها".

التعليم العالي في دولة الإمارات العربية المتحدة، في جدول (٢) عدد الطلبة المواطنين الدارسين في

مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة للسنوات ٢٠٢١ - ٢٠٢٢. ٣٣٨

الجدول ٤,٢: عدد الطالبات في مؤسسات التعليم العالي في دولة الإمارات العربية المتحدة

نوع المؤسسة							
إجمالي		خاص			حكومي		
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث
٥٢,٠٣٨	٣٥,٦٠٢	١٦,٤٣٦	٨,٩١٠	٣,٦٤٠	٥,٢٧٠	٤٣,١٢٨	٣١,٩٦٢
							١١,١٦٦

وإنَّ اهتمام دولة الإمارات العربية المتحدة في منح المرأة الحق في التعليم كان له صدى دولي كبير، حيث أنَّ العديد من المؤشرات العالمية تؤكد أنَّ دولة الإمارات العربية المتحدة هي من بين الدول الرائدة في هذا المجال، وهنا يبيِّن الباحث في جدول (٣) يبيِّن مؤشرات علمية معينة بالمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة^{٣٣٩}

الجدول ٤,٣: مؤشرات علمية معينة بالمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة

الترتيب	المؤشر	المرتبة
١	تقليص الفجوة بين الجنسين عربياً.	الأولى
٢	غياب الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالتعليم الثانوي (تحت سن ١٥ عاماً).	الأولى
٣	إغلاق فجوة الأمية بين الجنسين عالمياً.	الأولى
٤	معدل الولادة بحسب النوع ضمن محور الصحة والسلامة.	الأولى
٥	المساواة في الأجور بين الجنسين في العمل الواحد عالمياً.	الأولى
٦	التسامح مع الأجانب عالمياً في ٣ تقارير دولية.	الأولى
٧	حقوق الملكية بين الجنسين وفق تقرير مؤشر الازدهار الصادر عن ليجاتم بريطانيا.	الأولى
٨	نسبة الطلبة الأجانب المتحققين بالتعليم العالي في الدولة كما جاء في مؤشر الابتكار العالمي	الأولى
	الصادر عن معهد إنسياد.	
٩	معدل إتمام المرحلة الابتدائية عالمياً، حسب مؤشر الازدهار الصادر عن ليجاتم.	الأولى

٣٣٨. الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم.

٣٣٩. الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم.

كما أنّ اهتمام دولة الإمارات العربية المتحدة بحماية المرأة من التمييز لا يقتصر فقط على الجانب التعليمي، بل إنه يمتد ليشمل الجانب الصحي، وهنا يبيّن الباحث في جدول رقم (٤) بين المؤشرات الصحية في دولة الإمارات العربية المتحدة^{٣٤٠}.

الجدول ٤,٤: المؤشرات الصحية في دولة الإمارات العربية المتحدة

السنة	المؤشر	قيمة المؤشر
٢٠١٦	معدل وفيات الأطفال قبل عمر الخامسة لكل ١٠٠٠ مولود حي	٧,٧٦
٢٠١٧	توقع الحياة عند الميلاد - إناث	٧٨,٩
٢٠١٧	توقع الحياة عند الميلاد - ذكور	٧٦,٧
٢٠١٧	نسبة الولادات تحت إشراف طبي	٪١٠٠
٢٠١٧	نسبة وفيات الأمهات لكل ١٠٠,٠٠٠ مولود حي	٦
٢٠١٧	نسبة النوع عند الميلاد	٠,٩٤٤

أطلق صاحب السمو الشيخ/ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، مؤوية الإمارات ٢٠٧١ رؤية شاملة وطويلة الأمد تمتد لخمس عقود، وتشكل خريطة واضحة للعمل الحكومي الطويل المدى، لتعزيز سمعة الدولة وقوتها الناعمة.^{٣٤١}

تسعى "المؤوية" إلى الاستثمار في شباب الدولة، وتجهيزهم بالمهارات والمعارف التي تستجيب مع التغيرات المتسارعة، والعمل كي تكون دولة الإمارات أفضل دولة في العالم بحلول الذكرى المؤوية لقيام دولة الإمارات العربية المتحدة وذلك في العام ٢٠٧١.^{٣٤٢} وتستند مؤوية الإمارات ٢٠٧١ على أربعة محاور رئيسية هي:

٣٤٠. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. بيجين + ٢٥. ص. ١١.

٣٤١. صادق، ماجدة علي ملا. ٢٠١٣. حقوق المرأة العاملة في الموائيق الدولية والتشريعات الداخلية. الإسكندرية: منشأة، المعارف. ص. ٣٢١.

٣٤٢. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٢٣.

حكومة تستشرف المستقبل: وهي حكومة تقاد أو تدار بوعي، وفق رؤية بعيدة المدى، تسعى إلى تحقيق الرفاه الاجتماعي، وتقديم رسائل إيجابية للعالم، إثر تبني أفضل التجارب والممارسات النابعة من استراتيجية وطنية لتعزيز القوة الناعمة للدولة، وضمان وجود مصادر جديدة ومتنوعة للإيرادات الحكومية المستدامة والقدرات المالية والاستثمارية بعيداً عن النفط، وتطوير آلية لرصد المتغيرات التي تطرأ على مختلف القطاعات.

٤,٣,٤ المطلب الرابع: اهتمام دولة الإمارات العربية المتحدة بمستقبل تعليم المرأة

يقوم اهتمام دولة الإمارات العربية المتحدة بمستقبل المرأة على العديد من الجوانب التي نبينها على النحو التالي:

- أ- تعليم للمستقبل: يتم هذا بتعزيز مستوى تدريس العلوم والتكنولوجيا المتقدمة، لا سيما في مجالات الفضاء والهندسة والابتكار والعلوم الطبية والصحية، وترسيخ القيم الأخلاقية والتوجهات الإيجابية، وتلك التي على من مستوى الاحترافية والمهنية في المؤسسات التعليمية، وتكوين عقول منفتحة على تجارب الدول المتقدمة، ووضع آليات لاستكشاف المواهب الفردية للطلبة منذ المراحل الدراسية الأولى، والتركيز على تمكين المدارس من أن تكون بيئة حاضنة في مجال ريادة الأعمال والابتكار، وتحويل المؤسسات التعليمية في الدولة إلى مراكز بحثية عالمية.^{٢٤٣}
- ب- اقتصاد معرفي متنوع: هناك طموح ليكون اقتصاداً بوسع منافسة أفضل اقتصادات العالم. ويتم هذا عبر تطبيق آليات عدة، من بينها: رفع مستوى الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، ودعم الشركات الوطنية للوصول إلى العالمية، والاستثمار في البحث والتطوير في القطاعات الواعدة، والتركيز على

٣٤٣. منتصر سعيد حمودة. ٢٠١٠. الحماية الدولية للمرأة، دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية. ص. ٧٩.

تلك التي تعتمد على الابتكار والريادة والصناعات المتقدمة، وتطوير استراتيجية اقتصادية وصناعية وطنية تستشرف المستقبل، وتضع الإمارات ضمن الاقتصادات المهمة في العالم^{٣٤٤}، وتربية وتنمية جيل من المخترعين والعلماء الإماراتيين، ودعم إسهامهم في تطور العلوم والتقنية، والتنسيق والتكامل مع الدول المتقدمة في هذا الشأن، وتحسين المستوى المهني لدى الإماراتيين، وإكسابهم ثقافة عمل جديدة، وتشجيع تصدير المنتجات والخدمات الوطنية المتقدمة لمختلف أنحاء العالم عن طريق برامج منخصصة ومكثفة، ودعم وتشجيع زيادة نماذج الشركات الإماراتية الرائدة. مجتمع أكثر تماسكاً: يتحقق هذا بتسيخ قيم التسامح والتماسك والتواضع والاحترام والولاء للوطن في ربوع المجتمع، وكذلك تمكين الشباب والنساء، وجعل السعادة والإيجابية أسلوب حياة، وتوفير جودة عالية في مجالي الصحة والرياضة، وتوظيف كل الطاقات البشرية في طريق التكاتف والتعاون، وتكوين أسر واعية بمتطلبات المرحلة المقبلة، وتطوير برامج تجعل أجيال المستقبل قادرة على إعطاء نموذج جيد عن دولة الإمارات في الخارج، والأهم هو زيادة مستوى التفاف الإماراتيين حول وطنهم.^{٣٤٥}

حيث أنّ برنامج عمل المؤسسة يشمل برنامج عملها الآتي:

- أ- تعزيز سمعة الدولة.
- ب- تنويع الإيرادات وضمان وجود مصادر متنوعة للإيرادات الحكومية بعيدة عن النفط.
- ت- الاستثمار في التعليم الذي يركز على التكنولوجيا المتقدمة.
- ث- بناء منظومة قيم أخلاقية إماراتية في أجيال المستقبل.

٣٤٤. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٦٢.
٣٤٥. مدهش محمد أحمد عبدالله المعمرى. ٢٠٠٧. الحماية القانونية لحقوق الإنسان في ضوء أحكام القانون الدولي والشريعة الإسلامية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. ص. ٧٦.

ج- رفع مستوى الإنتاجية في الاقتصاد الوطني.

ح- تعزيز التماسك المجتمعي.

٤,٤ المبحث الثالث: الآليات القانونية التي تتبعها المنظمات الدولية

تمتع المرأة بالعديد من الحقوق المدنية سواء كان ذلك في القانون الدولي العام أو الشريعة الإسلامية، فكل من الرجل والمرأة مخاطبان بأحكام وقواعد القانون الدولي العام والشريعة الإسلامية حيث لا تمييز من أي نوع بين الإنسان بسبب العنصر أو الدين أو الجنس أو اللون أو اللغة أو الرأي السياسي أو الملكية أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو صفة الولادة أو غير ذلك من الأمور الأخرى. والإسلام جعل الناس سواسية كأسنان المشط حيث لا فضل لإنسان على آخر إلا بالتقوى والعمل الصالح، فالجميع سواسية في أصلهم الإنساني المشترك، والجميع متساوون في الحقوق والواجبات، ومن ثم متساوون في الجزاء وتحمل المسؤولية^{٣٤}.

٤,٤,١ المطلب الأول: التوصيات الدولية بحماية المرأة من التمييز

يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أعراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها، لها بصرف النظر عن حالتها الزوجية وهكذا، فإنّ تحريم التمييز ضد المرأة لا يقتصر على فئات حقوق الإنسان التقليدية وإنما يتجاوزها ليصل إلى ميادين أخرى يمكن أن يحدث فيها

٣٤٦. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٦٧.

التمييز، علاوة على ذلك، فإنّ التمييز لا يقتصر على الحق العام، بل يتجاوزه ليشمل مجالات الحياة الخاصة. إلا أنّ من الجدير بالملاحظة أنّ "اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة لا يعتبر تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية" تتفق الدول الأطراف على "تنهج بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك تتعهد خاصة بما يلي^{٣٤٧}:

- أ- إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في قوانينها الوطنية وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ. التدابير المناسبة، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات،
- ب- إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة. "تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، القائمة على الاعتقاد يكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة" (المادة ٥ (أ)).
- ت- اتخاذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة (المادة ٦)، القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة (المادتين ٧ - ٨) وفي ميدان التربية (المادة ١٠)، والعمل (المادة ١١)، والرعاية الصحية (المادة ١٢) والحياة الاجتماعية وكذلك القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية (المادة ١٤ (٢)). اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة ١٩٧٩^{٣٤٨}.
- ث- الحق في العمل، والحق في نفس فرصة العمالة، والحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في المساواة في الأجر، والضمان الاجتماعي والحق في الوقاية الصحية.

٣٤٧. المرجع نفسه. ص. ٢٤.

٣٤٨. نهي القاطرجي. ٢٠٠٦. المرأة في منظومة الأمم المتحدة رؤية إسلامية. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات.

ج- الحق في الاستحقاقات العائلية: الحق في القروض المصرفية والرهن العقاري، وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي، والحق في الاشتراك المرافق الترفيهية والرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية (المادة ١٣).

ح- حق المرأة الريفية في المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي، وفي الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، وفي الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي، وفي الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، وفي تنظيم جماعات المساعدة الذاتية، وفي المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية، وفي الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وفي التمتع بظروف معيشية ملائمة (المادة ١٤).

وتغطي اتفاقية مناهضة جميع أشكال التمييز ضد المرأة كل المجالات الأساسية للحياة النشطة في المجتمع ويمكن أن تستخدم كأداة يستعين بها القضاة والمدعون العامون والمحامون في بحث مسائل المساواة بين الرجل والمرأة بموجب التشريع الوطني^{٣٤٩}.

٤,٤,٢ المطلب الثاني: آلية التنفيذ

آليات التنفيذ: يمكن وصف آليات الرصد تم إنشاؤها بمقتضى الاتفاقية وصفاً موجزاً كما يلي^{٣٥٠}:

أ- إجراء رفع التقارير: للاتفاقية في حد ذاتها آلية تنفيذ أقل تطوراً من تلك التي تم إنشاؤها في إطار المعاهدات التي تم تناولها أعلاه إذ أنّها تقتصر على إجراء تبليغ تتولى الدول الأطراف بموجبه إرسال تقرير إلى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة توضح فيها العوامل والمصاعب التي تعترضها في الوفاء

٣٤٩. منتصر سعيد حمودة. ٢٠١٠. الحماية الدولية للمرأة، دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية.

٣٥٠. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٤٢.

بالتزاماتها بموجب الاتفاقية في غضون سنة واحدة من تعرضها في الوفاء بالتزاماتها بموجب الاتفاقية في غضون سنة واحدة من بدء النفاذ وبعد ذلك كل أربع سنوات أو كلما طلبت ذلك (المادة ١٨). وقد اعتمدت اللجنة مبادئ توجيهية لتقديم التقارير الدورية بهدف مساعدة الدول الأطراف على الوفاء بالتزامات المعاهدة، وحتى حزيران/يونيه ١٩٩٩، اعتمدت اللجنة ٢٤ توصية عامة بمقتضى المادة ٢١ من الاتفاقية ويمكن التوصيات أن تهتم بشروط خاصة بالاتفاقية أو بما يسمى "مواضيع شاملة". وقد أصبح عمل لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة أكثر صعوبة بسبب تقييد الاتفاقية لزمان اجتماعها بأسبوعين كل سنة على أقصى تقدير (المادة ٢٠) بينما لم تحدد المعاهدات الأخرى زمن الاجتماعات التي تعقدتها هيئاتها. وفي توصيتها العامة رقم ٢٢ اقترحت اللجنة أن تنقح الدول الأطراف المادة ٢٠ بما يسمح لها أن تجتمع سنوياً للفترة اللازمة لأداء وظائفها بموجب الاتفاقية.^{٣٥١}

ب- الشكاوى الفردية: منذ بدء نفاذ الملحق الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، أصبحت اللجنة ذات اختصاص للنظر في الالتماسات الصادرة عن نساء فرادى أو جماعات كن قد استنفذن سبل الانتصاف الوطنية، يجوز تقديم الالتماسات من قبل الأفراد أو مجموعات الأفراد، أو نيابة عنهم، بموافقتهم، إلا إذا أمكن تبين السبب الذي حال دون تلقي هذه الموافقة (المادة ٢). كما يحول الملحق الإضافي للجنة القيام بتحقيقات سرية في الانتهاكات الخطيرة والمنهجية للاتفاقية (المادة ٨). وتوفر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إطاراً قانونياً حفز العمل على تحقيق عدالة متزايدة بين المرأة والرجل في العديد من أرجاء العالم وفر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إطاراً

٣٥١. التوصية العامة رقم ١٣ (أجر متساو عن العمل المتساوي). المرجع نفسه. ص. ٢١٠.

قانونياً شاملاً للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال التمتع بما لها من حقوق الإنسان والحريات

في الحياة العامة والمجالات الخاصة.^{٣٥٢}

وعلى المستوى الدولي، يتم تنفيذ الاتفاقية من خلال^{٣٥٣} إجراء رفع التقارير ونظام الشكاوى الفردية. إن قانون حقوق الإنسان للدول ككل ينطبق، بطبيعة الحال انطباقاً تاماً على المرأة، والحقوق الموصوفة في الفصول الأخرى من هذا الكتاب هي لذلك ذات علاقة بالمرأة بالأحداث من الإنانث بيد أنه مثلما تسد بذلك القائمة أعلاه من المعاهدات والإعلانات وجد أنّ من الضرورة بمكان، للتصدي بطريقة أكثر فعالية للانتهاكات الخطيرة، والمتعددة لحقوق المرأة التي لم تنزل تحدث في غالبية البلدان، بما في ذلك الممارسات التمييزية الواسعة النطاق، وضع وثائق قانونية منفصلة محددة بحسب نوع الجنس تؤكد على الاحتياجات الخاصة للمرأة، وعلى حين أنّ المرأة حققت في بعض البلدان خطوات عملاقة صوب تأمين الحماية المتزايدة لحقوق الإنسان، بما في ذلك الحق في المساواة مع الرجل في مجالات مثل قانون الأسرة وفي الحصول على التعليم والرعاية الصحية الملائمة وسوق العمل إلا أنّ أغلبية النساء ما زلن يعانين من انتهاكات أبسط حقوق الإنسان التي يتمتعن بها.^{٣٥٤}

٤,٤,٣ المطلب الثالث: نظام التقارير

في الآونة الأخيرة من القرن العشرين اهتمت المنظمات الدولية موضوع تقديم التقارير ورفع الالتماسات وذلك كي تتأكد من احترام حقوق الشعوب، على أنّ الأمر تطلب عدة سنوات قبل أن يجري التوسع في نطاق تقديم التقارير من الأوضاع الاستعمارية ليشمل الأوضاع السائدة في الدول

٣٥٢. العبدالله، طارق. المرجع السابق. ص. ٢١٨.

٣٥٣. أنظر التوصية العامة رقم ٢٢ (الصفحة للمادة ٢٠/ مجموعة التعليقات العامة الصادرة عن الأمم المتحدة ٢٣٢ ٢٣٣.

٣٥٤. العبدالله، طارق. المرجع السابق. ص. ٧٦.

المستقلة، وقد كان هذا التوسع بغرض أنّ الأمم المتحدة ينبغي أن تعني بحقوق الإنسان في العالم أجمع،

بدلاً من أن يكون ذلك بشكل انتقائي لأوضاع ما في بعض الدول^{٣٥٥}

وبعدّ أسلوب إيداع وفحص التقارير بقصد تفعيل الرقابة الدولية. ويقوم هذا النظام على أساس أنّ كل دولة عضو في منظمة الأمم المتحدة عليها التزاماً عاماً - استناداً إلى المادتين ٥٥، ٥٦ من ميثاق الأمم المتحدة - بالتحايد الإجراءات المشتركة أو المنفردة لتطوير وضع حقوق الإنسان في إقليمها ومراعاة تلك الحقوق الإنسانية والحريات الأساسية للجميع دون تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين. وقد بدأ العمل بنظام تقديم التقارير فيما يخص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ وذلك على أساس عالمي وأن يكون بشكل طوعي ليس به أي نوع من الإكراه، ومن الأهمية بمكان أنّ تقديم التقارير يتيح إمكانية الرقابة الدولية على تطبيق أحكام الاتفاقيات الدولية، لما تتضمنه من معلومات وإيضاحات لازمه تقدمها الدول بخصوص مدى التقدم الذي أمكنها إنجازه^{٣٥٦}.

أ- المبادئ التوجيهية بشأن شكل ومضمون التقارير التي يتعين على الدول الأطراف في معاهدة

القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة وطرق تقديمها^{٣٥٧}

ب- المبادئ التوجيهية التي أصدرتها لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، فيما يتعلق بجميع المبادئ

التوجيهية المتعلقة بإعداد التقارير وتحل محل المبادئ التوجيهية قبل ٣١ كانون الأول/ ديسمبر

٢٠٠٢. ولا تؤثر هذه المبادئ على التقارير الاستثنائية التي تكون مطلوبة ومحكومة بالمادة ٢١

أولاً: بشأن التقارير الاستثنائية ومقررها من النظام الداخلي للجنة ٤٨،٥.

٣٥٥. عزة سليمان، عزة شلبي أبريل ٢٠٠٠.

٣٥٦. الفتلاوي، سهيل حسين. ٢٠١٥. حقوق الإنسان. عمان: دار الثقافة. ص. ٣٢.

٣٥٧. أنظر على شبكة الإنترنت. www.hic-mena.org/documents/HRIGEN2dd270.

ت- يتعيّن على الدول الأطراف إتباع هذه المبادئ التوجيهية عند إعداد التقارير الأولية وسائر التقارير الدورية^{٣٥٨}.

ث- سيؤدي الالتزام بهذه المبادئ التوجيهية إلى تقليص احتياج اللجنة إلى طلب المزيد من المعلومات عندما تشرع في النظر في أحد التقارير، كما سيساعد اللجنة على النظر في الوضع المتعلق بحقوق الإنسان في كل دولة طرف على قدم المساواة.

حيث تلتزم كل دولة طرف، عند التصديق على الاتفاقية أو الانضمام إليها، وفقاً للمادة ١٨ تتعهد بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، تقريراً عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد، كما تنظر اللجنة في هذا التقرير وذلك:

أ- في غضون سنة واحدة من بدء النفاذ بالنسبة للدولة المعنية.

ب- وبعد ذلك كل أربع سنوات على الأقل، وكذلك كلما طلبت اللجنة ذلك.

٤,٤,٤ المطلب الرابع: مبدأ جعل القوانين الوطنية متوافقة مع الالتزامات الدولية

كذلك مبدأ جعل القوانين الوطنية متوافقة مع الالتزامات الدولية الخاصة بحقوق المرأة، مما لا شك فيه أنّ على الدول أن تجعل قوانينها وأنظمتها الداخلية متوافقة مع التزاماتها الدولية في مجال حقوق المرأة. وذلك يرجع إلى عدة أمور هي^{٣٥٩}:

٣٥٨. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٧٦.
٣٥٩. أحمد أبو الوفا . ٢٠٠٠. الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة. القاهرة: دار النهضة العربية. ص. ١٠٦-١٠٧.

أ- قاعدة الوفاء بالعهد *pacta sunt servant* ومبدأ أنّ التراضي ملزم

ب- مبدأ سمو القانون الدولي. *primacy of international law* على القانون الداخلي.

ت- ما قرره المادتين ٢٦، ٢٧ من اتفاقية فيينا لعام ١٩٦٩ الخاصة بقانون المعاهدات الجزء الثالث منها

ومن المعلوم أنّ الدولة التي تصبح طرفاً في أي اتفاق يتعلق بحقوق الإنسان، يقع على عاتقها ثلاث التزامات أساسية:

الالتزام الأول: وهو ما سبق بيانه، والذي يقضي بضرورة جعل التشريعات الداخلية وسياساتها الوطنية متوافقة مع الالتزامات الدولية التي تنصّ على أنّها المعاهدة. ويكون ذلك عن طريق تدخّل المشرّع الوطني عندما تكون الحقوق التي تكفلها القوانين الوطنية لا تتفق وتلك المقررة في الاتفاقات الدولية، أو عن طريق اتخاذ السلطات المختصة للإجراءات الكفيلة بتنفيذ نصوص الاتفاق الدولي على الصعيد الداخلي.

الالتزام الثاني: هو أنّها تصبح مسؤولة أمام رعاياها، وأمام الدول الأطراف الأخرى في الاتفاقية، وأمام المجتمع الدولي عن تطبيقه، وتحمل تبعه المسؤولية الدولية.

الالتزام الثالث: أنّه يقع على عاتقها بعض الالتزامات التي يجب عليها تنفيذها والواردة في الاتفاقية. وقبل أن نستعرض الجانب الإجرائي والتطبيقي لحماية حقوق المرأة في نطاق الأمم المتحدة نود أن نؤكّد على مجموعة من الاعتبارات في هذا المجال^{٣٦٠}:

الاعتبار الأول: ويتعلق بالضمانات المكفولة لحماية حقوق الإنسان بصفة عامة، حيث إنّها لا تمثل مفهوماً عاماً مجرداً، ولكنها مرتبطة بالأنظمة القانونية المختلفة. فلا يجوز الزعم - مثلاً بأنّ ضمانات

٣٦٠. الفار، عبد الواحد محمد. ٢٠١٦. قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشرعية الإسلامية. ص. ٣٩٨-٣٩٩.

حماية حقوق الإنسان في دول أوروبا أو الولايات المتحدة الأمريكية تتطابق مع مفهوم الضمانات في الدول الاشتراكية، أو مع المفهوم الإسلامي للضمانات في الدول الإسلامية. فمفهوم هذه الضمانات في الفكر السياسي الغربي مونتاج مراحل تاريخية بدأت منذ القرن السابع عشر، وظهرت من خلال موثيق الثورات وإعلانات حقوق الإنسان^{٣٦١}.

ومن تحليل ما سبق يرى الباحث أنه ورغم ذلك، فما زالت المفاهيم التي طرحتها المواثيق السابقة تشكل جزءاً من القيم التي يقوم عليها نظام حماية حقوق الإنسان داخل تلك الدول، وقد امتد هذا المفهوم للمواثيق الدولية الإقليمية التي أبرمت فيما بينها وخصوصاً الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية... أما النظم القانونية الاشتراكية تطرح مفاهيم تختلف عن المفهوم الغربي... فهذه النظم ترفض أن تكون ضمانات حقوق الإنسان وسيلة يستخدمها الشخص للدفاع عن نفسه ضد مجتمعه... كما تركز هذه النظم - على ضمان حماية حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية كمكون أساسي لحقوق الإنسان. أما ضمانات حماية حقوق الإنسان في المفهوم الإسلامي تقوم على أساس أن إسناد تقرير الحق إلى الله عز وجل وشريعته يؤدي إلى اقتران الحق بالواجب، واقتران حق الفرد بحق الجماعة، واقتران الحقوق الاقتصادية والاجتماعية بالحقوق السياسية والمدنية^{٣٦٢}.

الاعتبار الثاني^{٣٦٣}: عدم التكافؤ الذي تبدو عليه العلاقات الدولية بين الدول الكبيرة والدول الصغيرة، كذلك الدول المتقدمة والدول النامية خاصة في المجالات السياسية والاقتصادية يؤثر سلباً على إتاحة الفرص المواثية لاحترام حقوق الإنسان، وخصوصاً مدى تأثير السياسة الأمريكية على حق الشعوب في تقرير مصيرها، وذلك عن طريق مدى إمكانية تحررها من السيطرة الاقتصادية، أو العمل على تحقيق

٣٦١. عبد العال الديري. ٢٠١٤. الرقابة الدولية على إنفاذ أحكام القانون الدولي دراسة مقارنة. القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية.

٣٦٢. عبد الكريم علوان. ١٩٩٧. الوسيط في القانون الدولي العام - الكتاب الثالث. عمان: دار الثقافة.

٣٦٣. الفار، عبد الواحد محمد. ٢٠١٦. قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية. ص. ٣٩٨-٣٩٩.

برامج تنمية لكفالة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لشعبها وأفرادها، وكذلك طغيانها على

الدول النامية والصغيرة.^{٣٦٤}

الاعتبار الثالث: يوجد اختلافات جوهرية بين المواقف العلنية والممارسات الحقيقية لبعض النظم السياسية في مجال حماية حقوق الإنسان، فالولايات المتحدة مثلاً، من أكثر الدول التي تتشدد بحماية حقوق الإنسان، وتتخذها ذريعة للغزو، ولكنها تستخدم مفهومها للحماية استخداماً سياسياً لسيط نفوذها وسياستها الخارجية، واستخدامها في إرهاب الدول تحت ستار التدخل الإنساني.

الاعتبار الرابع^{٣٦٥}: يتعلق بدور المنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية في مجال حقوق الإنسان حيث يؤثر على هذا الدور مدى استقلال هذه المنظمات وحيادها عندما تتصدى للدفاع عن حقوق الإنسان، ذلك لأن معظم هذه المنظمات تعمل في ظروف غاية في التعقيد والصعوبة، ومفاهيم حقوق الإنسان لدى المسلمين تختلف من حيث مصدرها عن مفاهيم حقوق الإنسان لدى الغرب من حيث تاريخها ومصادرها الفكرية.

ومما سبق يرى الباحث أن هذه الاعتبارات التي يجب أن تؤخذ في الحسبان وذلك عندما نتناول الجانب الإجرائي والتطبيقي لحماية حقوق المرأة في الأمم المتحدة، حيث إن ضمانات حماية حقوق المرأة تخضع لكثير من الاختلافات والخلافات بين النظم القانونية المختلفة. واتفاقيات حقوق المرأة رغم أنها لم يتم التوقيع عليها أو التصديق عليها من كل دول العالم، إلا أن القواعد التي تتضمنها تلك الاتفاقيات قد باتت مستقرة في ضمير الدول باعتبارها قواعد قانونية عالمية وواجبة التطبيق والاتفاقيات التي تتناول حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وكذلك حقوق المرأة، هي اتفاقيات ذات طبيعة تشريعية لا تلزم فقط

٣٦٤؟ علي صادق أبو هيف. ١٩٩٣. القانون الدولي العام. الإسكندرية: منشأة المعارف.

٣٦٥. الفار، عبد الواحد محمد. ٢٠١٦. قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشرعية الإسلامية. ص. ٣٩٨-٣٩٩.

الدول التي صدقت عليها، ولكن تمتد طبيعتها الإلزامية إلى باقي الدول الأخرى والالتزام بتلك الاتفاقيات يستمد أساسه على أساس طبيعة هذه الاتفاقيات ذاتها حيث إنها تحقق المصلحة العامة للمجتمع الدولي^{٣٦٦}.

على أنه لكي تكون تلك الاتفاقيات معمولاً بها في النظم القانونية الداخلية للدول، فمن الضروري أن تندمج داخل هذه النظم، بحيث يعمل بها ضمن التشريع الداخلي أمام المحاكم.

٤,٥ المبحث الرابع: نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف بين آليات حماية المرأة في القانون الدولي والقانون الإماراتي

نبين في هذا المبحث الآليات القانونية في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال المطالب التالية:

٤,٥,١ المطلب الأول: التعليق على الأحكام الموضوعية للاتفاقية الدولية بشأن القضاء على جميع

أشكال التمييز العنصري والتزامات دولة الإمارات العربية المتحدة في تطبيقها

٤,٥,١,١ أولاً: التعليق على نص المادة الأولى من الاتفاقية^{٣٦٧}

بالنسبة إلى المادة (١) من الاتفاقية تعدّ دولة الإمارات في قائمة أفضل دول العالم جذباً للعمل والإقامة فيها لما تنعم به من أمن واستقرار وتمتع به من سمعة طيبة، وحلت في هذا السياق في المركز الأول إقليمياً والثالث عالمياً في قائمة أفضل ١٠ دول للإقامة فيها والمركز الـ ٢٤ عالمياً في مؤشر أفضل

٣٦٦. على صادق أبو هيف. ١٩٦٦. القانون الدولي العام. ص. ٥٩٧.

٣٦٧. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٨٦.

وجهات العمل للأجانب في التقرير الذي أصدرته مؤسسة "أكسبات انسايدر" الدولية للعام ٢٠١٤، كما أحرزت المرتبة الأولى عالمياً في التعايش السلمي بين الجنسيات باحتضانها نحو ٢٠٠ جنسية من مختلف دول العالم على أرضها وذلك وفقاً لتقرير المنظمة العالمية للسلم والرعاية والإغاثة التابعة للأمم المتحدة للعام ٢٠١٤ م، ويعود ذلك إلى أن دستور دولة الإمارات العربية المتحدة أقرّ جملةً من الضمانات التي تضمن المساواة بين المواطنين وغير المواطنين في التمتع بالحقوق الأساسية بالقدر المعترف به بموجب القانون الدولي، فقد أفرد الدستور الباب الثالث منه للحريات والحقوق والواجبات العامة والتي تمثل في مجملها اتساقاً مع أهم المعايير التي أقرها المجتمع الدولي في مجال حقوق الإنسان، علاوة على ذلك فقد تم إفراد الباب الثاني من الدستور للدعامات الاجتماعية والاقتصادية الأساسية للاتحاد، فمبدأ المساواة فهو مبدأ راسخ في دستور الدولة، حيث أنه ورد في الباب الثالث من دستور الدولة على مجموعة من المواد التي تضمن المساواة وهي كالتالي^{٣٦٨}:

(١) المادة (٢٥) على أنّ "الجميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل

أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي".

(٢) المادة (٢٦): الحرية الشخصية مكفولة لجميع المواطنين. ولا يجوز القبض على أحد أو تفتيشه أو

حجزه أو حبسه إلا وفق أحكام القانون. ولا يعرض أي إنسان للتعذيب أو المعاملة الحاطة

بالكرامة".

(٣) المادة (٢٧): يحدد القانون الجرائم والعقوبات. ولا عقوبة على ما تم من فعل أو ترك قبل صدور

القانون الذي ينص عليها^{٣٦٩}.

٣٦٨. علياء عبود سالم. ٢٠١٤. اتفاقية سيداو وملاءمتها للتشريعات العراقية. بغداد: وزارة الثقافة العراقية. ص. ٧٦.

٣٦٩. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٨٥.

٤) المادة (٢٨) على أنّ "العقوبة شخصية والمتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية وعادلة، وللمتهم الحق في أن يوكل من يملك القدرة للدفاع عنه أثناء المحاكمة ويبين القانون الأحوال التي يتعين فيها حضور محام عن المتهم".

٥) المادة (٣٠): حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة، وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون.

٦) المادة (٣١): حرية المراسلات البريدية والبرقية وغيرها من وسائل الاتصال وسريتها مكفولتان وفقاً للقانون.

٧) المادة (٣٢): حرية القيام بشعائر الدين طبقاً للعادات المرعية مصونة، على ألا يخل ذلك بالنظام العام، أو ينافي الآداب العامة.

٨) المادة (٣٣): حرية الاجتماع، وتكوين الجمعيات، مكفولة في حدود القانون.

٩) المادة (٣٩): المصادرة العامة للأموال محظورة، ولا تكون عقوبة المصادرة الخاصة إلا بناءً على حكم قضائي، وفي الأحوال المنصوص عليها في القانون.

١٠) المادة (٤٠): يتمتع الأجانب في الاتحاد بالحقوق والحريات المقررة في المواثيق الدولية المرعية، أو في المعاهدات والاتفاقيات التي يكون الاتحاد طرفاً فيها وعليهم الواجبات المقابلة لها^{٣٧٠}.

١١) المادة (٤١): لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب.

١٢) المادة (٤٤): احترام الدستور والقوانين والأوامر الصادرة من السلطات العامة تنفيذاً لها ومراعاة النظام العام واحترام الآداب العامة، واجب على جميع سكان الاتحاد.

٣٧٠. المرجع نفسه. ص. ٩٩.

وقد ترجمت تلك المبادئ الدستورية في العديد من التشريعات الاتحادية، ومنها التشريعات التالية:

أ- في المادة (٤) من القانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات وتعديلاته على أن: "لا يفرض تدبير جنائي إلا في الأحوال والشروط المنصوص عليها في القانون، وتسري على التدابير الجنائية الأحكام المتعلقة بالعقوبات ما لم يوجد نص على خلاف ذلك"، ونصّت المادة (١٢) من القانون الاتحادي سالف الذكر رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات وتعديلاته التي نصّت على أن: "يعاقب على الجريمة طبقاً للقانون النافذ وقت ارتكابها والعبرة في تحديده بالوقت الذي تمت فيه أفعال تنفيذها دون النظر إلى وقت تحقق نيتها".

ب- كذلك نصّت المادة ٤ من القانون الاتحادي رقم (٣٥) لسنة ١٩٩٢ بشأن الإجراءات الجزائية على أنه: "يجب أن يكون لكل متهم في جنابة معاقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد محام للدفاع عنه في مرحلة المحاكمة فإذا لم يوكل المتهم محامياً عنه ندبت له المحكمة محامياً تتحمل الدولة مقابلاً لجهده وذلك على النحو المبين في القانون. وللمتهم في جنابة معاقب عليها بالسجن المؤقت أن يطلب من المحكمة أن تندب له محام للدفاع عنه إذا تحققت من عدم قدرته المالية لتوكيل محام، وإذا كان لدى المحامي المنتدب أعذار أو موانع يريد التمسك بها فيجب عليه إبدائها بدون تأخير إلى رئيس محكمة الجنابات، وإذا قبلت الأعذار يندب محام آخر^{٣٧١}".

ت- كما نصّت المادة (٧٠) من القانون سالف الذكر على أن: "يجري التحقيق باللغة العربية. وإذا كان المتهم أو الخصوم أو الشاهد أو غيرهم ممن ترى النيابة العامة سماع أقوالهم يجهل اللغة العربية فعلى عضو النيابة العامة أن يستعين بترجم بعد أن يلحف يميناً بأن يؤدي مهمته بالأمانة والصدق".

٣٧١. المرجع نفسه. ص. ٨٢.

ث- ونصّت المادة (١٦١) من القانون سالف الذكر على أنّه: "يجب أن تكون الجلسة علنية، ويجوز للمحكمة مع ذلك مراعاة للنظام العام، أو محافظة على الآداب، أن تأمر بسماع الدعوى كلها أو بعضها في جلسة سوية أو أن تمنع فئات معينة من الحضور فيها.

ج- ونصّت المادة (٢١٠) من القانون سالف الذكر على أنّه: "يصدر الحكم في جلسة علنية ولو كانت الدعوى نظرت في جلسة سرية ويجب إثباته في محضر الجلسة وأن يوقعه رئيس المحكمة والكتّاب. وللمحكمة أن تأمر باتخاذ الوسائل اللازمة لمنع المتهم من مغادرة قاعة الجلسة قبل النطق بالحكم أو لضمان حضوره في الجلسة التي يؤجل لها الحكم ولو كان ذلك بإصدار أمر بحبسه إذا كانت الواقعة مما يجوز فيها الحبس الاحتياطي^{٣٧٢}.

ح- كذلك نصّت المادة (٢٦٨) من القانون سالف الذكر على أن: "تنقضي الدعوى الجزائية بالنسبة للمتهم المرفوعة عليه والوقائع المسندة فيها إليه بصدور حكم بات فيها بالبراءة أو الإدانة. وإذا صدر حكم في موضوع الدعوى الجزائية، فلا يجوز إعادة نظرها إلاّ بالطعن في هذا الحكم بالطرق المقررة في القانون^{٣٧٣}.

ومن تحليل ما سبق يرى الباحث أنه جاءت أحكام قانون الأحوال الشخصية الاتحادي بالمرونة من حيث السماح لغير المسلمين بالتمسك باختيار القانون الذي يتناسب مع معتقداتهم حال وجود نزاع أمام محاكم الدولة، حيث نصّت الفقرة الثانية من القانون الإماراتي على مبدأ إقليمية قانون الأحوال الشخصية على أن: "تسري أحكام هذا القانون على جميع مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة ما لم تكن لغير المسلمين منهم أحكام خاصة بطائفتهم وملتهم، كما تسري أحكامه على غير المواطنين ما لم

٣٧٢. هيفاء أبو غزالة. ٢٠١٤. إطار العمل العربي لحماية المرأة من العنف. القاهرة: منظمة المرأة العربية. ص. ٢٩.

٣٧٣. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٨٣.

يتمسك أحدهم بتطبيق قانونه" فإذا تمسك غير المواطن الإماراتي بتطبيق قانونه في دعوى الأحوال الشخصية المنظورة أمام القضاء الإماراتي وقدمه للمحكمة فإن المحكمة تلتزم بتطبيق أحكام القانون الأجنبي دون القانون الإماراتي فهي تطبق قانون طرفي الدعوى^{٣٧٤}.

٤,٥,٢ المطلب الثاني: تقييم الآليات القانونية في القانون الوطني في دولة الإمارات العربية المتحدة
نبيّن في هذا المطلب الآليات القانونية الوطنية التي تتبعها دولة الإمارات العربية المتحدة في حماية المرأة من التمييز العنصري على النحو التالي:

٤,٥,٢,١ الفرع الأول: الآليات القانونية وفق ما ورد في نصوص الاتفاقية

٤,٥,٢,١,١ أولاً: التعليق على المادة ٢ إلى ٤ من الاتفاقية

إنّ النصوص التشريعية في دولة الإمارات قد تضمّنت ما يفيد حظر التمييز العنصري بكافة أشكاله سواء في الدستور أو القوانين، ويتّضح من مواد دستور دولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٤٦) و(٤٧) و(٦٠) و(١٢٥)، على أنّ الاتفاقيات الدولية بعد المصادقة عليها ونشرها في الجريدة الرسمية تكون لها قوة القانون الوطني ويشرف مجلس الوزراء والوزير المختص على تنفيذ أحكامها باستثناء ما يتم التحفظ عليه من مواد الاتفاقية، كما قامت الدولة بإدراج العديد من الأحكام التي تعكس مقتضيات حظر التمييز العنصري ومنها:^{٣٧٥}

٣٧٤. العبدالله، طارق. المرجع السابق. ص. ١١٢.

٣٧٥. هيفاء أبو غزالة. ٢٠١٤. إطار العمل العربي لحماية المرأة من العنف. ص. ٢٩.

أ- الفقرة (أ): ورد في القانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات وتعديلاته أحكام عديدة تجرم العنف بكافة أشكاله وصوره ومنها ما نصّت عليه الفقرة (١) من المادة (٣١٢) من القانون سالف الذكر على أنه: "يعاقب بالحبس والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب جريمة من الجرائم الآتية"، ومنها "الإساءة إلى أحد المقدسات أو الشعائر الإسلامية".

ب- الفقرة (ج): إنّ القانون الاتحادي القانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات وتعديلاته قد اعتبر أنّه جريمة ومنها التمييز العنصري أو التحريض عليه يعتبر فيها من الظروف المشددة، حيث نصّت المادة (١٠٢) من القانون سالف الذكر على أنه: "مع مراعاة الأحوال التي يبيّن فيها القانون أسباباً خاصة للتشديد يعتبر من الظروف المشدّد ما يلي: "د - وقوع الجريمة من موظف عام استغلالاً لسلطة وظيفية أو لصفته ما لم يقرر القانون عقاباً خاصاً اعتباراً لهذه الصفة".

كما أنّ المرسوم بقانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٥ بشأن مكافحة التمييز والكراهية الذي يعدّ من القوانين التي أصدرتها الدولة والتي تتضمن أحكاماً تكافح التمييز العنصري بكافة أشكاله وصوره، حيث يقضي بتجريم الأفعال المرتبطة بازدراء الأديان ومقدساتها ومكافحة كافة أشكال التمييز ونبذ خطاب الكراهية عبر مختلف وسائل وطرق التعبير^{٣٧٦}

ويحظر القانون الإساءة إلى الذات الإلهية أو الأديان أو الأنبياء أو الرسل أو الكتب السماوية أو دور العبادة أو التمييز بين الأفراد أو الجماعات على أساس الدين أو العقيدة أو المذهب أو الملة أو الطائفة أو العرق أو اللون أو الأصل الإثني، كما جرم القانون كل قول أو عمل من شأنه إثارة الفتنة أو

٣٧٦. العبدالله، طارق. المرجع السابق. ص. ١١٢.

النعرات أو التمييز بين الأفراد أو الجماعات من خلال النشر على شبكة المعلومات أو شبكات الاتصالات أو المواقع الإلكترونية أو المواد الصناعية أو وسائل تقنية المعلومات أو أية وسيلة من الوسائل المقروءة أو المسموعة أو المرئية وذلك بمختلف طرق التعبير كالقول أو الكتابة أو الرسم^{٣٧٧}.

ونصّ المرسوم بقانون على المعاقبة على بعض الجرائم المنصوص عليها إذا وقعت من موظف عام أثناء أو بسبب أو بمناسبة تأدية عمله أو شخص ذي صفة دينية أو مكلف بها أو وقع الفعل في إحدى دور العبادة. كما يعاقب كل من استغل الدين في رمي أفراد أو جماعات بالكفر سواء بالقول أو بالكتابة أو باستخدام أي من الوسائل وتشدد العقوبة إذا أدى أي فعل من هذه الأفعال إلى الوفاة على اعتبار ذلك بمثابة تحريض على القتل.

ووفقاً للمرسوم بقانون يعاقب كل من أنشأ أو أسس أو نظم أو أدار جمعية أو مركزاً أو هيئة أو منظمة أو تنظيمًا أو جماعة أو فرعاً لإحداها أو استخدم لذلك أيّاً من الوسائل بغرض ازدراء الأديان أو التمييز أو إثارة خطاب الكراهية أو تحبيذ ذلك أو الترويج له، كما يعاقب كل من انضم إلى أي من الجهات المنصوص عليها أعلاه أو شارك فيها أو أعانها بأية صورة مع علمه بأغراضها. ولقد جرّم القانون هذه الأفعال بعقوبات مختلفة تتدرج في شدتها بحسب خطورة السلوك المكون لهذه الجرائم. كما تحكم المحكمة بمصادرة الأموال والأمتعة أو الأدوات أو الأوراق التي استعملت في ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون فضلاً عن تطبيق بعض العقوبات التبعية^{٣٧٨}.

ويعنى من العقوبة كل من بادر من الجناة في إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون بإبلاغ السلطات القضائية أو الإدارية عن الجريمة قبل الكشف عنها فإذا حصل الإبلاغ بعد الكشف عن الجريمة

٣٧٧. هيفاء أبو غزالة. ٢٠١٤. إطار العمل العربي لحماية المرأة من العنف. ص. ٢٩.

٣٧٨. العبدالله، طارق. المرجع السابق. ص. ١١٢.

جاز للمحكمة إعفاؤه من العقوبة متى أدى الإبلاغ إلى ضبط باقي الجناة. كما اعتبر المرسوم بقانون أنه لا يعدّ تمييزاً محظوراً في تطبيق أحكام هذا القانون كل ميزة أو أفضلية أو منفعة تتقرر بموجب أحكام أي تشريع آخر في الدولة للمرأة أو الطفل أو لذوي الإعاقة أو لكبار السن أو لغيرهم.

كما سبق وأن أصدرت دولة الإمارات العربية المتحدة المرسوم بقانون رقم (٥) لسنة ٢٠١٢ في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات حيث نصّ المرسوم على معاقبة كل من أنشأ أو أدار موقعاً إلكترونياً أو أشرف عليه أو نشر معلومات على شبكة معلوماتية أو بإحدى وسائل تقنية المعلومات للترويج أو التحييد لأي برامج أو أفكار من شأنها إثارة الفتنة أو الكراهية أو العنصرية أو الطائفية أو الإضرار بالوحدة الوطنية أو السلم الاجتماعي أو الإخلال بالنظام العام أو الآداب العامة^{٣٧٩}.

٤,٥,٢,١,٢ ثانياً: التعليق على المادة ٥ من الاتفاقية

أ- المساواة أمام المحاكم

حق المساواة أمام المحاكم وهيئات إقامة العدل مكفولة في دستور دولة الإمارات لجميع المواطنين والمقيمين على حدٍ سواء، حيث نصّت المادة (٢٥) في الدستور على أنّ "جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي"، ونصّت المادة (٤١) من الدستور على أنّ: "لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب". كما نصّت المادة

٣٧٩. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٧٤.

(٩٤) من الدستور على أن: "العدل أساس الملك، والقضاة مستقلون لا سلطان عليهم في أداء واجبهم

لغير القانون وضمايرهم^{٣٨٠}".

ب- حق السلامة الشخصية:

سنت الدولة العديد من النصوص الدستورية والقانونية التي تضمن السلامة الشخصية وتحترم كرامة

الفرد، وأن حماية جميع أفراد المجتمع من أي عنف أو أذى بدني يصدر من موظفين حكوميين أو فرد أو

جماعة أو مؤسسة حق تكفله الدولة وذلك بناءً على:

أولاً: النصوص الدستور^{٣٨١}:

(١) المادة (٢٦) أن "الحرية الشخصية مكفولة لجميع المواطنين. ولا يجوز القبض على أحد أو تفتيشه أو

حجزه أو حبسه إلا وفق أحكام القانون. ولا يعرض أي إنسان للتعذيب أو المعاملة الحاطة بالكرامة".

(٢) المادة (٢٧): يحدد القانون الجرائم والعقوبات. ولا عقوبة على ما تم من فعل أو ترك قبل صدور

القانون الذي ينص عليها.

(٣) المادة (٢٨) على أن "العقوبة شخصية والمتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية وعادلة،

وللمتهم الحق في أن يوكل من يملك القدرة للدفاع عنه أثناء المحاكمة ويبيّن القانون الأحوال التي

يتعين فيها حضور محام عن المتهم".

(٤) المادة (٤١): لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية

من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب.

٣٨٠. عبدالله، طارق. المرجع السابق. ص. ١١٢.

٣٨١. هيفاء أبو غزالة. ٢٠١٤. إطار العمل العربي لحماية المرأة من العنف. ص. ٣٢.

ثانياً: النصوص القانونية^{٣٨٢}:

(١) تؤكد المادة (١٠) من القانون الاتحادي رقم (٤٣) في شأن تنظيم المنشآت العقابية لسنة ١٩٩٢ على أنه يحق لعضو النيابة العامة المختص دخول المنشآت العقابية في أي وقت وذلك للتأكد من تنفيذ القوانين واللوائح، كما تنص نفس المادة على أنه "لكل مسجون الحق في مقابلة عضو النيابة العامة أثناء تواجده بالمنشأة والتقدم إليه بالشكوى وعلى عضو النيابة العامة فحصها واتخاذ ما يلزم في شأنها وإخطار النائب العام بذلك"^{٣٨٣}.

(٢) نصّت المادة (٢٤٢) من قانون العقوبات الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ المعدل بالقانون الاتحادي رقم ٣٤ لسنة ٢٠٠٥ م على أن: "يعاقب بالسجن المؤقت كل موظف عام استعمل التعذيب أو القوة أو التهديد بنفسه أو بوساطة غيره مع متهم أو شاهد أو خبير لحملة على الاعتراف بجرمة أو على الإدلاء بأقوال أو معلومات في شأنها أو لكتمان أمر من الأمور".

(٣) نصّت المادة (٢٤٣) من قانون العقوبات الاتحادي على أن "يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على خمس سنوات كل موظف عام عاقب أو أمر بعقاب المحكوم عليه بأشد من العقوبة المحكوم بها أو بعقوبة لم يحكم بها عليه".

(٤) كما نصّت المادة (٢٤٤) من ذات القانون أنه "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تتجاوز خمس سنوات كل موظف عام له شأن في إدارة أو حراسة إحدى المنشآت العقابية أو غيرها من المنشآت أو المؤسسات المعدة لتنفيذ التدابير الجنائية أو تدابير الدفاع الاجتماعي إذا قبل إيداع شخص في المنشأة

٣٨٢. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٦٥.

٣٨٣. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٩٩.

أو المؤسسة بغير أمر من السلطة المختصة أو استبقائه بعد المدة المحددة في هذا الأمر أو امتنع عن

تنفيذ الأمر بإطلاق سراحه^{٣٨٤}."

٥) كما نصّت المادة (٢٤٥) من قانون العقوبات: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل

عن عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف عام أو مكلف بخدمة عامة أستعمل

القسوة مع أحد من الناس اعتماداً على سلطة وظيفته فأخل بشرفه أو أحدث آلاماً ببدنه^{٣٨٥}."

٦) كذلك نصّت المادة (٢٥٩) من قانون العقوبات: "مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٤٣) يعاقب

بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبالغرامة التي لا تتجاوز خمسة آلاف درهم كل من استعمل التعذيب

أو القوة أو التهديد، أو عرض عطية أو ميزة من أي نوع أو وعداً بشيء من ذلك لحمل آخر على

كتمان أمر من الأمور أو الإدلاء بأقوال أو معلومات غير صحيحة أمام أية جهة قضائية."

٧) وقد نصّت المادة (٣٤٤) من قانون العقوبات على أن: "يعاقب بالسجن المؤقت من خطف شخصاً

أو قبض عليه أو حجزه أو حرمه من حريته بأية وسيلة بغير وجه قانوني، سواء أكان ذلك بنفسه أو

بوساطة غيره، وتكون العقوبة السجن المؤبد في الأحوال الآتية:

أ- إذا حصل الفعل بانتحال صفة عامة أو ادعاء القيام أو التكليف بخدمة عامة أو الاتصال بصفة

كاذبة.

ب- إذا ارتكب الفعل بطريق الحيلة أو صحة استعمال القوة أو التهديد بالقتل أو بالأذى الجسيم أو

أعمال تعذيب بدنية أو نفسية^{٣٨٦}

ت- إذا وقع الفعل من شخصين فأكثر أو من شخص يحمل سلاحاً.

٣٨٤. المرجع نفسه. ص. ٨٢.

٣٨٥. العبدالله، طارق. المرجع السابق. ص. ١١٢.

٣٨٦. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني للدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٦٥.

ث- إذا زادت مدة الخطف أو القبض أو الحجز أو الحرمان من الحرية على شهر

ج- إذا كان المجني عليه أنثى أو حدثاً أو مجنوناً أو معتوهاً

ح- إذا كان الغرض من الفعل الكسب أو الانتقام أو اغتصاب المجني عليه أو الاعتداء على عرضه أو

إلحاق أذى به أو حمله على ارتكاب جريمة.

خ- إذا وقع الفعل على موظف عام أثناء تأديته وظيفته أو بسبب ذلك.

وإذا أفضى الفعل إلى موت المجني عليه كانت العقوبة الإعدام أو السجن المؤبد ويعاقب بالعقوبة

المقررة للفاعل الأصلي كل من توسط في ارتكاب أية جريمة من الجرائم المشار إليها في هذه المادة، وكذلك

كل من أخفى شخصاً مخطوفاً مع علمه بذلك^{٣٨٧}. وبالنظر إلى نصوص المواد سالف الذكر يتضح

جلياً بأن المشرع الإماراتي حظر التعذيب أو ممارسة العنف أو أذى بدني والممارسات الحاطة بالكرامة

الإنسانية التي تصدر من موظفين حكوميين أو فرداً أو جماعة أو مؤسسة بكافة أشكاله وصوره^{٣٨٨}.

ثالثاً: إجراءات أخرى:

(١) تم تضمين مناهج التدريب في كلية ومدرسة الشرطة العلوم الخاصة بمعاملة المسجونين وإدارة

شؤونهم من حيث الالتزام بمبادئ المعاملة المعتمدة في القانون ومن حيث اقتران هذه المبادئ

بالإجراءات المطلوبة من جانب موظفي السجن بموجب المعايير الدولية لحقوق الإنسان والمبادئ

الإرشادية الدنيا لمعاملة المسجونين الصادرة عن الأمم المتحدة عام ١٩٥٧ وتشمل مناهج التدريب

على تعريف رجال الأمن العاملين في السجن بأغراض عقوبة السجن، حقوق الإنسان، القواعد

الدنيا لمعاملة المسجونين، حقوق المسجونين في المعاملة العقابية، عدم التمييز بين المسجونين، المرأة

٣٨٧. المرجع نفسه. ص. ٦٧.

٣٨٨. هيفاء أبو غزالة. ٢٠١٤. إطار العمل العربي لحماية المرأة من العنف. ص. ٥٩.

في السجن، وغيرها من الموضوعات ذات الصلة كما زودت إدارة المؤسسات بكتيب يتضمّن

المعايير الدولية لحقوق الإنسان^{٣٨٩}،

(٢) كما صدر القرار الوزاري رقم (٦٥٤) لسنة ٢٠٠٥ بشأن وثيقة قواعد السلوك والأخلاقيات

الشرطية لمنتسبي وزارة الداخلية وبالإضافة للتدريب العام بموجب الخطة السنوية للتدريب في الوزارة

تتولى إدارة كل سجن عقد دورات تدريبية تنشيطية للعاملين بموقع العمل.

(٣) يشارك قادة العمل العقابي والإصلاحي في الدولة في الاجتماعات والمؤتمرات التي تعني بإدارة

السجون ومعاملة المسجونين التي تعقدتها الأمم المتحدة والمنظمات الدولية، كما يقومون بزيارات

مستمرة للوقوف على أحدث النظم المطبقة في مجال اختصاصهم لدى الدول المتقدمة في هذا

المجال وعقد ندوات عديدة - شاركت فيها العديد من الجهات المختصة وذات العلاقة في الدولة

بأوراق عمل شملت جميع أوجه عمل المؤسسات العقابية ومعاملة المسجونين.

(٤) تشارك إدارة حقوق الإنسان في لجان التفيتيش على المؤسسات الإصلاحية والعقابية بوجود أعضاء

دائمين بها وذلك لضمان عدم وجود انتهاكات لحقوق النزلاء أثناء قضاء فترة محكوميتهم ولضمان

وصون كرامتهم.

(٥) لدى الدولة مشروع لتطوير قانون المؤسسات العقابية والإصلاحية لمواكبة القوانين الدولية التي

تضمن حقوق النزير وتحميه من كافة أشكال إساءات المعاملة. كما أنّ النيابة العامة تقوم

بالإشراف على المنشآت العقابية وفقاً للمادة ٣٢٠ من قانون الإجراءات الجزائية للاطلاع على

٣٨٩. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٨٨.

أوضاع النزلاء وتلقى الشكاوى كما ينظم قانون المنشآت العقابية حقوق النزلاء وتوفير الرعاية

الصحية والاجتماعية والثقافية^{٣٩٠}

(٦) أثبتت تقارير محايدة مستقلة من خبراء متخصصين في مجال الأشراف على المنشآت العقابية بأنّ

المنشآت العقابية والإصلاحية بدولة الإمارات تعد أو تعمل وفقاً لأقل المعايير الدولية بهذا

الشأن^{٣٩١}.

٤,٥,٣ المطلب الثالث: الحقوق السياسية وتولي الوظائف العامة على قدم المساواة

تطور النظام السياسي في دولة الإمارات منذ قيام الاتحاد في عام ١٩٧١، حيث كان مواطنو دولة

الإمارات يشاركون باستمرار في صنع القرار مع الحكام عبر نظام استشاري تقليدي، والذي كان سائداً قبل

قيام الاتحاد. ومع نشأة الدولة والتطورات المتلاحقة والمتسارعة التي شهدتها اقتصادها ومجتمعها، تطور النظام

السياسي فيها بما يلي احتياجات الدولة الحديثة. وتم مؤخراً تقوية العديد من المؤسسات الرسمية وكذلك

التشريعات بما يتناسب مع سياسة الدولة في التشجيع على المشاركة السياسية، حيث قامت الدولة باتخاذ

الآتي^{٣٩٢}

أ- في العام ٢٠٠٦ تم استحداث وزارة تختص بشؤون المجلس الوطني الاتحادي، لتكون مسؤولة عن

إدارة عملية التحول إلى الانتخابات في إطار عملية تنمية سياسية واسعة ومدرسة في البلاد.

ب- سارعت القيادة إلى إصدار القرارات والمراسيم التي تحدد أطر وملامح وآليات العملية الانتخابية،

ومن ذلك القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تحديد طريقة اختيار ممثلي الإمارات في المجلس

٣٩٠. هيفاء أبو غزالة. ٢٠١٤. إطار العمل العربي لحماية المرأة من العنف. ص. ٢٩.

٣٩١. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٩٥.

٣٩٢. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٦٥.

الوطني الاتحادي، والذي نصّ على تشكيل اللجنة الوطنية للانتخابات برئاسة وزير الدولة لشؤون المجلس الوطني^{٣٩٣}، والتي تختص بممارسة كافة الصلاحيات اللازمة للإشراف على سير العملية الانتخابية من كافة جوانبها. وهو الأمر نفسه الذي نص عليه قرار المجلس الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تحديد طريقة اختيار ممثلي الإمارات في المجلس الوطني، والذي تم بمقتضاه أيضاً تفويض رئيس الدولة في إصدار كافة الضوابط المنظمة لتنفيذ هذا القرار. وافق المجلس الأعلى للاتحاد خلال اجتماعه في الثاني من ديسمبر عام ٢٠٠٨ على إجراء تعديلات في بعض مواد الدستور بشأن المجلس الوطني الاتحادي، وذلك في سياق تمكين المجلس وتعزيز دوره وتعزيز الحياة الديمقراطية والمشاركة السياسية. واكتسبت الجلسة الخامسة للمجلس الوطني الاتحادي التي عقدها بتاريخ ٢٧ يناير ٢٠٠٩ من دور انعقاده العادي الثالث للفصل التشريعي الرابع عشر أهمية خاصة حيث ناقش المجلس فيها مشروع التعديل الدستوري رقم «١» لسنة ٢٠٠٩، والذي يتضمن عدداً من المواد الخاصة بالمجلس الوطني الاتحادي ومجلس الوزراء.

ت- وشملت التعديلات الدستورية بشأن المجلس الوطني الاتحادي تعديل المادتين «٧٢ و ٧٨» اللتين أتاحتا تمديد مدة عضوية المجلس من عامين إلى أربعة أعوام وتمديد دور الانعقاد إلى مدة لا تقل عن سبعة أشهر وذلك ابتداء من الأسبوع الثالث من شهر أكتوبر من كل عام كما تم تعديل المادة «٨٥» من الدستور لإعطاء المجلس سلطة أكبر فيما يتعلق باللائحة الداخلية حيث يتولى المجلس وضع مشروع اللائحة وتصدر بقرار من رئيس الاتحاد بناء على موافقة المجلس الأعلى للاتحاد. وتم تعديل المادة «٩١» من الدستور والمتعلقة بالاتفاقيات والمعاهدات التي تبرمها الدولة

٣٩٣. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٦٣.

حيث يحدد بقرار من رئيس الاتحاد الاتفاقيات والمعاهدات التي يتوجب أن تعرض على المجلس

الوطني قبل التصديق عليها^{٣٩٤}

ث- في سياق تفعيل مشاركة المواطنين، جاء قرار المجلس الأعلى للاتحاد رقم (١) لسنة ٢٠١١ بتعديل

بعض أحكام قرار المجلس الأعلى للاتحاد رقم (٤) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تحديد طريقة اختيار ممثلي

الإمارات في المجلس الوطني الاتحادي، وقرار رئيس الدولة رقم (٢) لسنة ٢٠١١ بتعديل قرار رئيس

الدولة رقم (٣) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تحديد طريقة اختيار ممثلي الإمارات في المجلس الوطني

الاتحادي، والذي نص على زيادة عدد أعضاء الهيئات الانتخابية^{٣٩٥}

ج- وقد جسدت الانتخابات الأولى للمجلس الوطني الاتحادي التي جرت في شهر ديسمبر عام

٢٠٠٦ تجربة مهمة للمشاركة الشعبية حيث بلغ عدد أعضاء الهيئات الانتخابية لكافة إمارات

الدولة ٦ آلاف و٥٩٥ مواطناً ومواطنة ترشح منهم للانتخابات ٤٥٦ مواطناً ومواطنة وشهدت

الانتخابات فوز إحدى المواطنات بأحد المقاعد العشرين التي جرى التنافس عليها فيما تم تعيين

ثماني مواطنات أخريات في عضوية المجلس ليصل عدد المقاعد التي شغلتها المرأة تسعة مقاعد بنسبة

بلغت ٢٢,٥ في المائة من مجموع المقاعد البالغ عددها ٤٠ مقعداً. وبذلك فإنه لأول مرة يتم

انتخاب امرأة في عضوية المجلس الوطني الاتحادي، والتي سجلت أول دخول لامرأة في مؤسسة

تشريعية بالانتخاب على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.^{٣٩٦}

٣٩٤. المرجع نفسه. ص. ١-٤٠.

٣٩٥. هيفاء أبو غزالة. ٢٠١٤. إطار العمل العربي لحماية المرأة من العنف. ص. ١١٢.

٣٩٦. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١-

ح- أما في انتخابات المجلس الوطني الاتحادي التي أجريت في ال ٢٤ من شهر سبتمبر ٢٠١١ لاختيار نصف أعضاء المجلس، شهدت الانتخابات زيادة في عدد أعضاء الهيئة الانتخابية ليصبح ٣٠٠ ضعف عدد المقاعد المخصصة لكل إمارة في المجلس كحد أدنى بعد أن كان هذا العدد ١٠٠ ضعف في أول تجربة انتخابية عام ٢٠٠٦. وتؤكد مسيرة التمكين في مرحلتها الثانية إيمان القيادة بدور المرأة الإماراتية حيث تم تعيين ست عضوات بالإضافة إلى فوز امرأة واحدة بالانتخاب، فضلاً عن حصول المرأة على منصب النائب الأول لرئيس المجلس.

وقتل انتخابات المجلس الوطني الاتحادي التي عقدت في الثالث من أكتوبر ٢٠١٥ المرحلة الثالثة في برنامج التمكين السياسي، وتعتبر خطوة مهمة نحو تعميق التجربة البرلمانية الإماراتية، وتعزيز دور المجلس في مختلف مجالات العمل الوطني في دولة الإمارات العربية المتحدة، وخاصة أنّ هذه الانتخابات تختلف عن سابقاتها، سواء لجهة تطبيق مبدأ الصوت الواحد، أو لجهة التسهيلات الخاصة بفتح الباب لمشاركة الإماراتيين المقيمين خارج الإمارات أو الزائرين لدول أخرى من خلال السفارات وذلك للمرة الأولى، وهي بلا شك إجراءات تعكس الحرص على تعزيز المشاركة الشعبية في هذه الانتخابات، وتطوير التجربة البرلمانية، كي تواكب حركة التطور التي تشهدها الدولة على المستويات كافة. وقد اعتمدت اللجنة الوطنية للانتخابات قوائم الهيئات الانتخابية لانتخابات المجلس الوطني الاتحادي ٢٠١٥ والتي ضمت ٢٢٤,٢٧٩ ألف عضو يمثلون الهيئات الانتخابية في جميع إمارات الدولة وذلك بنسبة زيادة تصل إلى ٦٦٪ مقارنة مع قوائم الهيئات الانتخابية لانتخابات المجلس الوطني الاتحادي للعام ٢٠١١ والتي بلغت ١٣٥,٣٠٨ مواطن ومواطنة. وتم انتخاب امرأة واحدة في انتخابات المجلس الاتحادي ٢٠١٥

وتعيين ٧ نساء أخريات، فضلاً عن حصول المرأة، وللمرة الأولى، على منصب رئيس المجلس الوطني الاتحادي، لتكون بذلك أول امرأة تترأس مؤسسة برلمانية على المستوى العربي^{٣٩٧}.

٤,٥,٤ - المطلب الرابع: الحقوق المدنية

٤,٥,٤,١ - الحق في حرية التنقل وفي مغادرة البلد والرجوع له

ضمن المشرّع الإماراتي حق الإنسان في الانتقال وحرية التحرك دون قيود حيث انعكس ذلك من خلال عدد من النصوص التشريعية والقانونية وأولها: - المادة (٢٩): "حرية التنقل والإقامة مكفولة للمواطنين في حدود القانون". المادة (٣٧): "لا يجوز إبعاد المواطنين أو نفيهم من الاتحاد".

٤,٥,٤,٢ - حق التزوج واختيار الزوج

نظّم القانون الاتحادي رقم ٢٨ لسنة ٢٠٠٥ كافة الأمور المتعلقة بالزواج واختيار الزوج أو الزوجة، بحيث لا يعقد عقد الزواج إلا بموافقة الزوجة وموافقة الزوج حيث نصّت المادة (٣٩) أن "يتولى ولي المرأة البالغة عقد زواجها برضاها، ويوقعها المأذون على العقد ويبطل العقد بغير ولي، فإنّ دخل بها فرق بينهما، ويثبت نسب المولود^{٣٩٨}. ونصّت المواد التالية بشأن الحقوق الزوجية على التالي:

أ- المادة (١٢) بينت أنّه يرجع في الشروط الموضوعية لصحة الزواج إلى قانون كل من الزوجين وقت

انعقاد الزواج

٣٩٧. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٨٧.

٣٩٨.

ب- أمّا من حيث الشكل فيعتبر الزواج ما بين أجنبيين أو ما بين أجنبي ووطني صحيحاً إذا عُقد وفقاً لأوضاع البلد الذي تمت فيه أو إذا روعيت فيه الأوضاع التي قررها قانون كل من الزوجين.

ت- مادة (١٣): يسري قانون الدولة التي ينتمي إليها الزوج وقت انعقاد الزواج على الآثار الشخصية والآثار المتعلقة بالمال التي يرتبها عقد الزواج أمّا الطلاق فيسري عليه قانون الدولة التي ينتمي إليها الزوج وقت الطلاق ويسري على التطليق والانفصال قانون الدولة التي ينتمي إليها الزوج وقت رفع الدعوى.

المادة (١٤) في الأحوال المنصوص عليها في المادتين السابقتين إذا كان أحد الزوجين وطنياً وقت انعقاد الزواج يسري قانون دولة الإمارات وحده فيما عدا شرط الأهلية للزواج. كما إنّ قانون الأحوال الشخصية في دولة الإمارات اشتمل على بنود تنظّم مسائل الخطبة والزواج والحضانة والميراث. وتعتبر الشريعة الإسلامية هي المرجع الأساسي في أحكام هذا القانون، باعتبارها أمور حددها الدين بشكل واضح لا يسمح بالجدل حولها. وعلى الرغم من أنّ موافقة الولي تعتبر شرطاً أساسياً لصحة زواج المرأة إلا أنّ القانون وضع ضوابط تنظم هذه المسألة وتضمن حقوقاً للمرأة^{٣٩٦}:

أ- يحق للمرأة في عقد الزواج اشتراط ما ليس محرماً شرعاً، ويحق لها فسخ العقد في حال الإخلال بالشروط.

ب- يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفوّاً للمرأة وقت عقد الزواج وهو حق لكل امرأة^{٤٠٠}.

٣٩٩. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١٠-

٤٠.

٤٠٠. المرجع نفسه. ص. ٦١.

ت- يشترط موافقة القبول للإيجاب صراحة أو ضمناً مع بقاء العاقدین علی أهلیتهما حین إتمام العقد.

ومن تحلیل ما سبق یرى الباحث فیما یتعلق بمسألة التساوی فی الحقوق والمسؤولیات أثناء الزواج وفسخه، فإنّ الشریعة الإسلامیة کرمت المرأة وجعلت الرجل هو المکلف بالنفقة للمرأة سواء كانت زوجة، أو ابنة، أو أم، أو أخت، ولا یلزم الزوجة بالإنفاق علی نفسها أو أسرتها، ولو كانت غنیة، فجمیع ما تملك من أموال لها وحدها، وهي غیر مکلفة أو ملزمة بالإنفاق علی أحد، وفي حال شارك أحدهما الآخر فی تنمية مال أو بناء مسکن ونحوه كان له الرجوع علی الآخر بنصیبه فیة عند الطلاق أو الوفاة.

وقد نصت المادة (٥٥) من قانون الأحوال الشخصية علی حقوق الزوجة علی زوجها والمتمثلة فی النفقة، عدم منعها فی إكمال تعلیمها، عدم منعها من زیارة أصولها وفروعها وأخواتها، عدم التعرض لأموالها الخاصة، عدم الإضرار بها مادياً أو معنوياً. وعلى الرغم أنّ المرأة غیر مکلفة بالإنفاق علی الأبناء الأمر الذی یرتبر میزة إیجابیة لها، إلا أنّ لها حقوق متبادلة مع زوجها فیما یتعلق بالعناية بالأولاد وتربیتهم وتنشئتهم تنشئة صالحة حسب المادة (٥٤) من قانون الأحوال الشخصية.^{٤٠١}

٤,٥,٤,٣ حق الفرد فی التملك بمفرده أو بالاشتراك مع آخرین

إنّ دولة الإمارات العربیة المتحدة تنتهج الاقتصاد المفتوح القائم علی أساس حرية التجارة والتبادل التجاري والخدمات بغیة تطوير الاقتصاد القومي وتنويع مصادر الدخل. كما تهتم الإمارات بتحقیق التنمية الاقتصادية والاجتماعیة علی أساس متوازن بالنسبة للدولة ككل وعلى مستوى الإمارات، وأن یرتم النمو الاجتماعي المتوازن جنباً إلى جنب مع التنمية الاقتصادية. وقد استطاعت الإمارات العربیة المتحدة

٤٠١. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشریعات المرأة فی دولة الإمارات العربیة المتحدة. ص. ٩٨.

وبفضل سياساتها التنموية أن تحتل مراكز متقدمة بين دول العالم، فقد حققت الدولة قفزات كبيرة، خصوصاً في الأعوام العشر الأخيرة، في مجال التنمية البشرية^{٤٠٢}، حيث احتلت في العام "٢٠١١" المركز الأول عربياً والثلاثين عالمياً في تصنيف تقرير التنمية البشرية العالمي الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الأمر الذي يعكس رغبة الحكومة في الارتقاء بالمستوى المعيشي للأفراد وتحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية^{٤٠٣}

كما أنّ دولة الإمارات لم تطبق بعد نظام الضريبة على الدخل، أو ضريبة القيمة المضافة على المنتجات، كما إنّ المؤسسات المصرفية في دولة الإمارات العربية المتحدة لا تفرق في تعاملاتها بين الرجل والمرأة في التعاملات المالية. فالتقوانين الموضوعية من قبل المصرف المركزي وضعت شروط عامة لضمان القروض؛ إذ تمنح المرأة القروض بضمان الراتب ولا يطلب منها ضمانات إضافية. ويحق لها الحصول على بطاقات الائتمان، كما يحق لها ممارسة نشاط تجاري وللمرأة أهلية الكاملة في إدارة ذمتها المالية من إبرام العقود وإدارة الممتلكات، فالمرأة في الإسلام منذ أربعة عشر قرناً لها ذمة مالية مستقلة تماماً عن ذمة الرجل، وأهلية كاملة لا تقل عن ذمة الرجل المالية شيئاً، فلها حق تملك جميع أنواع الأموال من عقارات ومنقولات وأموال سائلة (نقود) كالرجل سواء بسواء، ولها حق التصرف بمختلف أنواع التصرفات المقررة شرعاً فيما تملكه، فلها أن تبيع وتشترى وتقايس وتهب وتوصي وتقرض وتقترض وتشارك وتضارب وتوقف وترهن وتؤجر إلى آخره وتصرفاتها نافذة بإرادتها الذاتية، ولا يتوقف شيء من ذلك على رضا أب أو زوج أو أخ. وقد نصّت المادة ١٥٩ من قانون الأحوال الشخصية "أنّ كل شخص أهل للتعاقد ما لم

٤٠٢. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٧٧.

٤٠٣. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٩٩.

تسلب أهليته أو يجد منها بحكم القانون"، وأوضحت المادة ١٧٤ أنّ عوارض الأهلية هي الجنون والسفه، ومرض الموت.^{٤٠٤}

ومن ناحية تمكين المرأة اقتصادياً تعمل الحكومة من خلال المؤسسات الحكومية والمؤسسات المجتمعية المدني على دعم مشاركة المرأة اقتصادياً وخاصة في مجال ريادة الأعمال؛ من خلال تأهيلها وتدريبها ومنحها القروض لممارسة النشاط التجاري من خلال صناديق التمويل المخصصة في هذا المجال. وتقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والمؤسسات النسائية ومجالس سيدات الأعمال بتشجيع المرأة المنتجة ودعم مشاريعها الصغيرة والمتوسطة من خلال توفير الفرص التسويقية وزيادة مشاركتها في المعارض المختلفة، بالإضافة على تعزيز الوعي الادخاري لدى المرأة.^{٤٠٥}

ويذكر أنّ عدد صاحبات الأعمال الإماراتيات خلال النصف الأول من عام ٢٠١٣، تجاوز ٢١ ألف صاحبة عمل، بنمو بلغ ٥٨٪ مقارنة بالفترة المماثلة من عام ٢٠١٢، وبنمو بلغ نسبته ١٠٠٪ مقارنة بعام ٢٠١١. ويشكل قطاع صاحبات الأعمال حوالي ١٠٪ من إجمالي القطاع الخاص الإماراتي، في وقت تمثل فيه صاحبات الأعمال نسبة ١٥٪ من تشكيل مجالس إدارات غرف التجارة والصناعة في الدولة، بنمو نسبته ١٣٪ عن عام ٢٠١٢. وتبلغ قيمة المشروعات الاستثمارية التي تديرها صاحبات الأعمال ٤٠ مليار درهم ومن المتوقع أن تصل إلى ٥٠ مليار درهم خلال العامين المقبلين.^{٤٠٦}

٤٠٤. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١-٤٠.

٤٠٥. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ١٠١.

٤٠٦. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ٨٨.

نظم القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٨٥م بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات

العربية المتحدة حيث نصّت المادة (١٧) على التالي:

- أ- يسري على الميراث قانون المورث وقت موته.
- ب- وتؤول إلى الدولة الحقوق المالية الموجودة على إقليمها والخاصة بالأجنبي الذي لا وارث له.
- ث- وتسري على الأحكام الموضوعية للوصية وسائر التصرفات المضافة إلى ما بعد الموت قانون الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته من صدر منه التصرف وقت موته.
- د- ويسري على شكل الوصية وسائر التصرفات المضافة إلى ما بعد الموت قانون الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته من صدر منه التصرف وقت صدوره، أو قانون الدولة التي تم فيها التصرف^{٤٠٧}.
- ج- على أن يكون قانون دولة الإمارات العربية المتحدة هو الذي يسري في شأن الوصية الصادرة من أجنبي عن عقاراته الكائنة في الدولة. والمادة (١٩):

- أ- يكسب الوارث بطريق الميراث العقارات والمنقولات والحقوق الموجودة في التركة.
- ب- تعيين الورثة وتحديد أنصبتهم في الإرث وانتقال التركة يخضع لأحكام الشريعة الإسلامية والقوانين الصادرة تطبيقاً لها.

نصّت المادة (٣٢) من الدستور على أنّ "حرية القيام بشعائر الدين طبقاً للعادات المرعية مصونة،

على ألاّ يخل ذلك بالنظام العام، أو يناهز الآداب العامة".

٤٠٧. المرجع نفسه. ص. ٩٦.

٤,٥,٤,٦ الحق في حرية الرأي والتعبير

نصّت المادة (٣٠) من الدستور: "حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة، وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود. "القانون، والمادة (٣١): "حرية المراسلات البريدية والبرقية وغيرها من وسائل الاتصال وسريتها مكفولتان وفقاً للقانون."

٤,٥,٤,٧ الحق في حرية الاجتماع السلمي وتكوين الجمعيات

نصّت المادة (٣٣) من الدستور: "حرية الاجتماع، وتكوين الجمعيات، مكفولة في حدود القانون". كما يمنح القانون الاتحادي رقم ٢ لعام ٢٠٠٨ في شأن الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام، لجميع طوائف سكان الدولة حق تشكيل جمعيات ومؤسسات تمثلهم للتعبير عن آرائهم بشكل قانوني ومنظم وبما لا يتعارض مع المصلحة الوطنية، وذلك من خلال نص القانون على أنّ الجمعية ذات النفع العام هي "كل جماعة ذات تنظيم له صفة الاستمرار، شريطة ألا يقل عدد المؤسسين عن عشرين عضواً، ويجوز للوزارة الاستثناء من هذا الشرط بحيث لا يقل عدد المؤسسين عن خمسة أعضاء"^{٤٠٨} وتكفل الدولة من خلال هذا القانون، لكافة العاملين على أراضيها الحق في تأسيس جمعيات مهنية يتم تمثيلهم من خلالها، حيث تكون العضوية فيها مفتوحة للجميع (مواطنون ومقيمون من غير مواطني الدولة).

كما منح القانون مؤسسو التنظيم الحرية الكاملة في وضع النظام الأساسي، وتحديد شروط العضوية وأنواعها وإجراءات قبولها وإسقاطها وحقوق الأعضاء وواجباتهم. وطريقة تكوين مجلس الإدارة

٤٠٨. المرجع نفسه. ص. ٢٣.

واختصاصاته ونظام العمل فيه، وكذا تحديد موارد الجمعية وكيفية استغلالها والتصرف فيها وطريقة مراقبة

إنفاقها، انتهاءً بشروط تصفية الجمعية اختياريًا وقواعد تصفيتها ومصير أموالها^{٤٠٩}.

في ذات الإطار ينصّ القانون على حق الجمعية في تشكيل مجلس إدارة مباشرة شئونها يتم انتخابه

بالاقتراع السري وفقاً لأحكام النظام الأساسي الذي وضعته اللجنة التأسيسية، كما يجيز القانون المشاركة

في الفعاليات الدولية والانتساب للمنظمات والهيئات الدولية وفي تنظيم بعض الأنشطة بالتعاون المشترك

معها، وأخيراً تجيز المادة ١٣ للجمعيات المشهورة وفقاً للقانون أن تطلب تكوين اتحادات فيما بينها وفقاً

لما تحدده اللائحة التنفيذية للقانون. علماً بأنه قد تم إشهار جمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في

الدولة بموجب القرار الوزاري رقم (٢٩٧) لسنة ١٩٩٤ والذي يضم في عضويته عدد من الجمعيات

المهنية المشكلة بموجب القانون أعلاه، حيث تقوم الجمعية بتمثيل عمال الدولة في جميع المحافل والفعاليات

الدولية^{٤١٠}

في ذات السياق، وفيما يتعلق بالعمل في القطاع الحكومي، فقد أعلنت الهيئة العامة للموارد

البشرية في عام ٢٠١٠ عن تشكيل لجنة المرأة العاملة في الحكومة الاتحادية وذلك بهدف إعداد الدراسات

والمسموحات المتعلقة بدعم وتلبية احتياجات المرأة العاملة في القطاع الحكومي الاتحادي، ودراسة الأنظمة

والتشريعات الخاصة بشئون المرأة، إضافة إلى تقديم وطرح المبادرات والتوصيات التي من شأنها دعم المرأة

العاملة ونشر الثقافة المؤسسية بأهمية دورها، وكذا دعم وتعزيز تأسيس لجان نسائية للعاملات في الهيئات

والمؤسسات الحكومية^{٤١١}

٤٠٩. المرجع نفسه. ص. ٩٩.

٤١٠. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٢١٩.

٤١١. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص.

١٠١.

المادة (٣٤) من الدستور: "كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف، ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه، لا يجوز استعباد أي إنسان".

المادة (٣٥) من الدستور: "باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين، على أساس المساواة بينهم في الظروف، وفقاً لأحكام القانون والوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها".

كما أنّ دولة الإمارات العربية المتحدة تؤمن بأنّ المرأة شريك استراتيجي في التنمية؛ وعليه فإنّها تعمل جاهدة لخلق بيئة عمل جاذبة للمرأة تمكنها من التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والوظيفية. فقد ساعدت المرونة التي أوجدتها التشريعات والقوانين المنظمة لعلاقات العمل في مختلف المؤسسات (قوانين الموارد البشرية) في رفع نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل. أنّ تشريعات دولة الإمارات العربية تكفل وتضمن هذا الحق حيث "تنص المادة ٣٢ من قانون العمل على "تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل"؛ حيث يكفل قانون العمل المساواة بين الذكور والإناث في الأجور والعلاوات والبدلات ومستحقات نهاية الخدمة، فضلاً عن أنّه يمنح المرأة بعض المزايا التفضيلية تتمثل في الحق في الحصول على إجازات خاصة بأجر كامل في الظروف والحالات التي تستدعيها قيامها بوظيفتها الاجتماعية الأخرى من الحمل والإنجاب^{٤١٢}

ووفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومات الاتحادية فإنّ عملية تحديد الأجور في كافة مؤسسات الدولة تتم وفق أسس ثابتة تعتمد على تطبيق نظم تحليل

٤١٢. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ١٢١.

وتقييم الوظائف، وهو ما تمّ ترجمته من خلال نص المادة (٢٠) من القانون الاتحادي رقم ٩ لعام ٢٠١١ في شأن الموارد البشرية والتي تنصّ على أن "يكون لجميع الوزارات جدول درجات ورواتب موحد يصدر بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الهيئة وفقاً لمجموعة من الأسس، ليس من ضمنها كون شاغل الوظيفة ذكر أو أنثى، بل تتعلق جميعها بمهام الوظيفة ذاتها والمؤهلات المطلوبة لشغلها وحجم المسؤولية التي يتحملها الموظف بغض النظر عن نوعه".

٤,٥,٤,٩ الحق التمتع في الخدمات الصحية

واصلت دولة الإمارات العربية المتحدة جهودها على المستوى التشريعي لدعم حقوق الأفراد عند تلقيهم الخدمات الصحية وذلك تماشياً مع ما يقتضيه دستور الدولة الذي ينص على أنّ لكل شخص الحق في أن ينعم بالرعاية الصحية وسهولة الوصول إلى وسائل الوقاية والعلاج والحماية من الأمراض والأوبئة، وقد أقرّ دستور الدولة هذا الحق حيث نصّت المادة (١٩) على أن: "يكفل المجتمع للمواطنين الرعاية الصحية ووسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة ويشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج العامة والخاصة".

وتطبيقاً لذلك صدرت عدد من القوانين التي تقر حق الفرد في الأمن الصحي والرعاية الصحية كالقانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٧٥ في شأن مزاوله مهنة الطب البشري، والعديد من التشريعات الأخرى التي صدرت في هذا السياق ومن أهمها^{٤١٣}:

٤١٣. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١-

أ- القانون الاتحادي رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٨ في شأن المسؤولية الطبية خاصة المادة (٣) والتي تنص على أنّ الطبيب يجب عليه التعامل مع المرضى دون تمييز بينهم وغير ذلك من الأحكام التي تضمن حقوق المرضى.

ب- القانون الاتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ في شأن مكافحة الأمراض السارية وخاصة الفصل الرابع منه في المادة (٢٧) حيث يحظر وضع قيود أو اشتراطات خاصة على المصابين بأمراض سارية تحول دون حصولهم على الحقوق المقررة لهم في التشريعات النافذة في الدولة، وهذا ما يؤكّد حرص الدولة على احترام حقوق المرضى وعدم القيام بأي تمييز ضدهم^{٤١٤}.

ت- قرار مجلس الوزراء رقم (٢٩) لسنة ٢٠١١ في شأن نظام وقاية المجتمع من فيروس نقص المناعة البشري وحماية حقوق المتعايشين حيث صدر هذا القرار لتأكيد التزام الدولة بحماية حقوق المصابين بالإيدز وعدم إقصائهم أو تعريضهم إلى ممارسات تتعارض مع عدم التمييز بين المرضى، وللإشارة فإنّ الفصل السادس من هذا القرار يؤكّد على ضرورة احترام حقوق المصابين بهذا الفيروس وعدم وضع قيود أو شروط خاصة تحول دون حصولهم على الحقوق المقررة لكافة أفراد المجتمع كالحق في التعليم والعمل وتلقي الرعاية الصحية وغير ذلك من الحقوق التي تقرها القوانين المعمول بها في الدولة^{٤١٥}.

ث- أصبح عدد المستشفيات، العيادات والمراكز الصحية الحكومية في دولة الإمارات في نهاية عام ٢٠١٤ إلى ١٥٤، أمّا في القطاع الخاص فقد أصبح العدد هو ٣٣٣٤ من نفس العام.

٤١٤. المرجع نفسه. ص. ١٠٢.

٤١٥. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٦٧.

وتعمل وزارة الصحة وفق الخطة الاستراتيجية لعام ٢٠١٤ - ٢٠١٦ تحت رؤية (صحة مستدامة
لمجتمع ينعم برعاية شاملة وحياة مديدة) والتي تهدف إلى تقديم الخدمات الصحية المتميزة لمجتمع دولة
الإمارات شاملةً المواطنين وغير المواطنين على حدٍ سواء وذلك وفقاً للمعايير العالمية، وتعمل الخطة على
تحقيق الأهداف التالية:

- أ- تقديم خدمات صحية متميزة لمجتمع دولة الإمارات وفقاً للمعايير العالمية
- ب- تحسين جودة أنظمة العمل وتطوير المنشآت والمرافق الصحية وضمان سهولة الوصول إليها وفقاً
للمعايير العالمية
- ت- تعزيز أنماط الحياة الصحية لمجتمع دولة الإمارات للحد من الأمراض المرتبطة بها
- ث- تطوير النظام الصحي لوقاية مجتمع دولة الإمارات من الأمراض السارية والسيطرة عليها
- ج- تطوير السياسات والتشريعات الصحية في دولة الإمارات وإنفاذها بمشاركة القطاعين العام
والخاص.

كما تعمل وزارة الصحة أيضاً على مبادرات مختبر الإبداع (قرار مجلس الوزراء - الجلسة رقم ١٤

الاستثنائية) والتي تشمل شرائح مختلفة من المجتمع دون تمييز ومن أبرز برامجها هو التالي^{٤١٦}:

(١) اعتماد برنامج للفحص الوطني الدوري الشامل

(٢) توحيد معايير اعتماد الأطباء واختصاصي الرعاية الطبية

(٣) تعزيز جاذبية مهنة التمريض

(٤) إطلاق مركز تدريبي طبي متخصص بمعايير عالمية

٤١٦. المرجع نفسه. ص. ١١٨.

- (٥) برنامج الفحص الطبي المبكر للسرطان
- (٦) تعزيز الوعي بأنماط الحياة الصحية في المجتمع
- (٧) برنامج للرعاية الصحية المتنقلة
- (٨) برنامج تقييم المستشفيات والعيادات الصحية
- (٩) إنشاء مراكز للأبحاث والتطوير
- (١٠) وضع كادر وظيفي متخصص للعاملين في القطاع الطبي الحكومي
- (١١) وضع معايير وطنية موحدة لكل المستشفيات
- (١٢) إنشاء قاعدة بيانات وطنية لكل السجلات الطبية للمرضى بالدولة.

ويستفيد المواطنون وغير المواطنين من النظام الصحي المعمول به حالياً في الدولة، حيث أنّ هيتي الصحة التابعتين لإمارة أبوظبي ودبي تطبقان نظام التأمين الصحي الإلزامي لجميع المقيمين في الإمارة دون تمييز أو تفرقه، حيث يغطي التأمين الخدمات الصحية المتميزة في المستشفيات والعيادات الحكومية أو الخاصة، أمّا في الإمارات الأخرى، فهناك نظام البطاقة الصحية الإلزامية كذلك والذي بموجبها يستطيع جميع الأفراد الاستفادة من الخدمات الصحية المقدمة من قبل وزارة الصحة من خلال المستشفيات والعيادات الحكومية فقط، مع العلم بأنّ وزارة الصحة في صدد الانتقال من نظام البطاقة الصحية إلى نظام التأمين الصحي كما هو معمول به في أبوظبي ودبي.^{٤١٧}

٤١٧. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١-

أكد دستور دولة الإمارات العربية المتحدة على هذا الحق فنص في المادة (١٧) على أن "التعليم عامل أساسي لتقدم المجتمع وهو إلزامي في مرحلته الابتدائية ومجاني في كافة مراحل داخل الاتحاد"^{٤١٨}، وعليه أنشأت دولة الإمارات المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية والجامعات والمعاهد المهنية لتوفير أرقى معايير التعليم الدولية، والقضاء على الأمية ومنذ تأسيس الدولة في عام ١٩٧١ اتخذت وزارة التربية والتعليم محورين لمحاربة الأمية يقوم الأول على الاهتمام بتعليم النشء وتوفير فرص التعليم للجميع أما الثاني فيقوم على تعليم الكبار. وبجانب التعليم الصباحي اهتمت الدولة بفتح أبواب التعليم أمام من فاتهم قطار التعليم ففتحت المراكز المسائية لهم للتسهيل عليهم الاستفادة في إكمال تعليمهم.^{٤١٩}

وتظهر الإحصائيات أن هناك تطوراً واضحاً في إعداد الطلبة بجميع المراحل الدراسية، وأيضاً في أعداد المدارس في دولة الإمارات خلال الفترة ما بين ١٩٧٢ - ٢٠١٥. حيث ازداد عدد الطلبة من ٤٤,١١٨ في عام الدراسي ١٩٧٢ - ١٩٧٣، ليصل عددهم إلى ٢٥٧,٨٥٧ في العام الدراسي ١٩٩٣ - ١٩٩٤، حيث استمر العدد في النمو المتسارع ليقفز في العام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥ إلى ٥٦٩,٥٣٨، وهذه نقلة إيجابية تشهدها دولة الإمارات العربية المتحدة ودليل على اهتمامها بعملية التعليم. أما بالنسبة لأعداد المدارس فهناك تباين ملحوظ وواضح، ففي عام ١٩٧٢ بلغت عدد المدارس في الدولة نحو ١١٧ وفي عام ١٩٩٤ وصلت إلى ٦٩٢، أما في عام ٢٠١٥ تظهر زيادة كبيرة في أعدادها إذ بلغت حوالي ١١٦٠ مدرسة للتعليم العام والخاص.

٤١٨.

٤١٩. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١٢.

كما تسعى وزارة التربية والتعليم إلى تهيئة المناخ التعليمي في ميدانها التربوي بمشاركة جميع فئات الطلبة من مواطنين ومقيمين، وإيجاد الترابط والتآلف بينهم مما يسهم في توفير الفرص المناسبة للتسامح والتعايش السلمي في الدولة بين كافة الفئات التعليمية والتربوية، كما تسعى الوزارة أيضاً إلى تعميق وتعزيز وتضمين وثائقها ومناهجها المطورة بدءاً من العام الدراسي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ م لمفاهيم التسامح ومناهضة التمييز العنصري ونشر ثقافة التعايش السلمي والحوار الإيجابي البناء بين مختلف فئات الطلبة من مواطنين ومقيمين.^{٤٢٠}

وركزت وزارة التربية والتعليم كافة جهودها وإمكاناتها على وضع خطة عملية منظمة للعمل على تطوير الخدمات المقدمة للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك عن طريق أخذ خطوات لدمج جميع الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة في فصول مناسبة لأعمارهم مع أقرانهم العاديين في المدارس، وذلك استناداً إلى القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ م في شأن حقوق الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة وبناء على ما ينص عليه القانون في الفصل الثاني المادة رقم (١٢) والخاص بتعليم الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تقوم الوزارة بتقديم الدعم للأطفال المعاقين والأشخاص ذوي الإعاقة من خلال توفير كافة الاحتياجات التعليمية والتدريبية لدمجهم في المجتمع.^{٤٢١}

تركز حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة جهودها وطاقاتها على بناء الإنسان، فتنفذ مشاريعها بقناعة راسخة في أنّ الإنسان هو أداة التنمية الاجتماعية وثروة المجتمع الحقيقية، وانسجاماً مع ذلك فلا توجد قيود على حق الأجانب في التعليم في الدولة سواء كان لجهة العمر والجنس والجنسية طالما أنّها تتفق مع السياسات الخاصة بقيد الطلبة وقبولهم التي تنظّم قبول الطلبة المواطنين أيضاً. ولذلك فإنّ حق

٤٢٠. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ١١٣.

٤٢١. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١-

الأجانب في التعليم مصان ولا قيود عليه سواء في المدارس الخاصة أو العامة وفي برامج التعليم النظامية وغير النظامية^{٤٢٢}.

أ- حصلت دولة الإمارات في مؤشر المساواة بين الجنسين (*Gender Parity Index*) الترتيب رقم (١) عالمياً وفق تقرير الفجوة بين الجنسين للعام ٢٠١٣ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي^{٤٢٣}.

ب- نصّ دستور دولة الإمارات العربية المتحدة في مادتيه الأولى والثانية على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق وتكافؤ الفرص في التعليم لكلا الجنسين، فقد فرض القانون الاتحادي رقم (١١) لسنة (١٩٧٢) إلزامية التعليم للذكور والإناث بدءاً من سن السادسة دون تمييز.

ت- انتخاب دولة الإمارات العربية المتحدة لعضوية المجلس التنفيذي للأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين لفترة ثلاث سنوات.

ث- بلغت نسبة المعلمات الإناث ٧٧٪ ونسبة المديرات ٧٣٪، أمّا في رياض الأطفال فقد تراوحت النسبة ما بين (٩٩-١٠٠٪).

ج- تنص المادة (٨) من لائحة تسجيل الطلبة لسنة ٢٠١٤ على قبول الطلبة في المدارس الحكومية بما فيهم أبناء الوافدين وذلك طبقاً للقرارات والنظم الصادرة عن الدولة^{٤٢٤}.

ح- تنفذ الوزارة استراتيجية للتطوير برؤية واضحة محددة وينبثق عن هذه الاستراتيجية مشروعات وبرامج تسعى لتحقيق رؤية الدولة (٢٠٢١) وذلك من خلال كوادرات وطنية وموظفون ومعلمون

٤٢٢. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ١٧٨.

٤٢٣. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١٠٢.

٤٢٤. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٥٤.

من كافة الجنسيات، وأنه لا توجد أية قيود لدى الوزارة في تعيين المعلمين من كافة الجنسيات وإنّ المعيار الأساسي هو استقطاب الكفاءات التعليمية بالاعتماد على معيار الكفاءة بغض النظر عن الجنسية أو العرق أو الدين أو الجنس.

خ- التزام الوزارة بتمكين جميع العاملين في القطاع التربوي وخاصة المرأة للاستفادة من مهاراتها وتوظيفها في تطوير المنظومة التربوية.

د- نظراً لطبيعة التركيبة السكانية لدولة الإمارات العربية المتحدة نجد أنّ جميع المدارس تستقبل الطلبة من جميع الجنسيات وحتى المدارس الحكومية إذ تخصص نسبة من الطلبة للدراسة في مدارسها^{٤٢٥}.

ذ- يشهد الوضع التربوي في دولة الإمارات زيادة مضطردة في إعداد المدارس الخاصة لوجود رغبة لدى الجاليات الموجودة على أرض الإمارات بتدريس أبنائها المنهج التربوي المقرر في بلدانها ولذلك توجد المدارس الإنجليزية والهندية والباكستانية والألمانية والفرنسية واليابانية وغيرها، ووجود ١٧ منهج معتمد للتدريس في المدارس عدا منهاج وزارة التربية والتعليم.

ر- نسبة المعلمين الذكور من غير المواطنين من إجمالي المعلمون الذكور في المدارس الحكومية حوالي ٩١٪.

ز- عدم وجود قيود لإنشاء المدارس الخاصة بل على العكس يتم منح تسهيلات للمدارس الخاصة مثل منح المباني القديمة لمستثمرين من القطاع الخاص لتكون مدارس.

س- توفير برامج التعليم المستمر (محو الأمية وتعليم الكبار) التي توفر فرص تعليمية بديلة للأجانب وبدون تكلفة^{٤٢٦}.

٤٢٥. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١٠٣.

٤٢٦. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٣٨.

ش - يبلغ عدد الطلبة غير المواطنين في جميع المدارس حوالي (٦٢٤٩٣٠) أي ما نسبتهم حوالي (٦٥٪) من إجمالي الطلبة.

ص - عدد المدارس الخاصة التي تقبل غير المواطنين (٥٤٢) مدرسة وتبلغ نسبتها ٤٥٪ من إجمالي المدارس الحكومية والخاصة^{٤٢٧}.

ض - يبلغ عدد الطلبة غير المواطنين في المدارس الخاصة حوالي (٥٧٣٨٣٨) وتشكل نسبتهم (٨٤٪) من إجمالي الطلبة الذين يدرسون في المدارس الخاصة.

٤,٥٤,١١ الحق في المشاركة في الأنشطة الثقافية على قدم المساواة

إن المتتبع للتطورات الاجتماعية والاقتصادية في دولة الإمارات العربية المتحدة يلاحظ الانفتاح والانسجام الذي يسود المجتمع، فعلى الرغم من اعتزاز الدولة وشعبها بالهوية الوطنية وبالمرور الثقافي إلا أنّها منفتحة على ثقافات العالم من خلال تنوع الجنسيات المقيمة على أرض الدولة. فممارسات الحياة اليومية تؤكد تمتع المرأة المقيمة على أرض الدولة بكافة الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الرجل، ومع ذلك فإنّ الدولة حريصة على استدامة هذه المكاسب المتحققة للمرأة من خلال تعزيز الأنماط الثقافية الداعمة لهذا التوجه للأجيال القادمة^{٤٢٨}. ونظراً للمكانة الخاصة التي تحتلها المرأة في الدولة ومراعاة لخصوصيتها تم تخصيص مجموعة من المرافق المخصصة وتشجع دولة الإمارات الحركة الثقافية والأدبية وتتيح المجال أمام مواطنيها الذكور والإناث على حد السواء للمشاركة بفعالية في الحياة الثقافية بالدولة؛ إذ يوجد بالدولة مجموعة من الأدبيات والكاتبات والفنانات المواطنات، فعضوية اتحاد الكتاب والنوادي الثقافية متاحة أمام

٤٢٧. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص.

١٠٤

٤٢٨. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ٧٦.

المرأة. وفي هذا السياق قامت مؤسسات المجتمع المدني بوضع وتنفيذ برامج للتوعية المجتمعية حول دور المرأة وحقوقها وسبل تمكينها في المجتمع، وتغيير الدور النمطي للمرأة والرجل وفق المفاهيم المقبولة اجتماعياً والتي تتيح الفرصة للمرأة بالمساهمة في التنمية، وتعزز المهارات الشخصية الإيجابية الهادفة في مجال الأسرة والعلاقات وتبادل الأدوار وتقاسم المسؤوليات.^{٤٢٩}

٤٢٩، ٤٢٨، ٤٢٧ الحق في دخول أماكن الخدمات العامة

لقد أولت دولة الإمارات العربية المتحدة مسألة الاهتمام بالجوانب الترويجية والرياضية والثقافية اهتماماً كبيراً. إذ حرصت الدولة على توفير المنتزهات والحدائق والأماكن الترفيهية التي يمكن أن يرتادها الأفراد والأسر المقيمة في الدولة. أما فيما يتعلق توفير فرص الأنشطة الترويجية والألعاب الرياضية وجميع الجوانب الحياة الثقافية، فإن الدولة تولي الاهتمام بالمسائل التي من شأنها أن توفر أسلوب حياة متكامل لمواطنيها والمقيمين على أرضها، من خلال تعزيز البرامج الثقافية والمبادرات الرائدة التي تزيد من لحة المجتمع وترابطه مع مختلف الثقافات. إذ تساهم المؤسسات المعنية الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في تنظيم العديد من الفعاليات الترويجية والرياضية والثقافية لمختلف الفئات والجيلات دون تمييز على أساس الجنس، وتكون هذه الخدمات والمرافق المقدمة للجمهور مجانية في أغلب الأماكن وإن كانت هناك رسوم، فإنها في العادة تكون مبالغ رمزية^{٤٣٠}.

أما فيما يتعلق بالالتزامات الواردة في المادة ٦ من الاتفاقية:

٤٢٩. المرجع نفسه. ص. ١٨٧.

٤٣٠. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص. ١-

٤٠.

كما تمت الإشارة سابقاً، فإنّ المادة (٤١) من الدستور تشير أنّ "لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب" وعليه فإنّ كل شخص له مطلق الحرية في تقديم الشكاوى دون أي تمييز.

وحرصت دولة الإمارات العربية على توفير السبل المناسبة للعمال الأجانب لمعرفة حقوقهم وخلق القنوات والآليات التي تسمح بتقديم الشكاوي، حيث قامت وزارة العمل بتوفير عدة آليات وقنوات للتواصل مع العمال الوافدين في الدولة، منها ما هو إلكتروني مثل نظام (تواصل-E) الذي تم إطلاقه على الموقع الإلكتروني للوزارة والذي يسمح للعمال بالاطلاع على بياناتهم المتعلقة بتصاريح وعقود وبطاقات العمل، وطباعة نسج عنها حيث بلغ عدد الدخول للموقع الإلكتروني والاستفادة من النظام (٣٤٠٤٨٣٢) عاملاً. وعن طريق الهاتف من خلال مركز الاتصال المجاني ٨٠٠-٦٦٥ والذي يتلقى مكالمات العمال مجاناً على مدار الأسبوع من الثامنة صباحاً وحتى الحادية عشر مساءً، ويقوم المركز بالتواصل مع عملائه بعدة لغات كالعربية، والإنجليزية، والفرنسية، والأوردية، والهندية، ومالاييم، وتاجو، والفارسية، والتاميل، والروسية، والصومالية، وبوشتو، للاستفسار عن أي موضوعات تمم العامل تتعلق بعلاقة عملة، أو للتقدم بشكوى حيث تحاط الشكاوى المستقبلية من خلال مركز الاتصال بالسرية التامة ويتم إخطار قطاع التفتيش العمالي فوراً لها للتحقيق في مضمون الشكوى كما يمكن للعمال من خلال الخط الساخن أيضاً الإبلاغ عن أي مخالفة قد يتعرض لها، وقد قامت الوزارة بالإعلان عن الرقم المجاني في جميع السكنات العمالية وفي مطارات الدولة ومن خلال الوسائط الإعلامية المختلفة^{٤٣١}.

ويقوم مركز الاتصال باستقبال جميع الاستفسارات الخاصة بالوزارة وكذلك القيام بخدمة (انتبه) حيث يتم من خلالها الاتصال بالشركات العاملة بالدولة لتذكيرهم بضرورة تصحيح أوضاع موظفيهم

٤٣١. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ١٩٤.

وضرورة دفع أية مخالفات مستحقة، كما يتم إعلامهم بالخدمات الجديدة التي تطرحها الوزارة، بالإضافة إلى خدمة (قانوني) والتي من شأنها الرد على الاستفسارات القانونية لجميع العمال من ذكور وإناث بالإضافة إلى أصحاب العمل^{٤٣٢}.

وفي إطار حرص الوزارة على توفير سبل الانتصاف الفعال للعمال الوافدين حرصت على إيجاد قنوات للتواصل المباشر معهم واستلام شكواهم والتدخل لحل المنازعات التي يكون العمال طرفاً فيها ففي عام ٢٠٠٩ تم استحداث مكتبي لعلاقات العمل في دبي وأبوظبي لتكون مهمتهم استلام وتسجيل وبحث الشكاوى العمالية الفردية المقدمة من طرفي الإنتاج (العمال وأصحاب الأعمال) والتحقق فيها واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسوية النزاع ودياً بموجب أحكام قانون العمل والقرارات الوزارية الصادرة المنفذة له، وكذلك إبلاغ قطاع التفتيش العمالي بما يصل لعلم المكتب - حين بحث الشكاوى - من مخالفات أصحاب العمل أو العمال لأحكام التشريعات المنظمة لعلاقة العمل وكذلك تسجيل إخطارات أصحاب الأعمال بانقطاع العمال المفاجئ عن العمل والبحث في أسبابها والتواصل مع العمال وأصحاب العمل الراغبين في سحب وإلغاء هذه الإخطارات والبت فيها في ضوء أحكام القرارات الوزارية المنظمة لذلك حيث تضم مكاتب العمل عدد من الباحثين القانونيين المؤهلين لتلقي جميع التظلمات العمالية لبحثها والتوسط بين أصحاب الأعمال والعمال لحل النزاع وتسويته ودياً خلال مدة لا تتجاوز الشهر، وفي حال تعذر ذلك أو عدم استجابة صاحب العمل للتوصيات الصادرة عن مكتب علاقات العمل بالوزارة يتم إحالة ملف النزاع إلى إحدى المحاكم العمالية التي تم إنشاؤها في جميع محاكم الدولة وفقاً للاختصاص المكاني^{٤٣٣}.

٤٣٢. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص.

١٠٤

٤٣٣. المرجع نفسه. ص. ١-٤٠.

كذلك تختص مكاتب العمل في النظر في طلبات الانتقال الإداري وتعديل الوضع الإداري وتصريح العمل المؤقت للعمال الذين تم إحالة شكاوهم إلى القضاء، وتقوم بالرد على الاستفسارات الشفهية والمكتوبة المتعلقة بعلاقات العمل الواردة من العمال أو أصحاب الأعمال وتعمل على رفع تقارير دورية عن سير العمل والمعوقات التي تواجه المكتب، هذا وقد استلمت مكاتب العمل خلال عام ٢٠١٤ على سبيل المثال (٨٩٤٤٢) شكوى عمالية، تم تسوية عدد (٦٧٥٥٧) شكوى منها ودياً عن طريق المكاتب، كما تم إحالة (١٧٥٩٨) شكوى للقضاء.

كما أنشأت وزارة العمل تسعة وحدات للرعاية العمالية في المناطق القريبة للمدن العمالية وهي المناطق التي تشهد أكبر كثافة للتجمعات العمالية في الدولة، وهي تقوم أيضاً بدور هام في مد جسور التواصل بين أطراف الإنتاج الثلاثة، للتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال، خاصة عند وجود مشكله جماعية يرغب العمال التفاوض مع أصحاب الأعمال بشأنها، حيث تمارس هذه المكاتب دوراً توفيقياً في التوسط بين أصحاب العمل والعمال لحل منازعات العمل الجماعية، وفي حال تعذر الوصول إلى حلول مرضيه للطرفين يتم إحالة الشكوى إلى القضاء لضمان العدل في الفصل فيها إضافة إلى الوحدات التسع المذكورة أعلاه، فقد تم إنشاء وحدة إضافية متنقلة للرعاية العمالية بهدف الوصول إلى جميع فئات العمال وأماكن العمل التي يصعب الوصول إليها، وهي عبارة عن مقطورة متنقلة تقوم بزيارة المجمعات السكنية للعمال وذلك لتوعية العمال واطلاعهم بالقوانين والأنظمة والاستماع إليهم حال وجود أية شكاوى أو ملاحظات وقد قامت الوحدة المتنقلة بعمل (٣٠ محاضرة وفعالية) زيارة لأماكن التجمع العمالي واستفاد من أنشطتها عدد (٢٦,٢١٨) عامل^{٤٣٤}.

٤٣٤. المرجع نفسه. ص. ٣.

تم إنشاء مكاتب علاقات العمل بالمحاكم العمالية التي تسهم في حل النزاعات العمالية بشكل ودي، حيث تم إنشاء محكمة بدائرة القضاء بأبوظبي متخصصة بالنظر في المنازعات في قضايا عمال الخدمة المساندة، وتجدر الإشارة هنا إلى إدارة الحلول البديلة لفض المنازعات والتي تم استحداثها في إطار الدائرة القضائية في أبوظبي، وتتعاون معها مكاتب علاقات العمل بهدف تشجيع أطراف النزاع العمالي، على اللجوء للحلول البديلة لحل الخصومات عبر الوساطة والتسوية الودية والحلول التوفيقية عوضاً عن التقاضي التقليدي أمام المحاكم في جو من السرية الذي يحترم خصوصية المتخاصمين خارج نظام المحاكم، علماً بأن إدارة الحلول البديلة لفض النزاعات لا تتقاضى أي رسوم عن الطلبات التي تقدم إلى لجان التوفيق والمصالحة، وإنّ الذي يصدر القرار في إدارة الحلول البديلة هو قاضي من قضاة المحكمة المرفوع أمامها القضية ويكون القرار الذي تم التوصل إليه ودياً، ملزماً لطرفي النزاع، وواجب التنفيذ، تماماً كحكم المحكمة^{٤٣٥}.

كما أطلقت محاكم دبي مبادرة تحت مسمى "قاضي التحضير" وتعاونت معها في التنفيذ وزارة العمل وهي مبادرة تعتمد على عرض المحكمة المتمثلة في القاضي المختص الصلح على الأطراف، وذلك بتقريب وجهات النظر للوصول إلى تسوية ودية للنزاع وتحضير ملف الدعوى وتقوم من أجل ذلك بإخطار الخصوم للحضور شخصياً، فإذا تم الصلح أثبتت في محضر الجلسة أو ألحق اتفاقهما بالمحضر ويعتبر المحضر في قوة سند واجب التنفيذ، حيث كان لتجربة قاضي التحضير أثر إيجابي على معدل الفصل في القضايا العمالية في المحاكم^{٤٣٦}.

٤٣٥. الاتحاد النسائي العام. ٢٠١٤. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ص. ١٩٤.

٤٣٦. الإمارات العربية المتحدة. ٢٠١٩. التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. ص.