الأمم المتحدة

CERD/C/ARE/18-21

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

Distr.: General
17 May 2016
Arabic
Original: Arabic
Arabic, English, French and Spanish only

لجنة القضاء على التمييز العنصري

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ٩ من الاتفاقية

التقارير الدورية من الثامن عشر إلى الحادي والعشرين للدول الأطراف المقرر تقديمها في عام ٢٠١٥

الإمارات العربية المتحدة*

[تاريخ الاستلام: ٢٦ نيسان/أبريل ٢٠١٦]

* تصدر هذه الوثيقة دون تحرير رسمي.

GE.16-07930(A)
1607930

الرجاء إعادة الاستعمال

المحتويات

الفصل		*الصفحة*
	المقدمة	٣
الأول –	معلومات أساسية	٣
أولاً –	نشأة وتأسيس الدولة	٣
ثانياً –	النظام السياسي	٤
ثالثاً –	المؤسسات الدستورية	٤
رابعاً –	الموقع الجغرافي	٦
خامساً –	المساحة	٦
سادساً –	التضاريس	٦
سابعاً –	المناخ	٧
ثامناً –	السكان	٧
تاسعاً –	المؤشرات الاقتصادية	٧
الثاني –	التعليق على الأحكام الموضوعية للاتفاقية الدولية بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري	٨
	المادة ١	٨
	المادة ٢ إلى ٤	١١
	المادة ٥	١٣
	المادة ٦	٣٣
	المادة ٧	٣٨
الثالث –	تنفيذ توصيات لجنة القضاء على التمييز العنصري	٤٠

المقدمة

١- دأبت دولة الإمارات العربية المتحدة منذ نشأتها على احترام ورعاية حقوق الإنسان وضمنت ذلك في دستورها وتشريعاتها الداخلية حتى باتت الدولة مقصداً للجميع من مختلف أنحاء العالم للعيش في مجتمع متسامح ومنفتح على مختلف الثقافات ينعم بالأمن والاستقرار في ظل قوانين تحترم حرية الاختلاف والتنوع ويعامل الجميع فيه بإنصاف أمام القانون، وعلى المستوى الدولي، عملت الدولة للانضمام إلى الاتفاقيات الدولية المتضمنة لتلك الحقوق، فانضمت للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري في عام ١٩٧٤م، وعملت على الالتزام بأحكامها من خلال منع التمييز العنصري وضمان حق العيش للجميع بدون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللون.

٢- والتزاما من الدولة بأحكام الاتفاقية في نص المادة (٩) التي تشير إلى وجوب قيام كل دولة طرف في الاتفاقية بتقديم تقارير دورية عن الإجراءات التشريعية والقضائية والإدارية وغيرها من الإجراءات التي اتخذتها تنفيذا لنصوص الاتفاقية، ليتم تقديمها للجنة القضاء على التمييز العنصري التي تقوم بدراستها وتقييم مضمونها، عملت دولة الإمارات العربية المتحدة على تقديم تقاريرها الدورية حيث قدمت تقريرها الثاني عشر حتى السابع عشر إلى اللجنة في ٢٨ فبراير ٢٠٠٨م، وفي هذا التقرير تقدم الدولة تقريرها الثامن عشر حتى الواحد والعشرين إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري موضحةً فيه ما قامت به من إنجازات في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتشريعية والتنظيمية في سبيل تحسين مستوى الحقوق والحريات العامة التي يتم العمل بها على أراضي دولة الإمارات العربية المتحدة، كما قامت الدولة بإصدار قانون اتحادي في شأن مكافحة التمييز وخطاب الكراهية ومنع التطرف الديني، وذلك استلهاماً من اتفاقية منع التمييز بكافة أشكاله والتي صادقت عليها الدولة في العام ١٩٧٤م.

الفصل الأول

معلومات أساسية

أولاً- نشأة وتأسيس الدولة

٣- تأسست دولة الإمارات العربية المتحدة في ١٩٧١/١٢/٢م كاتحاد يضم سبع إمارات هي أبوظبي ودبي والشارقة ورأس الخيمة وعجمان وأم القيوين والفجيرة، وعاصمتها أبوظبي.

ثانياً– النظام السياسي

٤- تأسست الإمارات العربية المتحدة في الثاني من ديسمبر ١٩٧١ كدولة اتحادية تتكون من اتحاد سبع إمارات وهي أبوظبي، دبي، الشارقة، عجمان، أم القيوين، رأس الخيمة والفجيرة. وحدد دستور الإمارات العربية المتحدة أهداف ومقومات الاتحاد، حيث بين أن الاتحاد يمارس السيادة على جميع الأراضي والمياه الإقليمية الواقعة داخل الحدود الدولية للإمارات الأعضاء، وتمارس الإمارات الأعضاء السيادة على أراضيها ومياهها الإقليمية في جميع الشؤون التي لا يختص بها الاتحاد بمقتضى الدستور، ويعتبر شعب الاتحاد شعب واحد وهو جزء من الأمة العربية والإسلام هو الدين الرسمي للاتحاد، ولغة الاتحاد الرسمية هي اللغة العربية.

٥- ونص الدستور على تقسيم الصلاحيات بين السلطات الاتحادية والسلطات المحلية حيث حصرت المادة (١٢٠) من الدستور اختصاصات السلطات الاتحادية في التشريع والتنفيذ، وحددت المادة (١٢١) من الدستور الاختصاصات التي تنفرد بها السلطات الاتحادية ناحية التشريع، أما ماعدا هذه الاختصاصات فتتولاه الإمارات الأعضاء.

ثالثاً– المؤسسات الدستورية

وتتكون السلطات الاتحادية من:

٦- **المجلس الأعلى للاتحاد:** هو السلطة العليا في الدولة، يشكل من حكام جميع الإمارات المكونة للاتحاد، أو من يقوم مقامهم في إماراتهم، في حال غيابهم. ولكل إمارة صوت واحد في مداولات المجلس. ويقوم المجلس الأعلى للاتحاد برسم السياسة العامة في جميع المسائل الموكولة للاتحاد والنظر في كل ما من شأنه أن يحقق أهداف الاتحاد والمصالح المشتركة للإمارات الأعضاء.

٧- **رئيس الاتحاد ونائبه:** ينتخب المجلس الأعلى للاتحاد، من بين أعضائه، رئيساً للاتحاد ونائباً للرئيس، ويمارس رئيس الاتحاد بموجب الدستور عددا من الاختصاصات أهمها: رئاسة المجلس الأعلى للاتحاد وإدارة مناقشاته، توقيع القوانين والمراسيم والقرارات الاتحادية التي يصادق عليها المجلس الأعلى ويصدرها، تعيين رئيس مجلس وزراء الاتحاد ونائب رئيس مجلس وزراء الاتحاد والوزراء ويقبل استقالاتهم ويعفيهم من مناصبهم بناءً على اقتراح رئيس مجلس وزراء الاتحاد ويمارس نائب رئيس الاتحاد جميع اختصاصات الرئيس عند غيابه لأي سبب من الأسباب.

٨- **مجلس وزراء الاتحاد:** يتكون مجلس وزراء الاتحاد من رئيس مجلس الوزراء ونائبه وعدد من الوزراء، ويتولى مجلس الوزراء بوصفه الهيئة التنفيذية للاتحاد وتحت الرقابة العليا لرئيس الاتحاد وللمجلس الأعلى، تصريف جميع الشئون الداخلية والخارجية التي يختص بها الاتحاد بموجب الدستور والقوانين الاتحادية، حيث يمارس بوجه خاص عدداً من الاختصاصات ومن أهمها، متابعة تنفيذ السياسة العامة لحكومة الاتحاد في الداخل والخارج، اقتراح مشاريع القوانين

الاتحادية وإحالتها إلى المجلس الوطني الاتحادي، إعداد مشروع الميزانية الاتحادية والإشراف على تنفيذ القوانين والقرارات الاتحادية والمعاهدات والاتفاقيات الدولية المنضمة لها الدولة.

٩- **المجلس الوطني الاتحادي**: يتشكل من ٤٠ عضوا من الإمارات الأعضاء موزعة كما يلي: أبوظبي ٨ مقاعد دبي ٨ مقاعد الشارقة ٦ مقاعد رأس الخيمة ٦ مقاعد عجمان ٤ مقاعد أم القيوين ٤ مقاعد الفجيرة ٤ مقاعد. وتعرض مشاريع القوانين الاتحادية بما في ذلك مشاريع القوانين المالية على المجلس الوطني الاتحادي قبل رفعها إلى رئيس الاتحاد لعرضها على المجلس الأعلى للتصديق عليها، كما تتولى الحكومة إبلاغ المجلس الوطني بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية التي توقعها مع الدول الأخرى والمنظمات الدولية المختلفة، مشفوعة بما يناسب من بيان. وللمجلس الوطني الاتحادي أن يناقش أي موضوع من الموضوعات العامة المتعلقة بشئون الاتحاد وأن يعبر عن توصياته .

١٠- **القضاء الاتحادي**: نصت المادة ٩٤ من الدستور أن "العدل أساس الملك وأكدت استقلال السلطة القضائية فلا سلطان على القضاة إلا للقانون وضمائرهم" في تأدية وظائفهم. ويتكون النظام القضائي الاتحادي من محاكم اتحادية ابتدائية ومحاكم اتحادية استئنافية تتنوع اختصاصاتها في القضايا المدنية والتجارية، القضايا الجنائية، القضايا الإدارية، القضايا الشرعية. بالإضافة إلى محكمة اتحادية عليا تتشكل من رئيس وعدد من القضاة يعينون بمرسوم يصدره رئيس الاتحاد بعد مصادقة المجلس الأعلى عليه، وتختص بعدد من الاختصاصات التي أسندها إليها الدستور في المادة (٩٩) منها بحث دستورية القوانين الاتحادية وتفسير أحكام الدستور والنظر في الجرائم التي لها مساس مباشر بمصالح الاتحاد.

١١- بالإضافة إلى القضاء الاتحادي يوجد في الإمارات العربية المتحدة قضاء محلي، حيث نصت المادة (١٠٤) من الدستور على أنه: "تتولى الهيئات القضائية المحلية في كل إمارة جميع المسائل القضائية التي لم يعهد بها للقضاء الاتحادي بمقتضى أحكام الدستور" ويطبق القضاء المحلي أحكام الدستور والقوانين الاتحادية والقوانين المحلية التي لا تتعارض مع أحكام الدستور والقوانين الاتحادية، والقضاء المحلي على ٣ درجات، ابتدائي واستئناف وتمييز وذلك دون الإخلال باختصاصات المحكمة الاتحادية العليا بموجب الدستور. كما نص الدستور على أن يكون للاتحاد نائب عام يرأس النيابة العامة الاتحادية التي تتولى الادعاء في الجرائم المرتكبة بموجب قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية الاتحاديين.

١٢- كما تم تشكيل مجلس التنسيق القضائي بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٣/٧٧) لسنة ٢٠٠٧ برئاسة معالي وزير العدل وعضوية رؤساء ومدراء الأجهزة القضائية الاتحادية والمحلية بالإضافة إلى مدراء المعاهد القضائية في الدولة، ويختص المجلس بتفعيل التعاون والتنسيق وتبادل الخبرات بين القضائين الاتحادي والمحلي ودراسة المشكلات والتحديات المشتركة في القضائين واقتراح الحلول المناسبة لها والعمل على توحيد المبادئ القانونية والأحكام التي تصدر في القضايا المماثلة المنظورة أمام القضائين.

رابعاً- الموقع الجغرافي

١٣- تشغل دولة الإمارات المساحة الواقعة في قارة آسيا على الجزء الشرقي من شبه الجزيرة العربية المنطقة بين خطي عرض ٢٢ و٢٦,٥ درجة شمالا وخطي طول ٥١ و٥٦,٥ شرق خط جرينتش، ويحدها من الشمال الخليج العربي ومن الغرب دولة قطر والمملكة العربية السعودية ومن الجنوب سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية ومن الشرق خليج عمان.

خامساً- المساحة

١٤- تبلغ مساحة الدولة ٨٣٦٠٠ كيلو متر مربع وتتضمن هذه المساحة عددا من الجزر تبلغ مساحتها حوالي ٥٩٠٠ كيلو متر مربع. وتمتد السواحل المطلة على الساحل الجنوبي من الخليج العربي مسافة ٦٤٤ كيلومتر من قاعدة شبه جزيرة قطر غربا وحتى رأس مسندم شرقا بينما يمتد الساحل الشرقي المطل على خليج عمان بطول ٩٠ كيلو متر.

سادساً- التضاريس

١٥- تتكون أراضي الدولة في معظمها من الصحاري ولا سيما في المناطق الغربية وتتخللها عدة واحات مشهورة مثل العين وليوا إضافة إلى المراعي الخصبة الموجودة في مناطق الظفرة التي تتوفر فيها المياه الجوفية وتقع إلى الجنوب من هذه المناطق الكثبان الرملية التي تشكل حدود الربع الخالي. ويعتبر جبل حفيت حدا جنوبيا لواحة البريمي حيث تقع مدينة العين ويبلغ ارتفاعه نحو ١٢٢٠ متراً، إضافة إلى سلسلة جبال حجر التي تشطر شبه جزيرة مسندم وتمتد على مسافة ٨٠ كيلو متر شمالا وجنوبا بعرض يصل إلى نحو ٣٢ كيلو متر فتخترق سلطنة عمان لتصل إلى الطرف الشرقي من شبه الجزيرة العربية، وفي سفوح المناطق الشمالية من هذه السلسلة التي تصل في اعلى ارتفاعها إلى نحو ٢٤٣٨ مترا تقع مدينة رأس الخيمة وتتميز سلسلة السفوح الغربية للسلسلة بوجود الوديان الكبيرة والأخاديد التي يستغل بعضها للزراعة، ومعظم سواحل الدولة رملية باستثناء المنطقة الشمالية في رأس الخيمة التي تشكل رأس سلسلة جبال حجر.

١٦- أما المياه الإقليمية فهي ضحلة عموما إذ يبلغ متوسط عمقها ٣٥ مترا بينما يبلغ أقصى عمق ٩٠ متراً باستثناء المنطقة التي يقع فيها مضيق هرمز حيث يصل العمق إلى ١٤٥ مترا، وتتصف المياه الإقليمية للدولة بكثرة الشعب المرجانية الغنية بمحار اللؤلؤ والثروة السمكية.

سابعاً– المناخ

١٧- تقع دولة الإمارات العربية المتحدة في المنطقة المدارية الجافة التي تمتد عبر أسيا وشمال أفريقيا وتخضع في الوقت نفسه لتأثيرات المحيط لوقوعها على ساحلي الخليج العربي وخليج عمان الذي يتصل بالبحر الأحمر عن طريق باب المندب.

١٨- وترتبط معدلات درجات حرارتها الشديدة صيفا بارتفاع نسبة الرطوبة كما يلاحظ وجود فروق كبيرة بين مناخ المناطق الساحلية والصحراوية الداخلية والمرتفعات التي تشكل في مجموعها تضاريس الدولة، ويهب على الدولة نوعان من الرياح الموسمية وغير الموسمية وهي تشتد في الربيع والقسم الأخير من الصيف، وتعاني الدولة من قلة الأمطار التي تتقلب كمياتها ويكون سقوطها بين شهري نوفمبر وأبريل.

ثامناً– السكان

١٩- بلغت آخر إحصائيات سكان الدولة نحو ٠٧٠ ٢٦٤ ٨ مليون نسمة في نهاية عام ٢٠١٠م وفقاً للتقديرات الرسمية الصادرة عن المركز الوطني للإحصاء استناداً إلى بيانات السجلات الإدارية لدى المصادر الرسمية في الدولة، ويتأثر النمو السكاني بعوامل ترتبط بالجانب الاقتصادي بشكل كبير خاصة في الفترات التي تشهد طفرات متسارعة، كما هو الحال في السنوات ٢٠٠٥-٢٠١٠، حيث ارتفع عدد سكان الدولة من ٢,٤ مليون نسمة في العام ١٩٩٥ إلى حوالي ٤,١ مليون نسمة حسب التعداد العام للسكان ٢٠٠٥، ومن ثم إلى ضعف هذا العدد في العام ٢٠١٠م كما هو مشار إليه في الجدول رقم (١) الموضح أدناه.

جدول (١)

السكان حسب الجنسية والجنس في تعداد منتصف عام ٢٠١٠

مواطنون			*غير مواطنون*			*إجمالي عدد السكان*		
ذكور	*إناث*	***إجمالي***	*ذكور*	*إناث*	***إجمالي***	*ذكور*	*إناث*	***إجمالي***
٤٧٩ ١٠٩	٤٦٨ ٨٨٨	**٩٤٧ ٩٩٧**	٥ ٦٨٢ ٧١١	١ ٦٣٣ ٣٦٢	**٧ ٣١٦ ٠٧٣**	٦ ١٦١ ٨٢٠	٢ ١٠٢ ٢٥٠	**٨ ٢٦٤ ٠٧٠**

المصدر: الإمارات في أرقام منتصف ٢٠١٠م؛ المركز الوطني للإحصاء.

تاسعاً– المؤشرات الاقتصادية

٢٠- استطاعت الإمارات العربية المتحدة وبفضل السياسية التنموية التي انتهجتها من تحقيق معدلات نمو مرتفعة في كافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية. إذ تشير الإحصائيات بأن الدولة سجلت ارتفاعاً في نمو الناتج الإجمالي لعام ٢٠١٤ بنسبة ٤,٦% ليصل إلى ٤١٩,٦ مليار دولار متمثل في قطاعات الصناعة بنسبة ٥٨,٩ % والخدمات ٤٠,٥ % والزراعة ٠,٦ %،

ويعتبر نصيب الفرد من الدخل عالي مقارنةً بالدول الأخرى والذي وصل إلى ٣٧٦ ٧١ دولار. وقد استطاعت دولة الإمارات العربية المتحدة وبفضل سياساتها التنموية أن تحتل مراكز متقدمة بين دول العالم، حيث حققت الدولة قفزات كبيرة في مجال التنمية البشرية خصوصاً في الأعوام العشرة الأخيرة، وعليه فقد أحرزت دولة الإمارات في العام ٢٠١٤ المرتبة الأربعين عالمياً في مؤشر التنمية البشرية، والمرتبة العشرين عالمياً في العام ٢٠١٥ في تقرير السعادة العالمي.

الفصل الثاني

التعليق على الأحكام الموضوعية للاتفاقية الدولية بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

المادة ١

٢١- تعد دولة الإمارات في قائمة أفضل دول العالم جذبا للعمل والإقامة فيها لما تنعم به من أمن واستقرار وتتمتع به من سمعة طيبة، وحلت في هذا السياق في المركز الأول إقليميا والثالث عالميا في قائمة أفضل ١٠ دول للإقامة فيها والمركز الـ ٢٤ عالميا في مؤشر أفضل وجهات العمل للأجانب في التقرير الذي أصدرته مؤسسة "اكسبات انسايدر" الدولية للعام ٢٠١٤، كما أحرزت المرتبة الأولى عالميا في التعايش السلمي بين الجنسيات باحتضانها نحو ٢٠٠ جنسية من مختلف دول العالم على أرضها وذلك وفقا لتقرير المنظمة العالمية للسلم والرعاية والإغاثة التابعة للأمم المتحدة للعام ٢٠١٤م، ويعود ذلك إلى أن دستور دولة الإمارات العربية المتحدة اقر 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 انه ورد في الباب الثالث من دستور الدولة على مجموعة من المواد التي تضمن المساواة وهي كالتالي:

- المادة (٢٥) على أن "جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي".
- 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".

- المادة (٢٧): يحدد القانون الجرائم والعقوبات. ولا عقوبة على ما تم من فعل أو ترك قبل صدور القانون الذي ينص عليها.
- المادة (٢٨) على أن "العقوبة شخصية والمتهم برئ 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".
- المادة (٣٠): حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة، وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون.
- المادة (٣١): حرية المراسلات البريدية والبرقية وغيرها من وسائل الاتصال وسريتها مكفولتان وفقاً للقانون.
- المادة (٣٢): حرية القيام بشعائر الدين طبقاً للعادات المرعية مصونة، على ألا يخل ذلك بالنظام العام، أو ينافي الآداب العامة.
- المادة (٣٣): حرية الاجتماع، وتكوين الجمعيات، مكفولة في حدود القانون.
- المادة (٣٩): المصادرة العامة للأموال محظورة، ولا تكون عقوبة المصادرة الخاصة إلا بناءً على حكم قضائي، وفي الأحوال المنصوص عليها في القانون.
- 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.
- المادة (٤١): لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب.
- المادة (٤٤): احترام الدستور والقوانين والأوامر الصادرة من السلطات العامة تنفيذاً لها ومراعاة النظام العام واحترام الآداب العامة، واجب على جميع سكان الاتحاد.

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

- في المادة (٤) من القانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات وتعديلاته على أن: "لا يفرض تدبير جنائي إلا في الأحوال وبالشروط المنصوص عليها في القانون، وتسري على التدابير الجنائية الأحكام المتعلقة بالعقوبات ما لم يوجد نص على خلاف ذلك"، ونصت المادة (١٢) من القانون الاتحادي سالف الذكر رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات وتعديلاته التي نصت على أن: "يعاقب على الجريمة طبقا للقانون

النافذ وقت ارتكابها والعبرة في تحديده بالوقت الذي تمت فيه أفعال تنفيذها دون النظر إلى وقت تحقق نتيجتها".

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

- كما نصت المادة (٧٠) من القانون سالف الذكر على أن: "يجرى 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 بمترجم بعد أن يحلف يمينًا بأن يؤدي مهمته بالأمانة والصدق".

- ونصت المادة (١٦١) من القانون سالف الذكر على أنه: "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.

- ونصت المادة (٢١٠) من القانون سالف الذكر على أنه: "يصدر الحكم في جلسة علنية ولو كانت الدعوى نظرت في جلسة سرية ويجب إثباته في محضر الجلسة وأن يوقعه رئيس المحكمة والكاتب. 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.

- كذلك نصت 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 إلا بالطعن في هذا الحكم بالطرق المقررة في القانون".

- كما 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 نصت 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 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.

المادة ٢ إلى ٤

٢٢- إن النصوص التشريعية في دولة الإمارات قد تضمنت ما يفيد حظر التمييز العنصري بكافة أشكاله سواء في الدستور أو القوانين، ويتضح من مواد دستور دولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٤٦) و(٤٧) و(٦٠) و(١٢٥)، على أن 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:

- الفقرة (أ): ورد في القانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات وتعديلاته أحكام عديدة تجرم العنف بكافة أشكاله وصوره ومنها ما نصت 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".
- الفقرة (ج): إن القانون الاتحادي القانون الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ بإصدار قانون العقوبات وتعديلاته قد اعتبر أيه جريمة ومنها التمييز العنصري أو التحريض عليه يعتبر فيها من الظروف المشددة، حيث نصت المادة (١٠٢) من القانون سالف الذكر على أنه: "مع مراعاة الأحوال التي يبين فيها القانون أسبابا خاصة للتشديد يعتبر من الظروف المشدد ما يلي: "د- وقوع الجريمة من موظف عام استغلالا لسلطة وظيفية أو لصفته ما لم يقرر القانون عقابا خاصة اعتبارا لهذه الصفة".

٢٣- كما أن المرسوم بقانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٥ بشأن مكافحة التمييز والكراهية الذي يعد من القوانين التي أصدرتها الدولة والتي تتضمن أحكاما 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.

٢٤- 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 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.

٢٥- ونص 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.

٢٦- ووفقا للمرسوم بقانون يعاقب كل من أنشأ أو أسس أو نظم أو أدار جمعية أو مركزا أو هيئة أو منظمة أو تنظيما أو جماعة أو فرعا لإحداها أو استخدم لذلك أيا 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.

٢٧- ولقد جرم 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.

٢٨- ويعفى 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 جاز للمحكمة إعفاؤه من العقوبة متى أدى الإبلاغ إلى ضبط باقي الجناة. كما اعتبر المرسوم بقانون أنه لا يعد تمييزا محظورا 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.

٢٩- كما سبق وان أصدرت دولة الإمارات العربية المتحدة المرسوم بقانون رقم (٥) لسنة ٢٠١٢ في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات حيث نص 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 التحبيذ 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.

المادة ٥

أولاً- معلومات مجمعة في إطار حقوق محددة

(أ) المساواة أمام المحاكم

٣٠- حق المساواة أمام المحاكم وهيئات إقامة العدل مكفولة في دستور دولة الإمارات لجميع المواطنين والمقيمين على حدٍ سواء، حيث نصت المادة (٢٥) في الدستور على أن "جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي"، ونصت المادة (٤١) من الدستور على أن: "لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب". كما نصت المادة (٩٤) من الدستور على أن: "العدل أساس الملك، والقضاة مستقلون لا سلطان عليهم في أداء واجبهم لغير القانون وضمائرهم".

(ب) حق السلامة الشخصية

٣١- سنت الدولة العديد من النصوص الدستورية والقانونية التي تضمن السلامة الشخصية وتحترم كرامة الفرد، وان 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

- المادة (٢٦) إن "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".
- المادة (٢٧): يحدد القانون الجرائم والعقوبات. ولا عقوبة على ما تم من فعل أو ترك قبل صدور القانون الذي ينص عليها.
- المادة(٢٨) على أن "العقوبة شخصية والمتهم برئ 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".
- المادة (٤١): لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب.

ثانياً– النصوص القانونية

- تؤكد المادة (١٠) من قانون 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".

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

- نصت 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".

- كما نصت المادة (٢٤٤) من ذات القانون انه "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تجاوز 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 أو المؤسسة بغير أمر من السلطة المختصة أو استبقاءه بعد المدة المحددة في هذا الأمر أو امتنع عن تنفيذ الأمر بإطلاق سراحه".

- كما نصت 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 اعتمادا على سلطة وظيفته فأخل بشرفه أو أحدث آلاما ببدنه".

- كذلك نصت المادة (٢٥٩) من قانون العقوبات: "مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٤٣) يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبالغرامة التي لا تجاوز خمسة آلاف درهم كل من استعمل التعذيب أو القوة أو التهديد، أو عرض عطية أو مزية من أي نوع أو وعدا بشيء من ذلك لحمل آخر على كتمان أمر من الأمور أو الإدلاء بأقوال أو معلومات غير صحيحة أمام أية جهة قضائية".

- وقد نصت المادة (٣٤٤) من قانون العقوبات على أن: "يعاقب بالسجن المؤقت من خطف شخصا 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:

١- إذا حصل الفعل بانتحال صفة عامة أو ادعاء القيام أو التكليف بخدمة عامة أو الاتصال بصفة كاذبة.

٢- إذا ارتكب الفعل بطريق الحيلة أو صحبة استعمال القوة أو التهديد بالقتل أو بالأذى الجسيم أو أعمال تعذيب بدنية أو نفسية.

٣- اذا وقع الفعل من شخصين فأكثر أو من شخص يحمل سلاحا.

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

٥- إذا كان المجني عليه أنثى أو حدثا أو مجنونا أو معتوها.

٦- 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.

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

٣٢- 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 كلمن أخفى شخصا مخطوفا مع علمه بذلك.

٣٣- وبالنظر إلى نصوص المواد سالف الذكر يتضح جليا بأن المشرع الإماراتي حظر التعذيب أو ممارسة العنف أو أذى بدني والممارسات الحاطة بالكرامة الإنسانية التي تصدر من موظفين حكوميين أو فرد أو جماعة أو مؤسسة بكافة أشكاله وصوره.

ثالثاً- إجراءات أخرى

- تم تضمين مناهج التدريب في كلية ومدرسة الشرطة العلوم الخاصة بمعاملة المسجونين وإدارة شئونهم من حيث الالتزام بمبادئ المعاملة المعتمدة في القانون ومن حيث اقتران هذه المبادئ بالإجراءات المطلوبة من جانب موظفي السجون 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 السجون بأغراض عقوبة السجن، حقوق الإنسان، القواعد الدنيا لمعاملة المسجونين، حقوق المسجونين في المعاملة العقابية، عدم التمييز بين المسجونين، المرأة في السجن، وغيرها من الموضوعات ذات الصلة كما زودت إدارة المؤسسات بكتيب يتضمن المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

- 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.
- يشارك قادة العمل العقابي والإصلاحي في الدولة في الاجتماعات والمؤتمرات التي تعني بإدارة السجون ومعاملة المسجونين التي تعقدها 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.
- تشارك إدارة حقوق الإنسان في لجان التفتيش على المؤسسات الإصلاحية والعقابية بوجود أعضاء دائمين بها وذلك لضمان عدم وجود انتهاكات لحقوق النزلاء أثناء قضاء فترة محكوميتهم ولضمان وصون كرامتهم.
- لدى الدولة مشروع لتطوير قانون المؤسسات العقابية والإصلاحية لمواكبة القوانين الدولية التي تضمن حقوق النزيل وتحميه من كافة أشكال إساءات المعاملة. كما أن النيابة العامة تقوم بالإشراف على المنشآت العقابية وفقاً المادة ٣٢٠ من قانون الإجراءات الجزائية للاطلاع على أوضاع النزلاء وتلقى الشكاوى كما ينظم قانون المنشآت العقابية حقوق النزلاء وتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية
- أثبتت تقارير محايدة مستقلة من خبراء متخصصين في مجال الأشراف على المنشآت العقابية بأن المنشآت العقابية والإصلاحية بدولة الإمارات تعد أو تعمل وفقا لأقل المعايير الدولية بهذا الشأن.

(ج) الحقوق السياسية وتولي الوظائف العامة على قدم المساواة

٣٤- 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 نشاءة الدولة والتطورات المتلاحقة والمتسارعة التي شهدها اقتصادها ومجتمعها، تطور النظام السياسي فيها بما يلبي احتياجات الدولة الحديثة. وتم مؤخراً تقوية العديد من المؤسسات الرسمية وكذلك التشريعات بما يتناسب مع سياسية الدولة في التشجيع على المشاركة السياسية، حيث قامت الدولة باتخاذ الآتي:

١- 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 ومدروسة في البلاد.

٢- 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 الوطني الاتحادي، والذي نص على تشكيل اللجنة الوطنية للانتخابات برئاسة وزير الدولة لشئون المجلس الوطني، 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.

٣- 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.

٤- وشملت التعديلات الدستورية بشأن المجلس الوطني الاتحادي تعديل المادتين «٧٢ و٧٨» 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 بلائحته 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 حيث يحدد بقرار من رئيس الاتحاد الاتفاقيات والمعاهدات التي يتوجب أن تعرض على المجلس الوطني قبل التصديق عليها.

٥- 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.

٣٥- 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.

٣٦- أما في انتخابات المجلس الوطني الاتحادي التي أجريت في الـ 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.

٣٧- وتمثل 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 أن 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 ٢٧٩ ٢٢٤ 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 ٣٠٨ ١٣٥ 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.

(د) الحقوق المدنية

الحق في حرية التنقل وفي مغادرة البلد والرجوع له

٣٨- ضمن المشرع 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".

حق التزوج واختيار الزوج

٣٩- نظم 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 نصت المادة (٣٩) أن "يتولى ولي المرأة البالغة عقد زواجها برضاها، ويوقعها المأذون على العقد ويبطل العقد بغير ولي، فإن دخل بها فرق بينهما، ويثبت نسب المولود. ونصت المواد التالية بشأن الحقوق الزوجية على التالي:

مادة (١٢)

١- يرجع في الشروط الموضوعية لصحة الزواج إلى قانون كل من الزوجين وقت انعقاد الزواج.

٢- أما من حيث الشكل فيعتبر الزواج ما بين أجنبيين أو ما بين أجنبي ووطني صحيحًا إذا عُقد وفقًا لأوضاع البلد الذي تمت فيه أو إذا روعيت فيه الأوضاع التي قررها قانون كل من الزوجين.

مادة (١٣)

١- يسري قانون الدولة التي ينتمي إليها الزوج وقت انعقاد الزواج على الآثار الشخصية والآثار المتعلقة بالمال التي يرتبها عقد الزواج.

٢- أما الطلاق فيسري عليه قانون الدولة التي ينتمي إليها الزوج وقت الطلاق ويسري على التطليق والانفصال قانون الدولة التي ينتمي إليها الزوج وقت رفع الدعوى.

مادة (١٤)

في الأحوال المنصوص عليها في المادتين السابقتين إذا كان أحد الزوجين وطنيًا وقت انعقاد الزواج يسري قانون دولة الإمارات وحده فيما عدا شرط الأهلية للزواج.

٤٠- كما إن قانون الأحوال الشخصية في دولة الإمارات اشتمل على بنود تنظم 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 أن موافقة الولي تعتبر شرطا أساسيا لصحة زواج المرأة إلا أن القانون وضع ضوابط تنظم هذه المسألة وتضمن حقوقا للمرأة:

- يحق للمرأة في عقد الزواج اشتراط ما ليس محرما شرعا، ويحق لها فسخ العقد في حال إخلال بالشروط.

- يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفؤا للمرأة وقت عقد الزواج وهو حق لكل مرأة.
- يشترط موافقة القبول للإيجاب صراحة أو ضمنا مع بقاء العاقدين على أهليتهما حين إتمام العقد.

٤١- أما فيما يتعلق بمسألة التساوي في الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وفسخه، فإن الشريعة الإسلامية كرمت المرأة وجعلت الرجل هو المكلف بالنفقة المرأة سواء كانت زوجة، أو ابنه، أو أم، أو أخت، ولا يلزم الزوجة بالإنفاق على نفسها أو أسرتها، ولو كانت غنية، فجميع ما تملك من أموال لها وحدها، وهي غير مكلَّفة أو ملزمة بالإنفاق على أحد، وفي حال شارك أحدهما الآخر في تنمية مال أو بناء مسكن ونحوه كان له الرجوع على الآخر بنصيبه فيه عند الطلاق أو الوفاة.

٤٢- وقد نصت المادة (٥٥) من قانون الأحوال الشخصية على حقوق الزوجة على زوجها والمتمثلة في النفقة، عدم منعها في إكمال تعليمها، عدم منعها من زيارة أصولها وفروعها وأخواتها، عدم التعرض لأموالها الخاصة، عدم الإضرار بها ماديا أو معنويا.

٤٣- وعلى الرغم أن المرأة غير مكلفة بالإنفاق على الأبناء الأمر الذي يعتبر ميزة إيجابية لها، إلا أن لها حقوق متبادلة مع زوجها فيما يتعلق بالعناية بالأولاد وتربيتهم وتنشئتهم تنشئة صالحة حسب المادة (٥٤) من قانون الأحوال الشخصية.

حق الفرد في التملك بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين

٤٤- إن دولة الإمارات العربية المتحدة تنتهج الاقتصاد المفتوح القائم على أساس حرية التجارة والتبادل التجاري والخدمات بغية تطوير الاقتصاد القومي وتنويع مصادر الدخل. كما تهتم الإمارات بتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على أساس متوازن بالنسبة للدولة ككل وعلى مستوى الإمارات، وأن يتم النمو الاجتماعي المتوازن جنباً إلى جنب مع التنمية الاقتصادية. وقد استطاعت الإمارات العربية المتحدة وبفضل سياساتها التنموية أن تحتل مراكز متقدمة بين دول العالم، فقد حققت الدولة قفزات كبيرة، خصوصا في الأعوام العشر الأخيرة، في مجال التنمية البشرية، حيث احتلت في العام "٢٠١١" المركز الأول عربيا والثلاثين عالميا 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

٤٥- كما أن دولة الإمارات لم تطبق بعد نظام الضريبة على الدخل، أو ضريبة القيمة المضافة على المنتجات، كما إن المؤسسات المصرفية في دولة الإمارات العربية المتحدة لا تفقر في تعاملاتها بين الرجل والمرأة في التعاملات المالية. فالقوانين الموضوعة 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 قرنًا لها ذمة مالية مستقلة تماما عن ذمة الرجل، وأهلية كاملة لا تقل عن ذمة الرجل المالية شيئا، فلها حق تملك جميع أنواع الأموال من عقارات ومنقولات وأموال سائلة (نقود) كالرجل سواء بسواء، ولها حق التصرف بمختلف أنواع التصرفات المقررة شرعا فيما تملكه، فلها أن تبيع وتشترى وتقايض وتهب وتوصى 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 نصت المادة ١٥٩ من قانون الأحوال الشخصية "أن كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون"، وأوضحت المادة ١٧٤ أن عوارض الأهلية هي الجنون والسفه، ومرض الموت.

٤٦- ومن ناحية تمكين المرأة اقتصاديا تعمل الحكومة من خلال المؤسسات الحكومية والمؤسسات المجتمع المدني على دعم مشاركة المرأة اقتصاديا 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.

٤٧- ويذكر أن 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.

الحق في الإرث

٤٨- نظم القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٨٥م بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة حيث نصت المادة (١٧) على التالي:

١- يسري على الميراث قانون المورث وقت موته.

٢- وتؤول إلى الدولة الحقوق المالية الموجودة على إقليمها والخاصة بالأجنبي الذي لا وارث له.

٣- وتسري على الأحكام الموضوعية للوصية وسائر التصرفات المضافة إلى ما بعد الموت قانون الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته من صدر منه التصرف وقت موته.

٤- 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.

٥- على أن يكون قانون دولة الإمارات العربية المتحدة هو الذي يسري في شأن الوصية الصادرة من أجنبي عن عقاراته الكائنة في الدولة.

والمادة (١٩):

١- يكسب الوارث بطريق الميراث العقارات والمنقولات والحقوق الموجودة في التركة.

٢- تعيين الورثة وتحديد أنصبتهم في الإرث وانتقال التركة يخضع لأحكام الشريعة الإسلامية والقوانين الصادرة تطبيقًا لها.

الحق في حرية الفكر والوجدان والدين

٤٩- نصت المادة (٣٢) من الدستور على أن "حرية القيام بشعائر الدين طبقاً للعادات المرعية مصونة، على ألا يخل ذلك بالنظام العام، أو ينافي الآداب العامة".

الحق في حرية الرأي والتعبير

٥٠- نصت 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".

الحق في حرية الاجتماع السلمي وتكوين الجمعيات

٥١- نصت 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 أن الجمعية ذات النفع العام هي "كل جماعة ذات تنظيم له صفة الاستمرار، شريطة ألا يقل عدد المؤسسين عن عشرين عضوا، ويجوز للوزارة الاستثناء من هذا الشرط بحيث لا يقل عدد المؤسسين عن خمسة أعضاء.

٥٢- وتكفل الدولة من خلال هذا القانون، لكافة العاملين على أراضيها الحق في تأسيس جمعيات مهنية يتم تمثيلهم من خلالها، حيث تكون العضوية فيها مفتوحه للجميع (مواطنون ومقيمون من غير مواطني الدولة).

٥٣- 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 واختصاصاته ونظام العمل فيه، وكذا تحديد موارد الجمعية وكيفية استغلالها والتصرف فيها وطريقة مراقبة إنفاقها، انتهاء بشروط تصفية الجمعية اختياريًا وقواعد تصفيتها ومصير أموالها.

٥٤- في ذات الاطار ينص القانون على حق الجمعية في تشكيل مجلس إدارة لمباشرة شئونها يتم انتخابه بالاقتراع السري وفقا 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، وأخيرا تجيز المادة ١٣ للجمعيات المشهرة وفقا للقانون أن تطلب تكوين اتحادات فيما بينها وفقا 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.

٥٥- 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.

(هـ) الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

الحق في العمل

٥٦- 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 احد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه، لا يجوز استعباد أي إنسان".

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

٥٨- كما أن دولة الإمارات العربية المتحدة تؤمن بأن المرأة شريك استراتيجي في التنمية؛ وعليه فإنها 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. أن 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، فضلا عن أنه 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.

٥٩- ووفقا للمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومات الاتحادية فإن عملية تحديد الأجور في كافة مؤسسات الدولة تتم وفق أسس ثابتة تعتمد على تطبيق نظم تحليل وتقييم الوظائف، وهو ما تم ترجمته من خلال نص المادة (٢٠) من القانون الاتحادي رقم ٩ لعام ٢٠١١ في شأن الموارد البشرية والتي تنص على أن "يكون لجميع الوزارات جدول درجات ورواتب موحد يصدر بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الهيئة وفقا لمجموعة من الأسس، ليس من ضمنها كون شاغل الوظيفة ذكر أو أنثى، بل تتعلق جميعها بمهام الوظيفة ذاتها والمؤهلات المطلوبة لشغلها وحجم المسئولية التي يتحملها الموظف بغض النظر عن نوعه".

الحق في تكوين النقابات والانتماء إليها

٦٠- تم ذكره في الصفحة ١٩ من التقرير.

الحق التمتع في الخدمات الصحية

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

٦٢- وتطبيقاً لذلك صدرت عدد من القوانين التي تقرر حق الفرد في الأمن الصحي والرعاية الصحية كالقانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٧٥ في شأن مزاولة مهنة الطب البشري، والعديد من التشريعات الأخرى التي صدرت في هذا السياق ومن أهمها:

- القانون الاتحادي رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٨ في شأن المسؤولية الطبية خاصة المادة (٣) والتي تنص على أن الطبيب يجب عليه التعامل مع المرضى دون تمييز بينهم وغير ذلك من الأحكام التي تضمن حقوق المرضى.
- القانون الاتحادي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ في شأن مكافحة الأمراض السارية وخاصة الفصل الرابع منه 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 يؤكد حرص الدولة على احترام حقوق المرضى وعدم القيام بأي تمييز ضدهم.

- 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 فإن الفصل السادس من هذا القرار يؤكد 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 تقررها القوانين المعمول بها في الدولة.
- اصبح عدد المستشفيات، العيادات والمراكز الصحية الحكومية في دولة الإمارات في نهاية عام ٢٠١٤ إلى ١٥٤، أما في القطاع الخاص فقد اصبح العدد هو ٣٣٣٤ من نفس العام.

٦٣- 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 المواطنون وغير المواطنون على حدٍ سواء وذلك وفقاً للمعايير العالمية، وتعمل الخطة على تحقيق الأهداف التالية:

١- تقديم خدمات صحية متميزة لمجتمع دولة الإمارات وفقاً للمعايير العالمية

٢- تحسين جودة أنظمة العمل وتطوير المنشآت والمرافق الصحية وضمان سهولة الوصول إليها وفقاً للمعايير العالمية

٣- تعزيز أنماط الحياة الصحية لمجتمع دولة الإمارات للحد من الأمراض المرتبطة بها

٤- تطوير النظام الصحي لوقاية مجتمع دولة الإمارات من الأمراض السارية والسيطرة عليها

٥- تطوير السياسات والتشريعات الصحية في دولة الإمارات وإنفاذها بمشاركة القطاعين العام والخاص.

٦٤- 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:

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

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.

٦٥- ويستفيد المواطنون وغير المواطنون من النظام الصحي المعمول به حالياً في الدولة، حيث إن هيئتي 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، أما 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 بأن وزارة الصحة في صدد الانتقال من نظام البطاقة الصحية إلى نظام التأمين الصحي كما هو معمول به في أبوظبي ودبي.

الحق في التعليم

٦٦- 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 مراحله داخل الاتحاد"، 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.

٦٧- وتظهر الإحصائيات أن هناك تطوراً واضحاً في إعداد الطلبة بجميع المراحل الدراسية، وأيضا في أعداد المدارس في دولة الإمارات خلال الفترة ما بين ١٩٧٢-٢٠١٥. حيث ازداد عدد الطلبة من ١١٨ ٤٤ في عام الدراسي ١٩٧٢-١٩٧٣، ليصل عددهم إلى ٨٥٧ ٢٥٧ في العام الدراسي ١٩٩٣-١٩٩٤، حيث استمر العدد في النمو المتسارع ليقفز في العام

الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥ إلى ٥٣٨ ٥٦٩، وهذه نقله إيجابية تشدها 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.

٦٨- 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 أيضًا إلى تعميق وتعزيز وتضمين وثائقها ومناهجها المطورة بدأً من العام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥م لمفاهيم التسامح ومناهضة التمييز العنصري ونشر ثقافة التعايش السلمي والحوار الإيجابي البناء بين مختلف فئات الطلبة من مواطنين ومقيمين.

٦٩- وركزت وزارة التربية والتعليم كافة جهودها وإمكانياتها على وضع خطة عملية منظمة للعمل على تطوير الخدمات المقدمة للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك عن طريق اخذ 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 ٢٠٠٦م 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.

٧٠- تركز حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة جهودها وطاقاتها على بناء الإنسان، فتنفذ مشاريعها بقناعة راسخة في أن الإنسان هو أداة التنمية الاجتماعية وثروة المجتمع الحقيقية، وانسجاما مع ذلك فلا توجد قيود على حق الأجانب في التعليم في الدولة سواء كان لجهة العمر والجنس والجنسية طالما أنها تتفق مع السياسات الخاصة بقيد الطلبة وقبولهم التي تنظم قبول الطلبة المواطنين أيضا. ولذلك فان حق الأجانب في التعليم مصان ولا قيود عليه سواء في المدارس الخاصة أو العامة وفي برامج التعليم النظامية وغير النظامية.

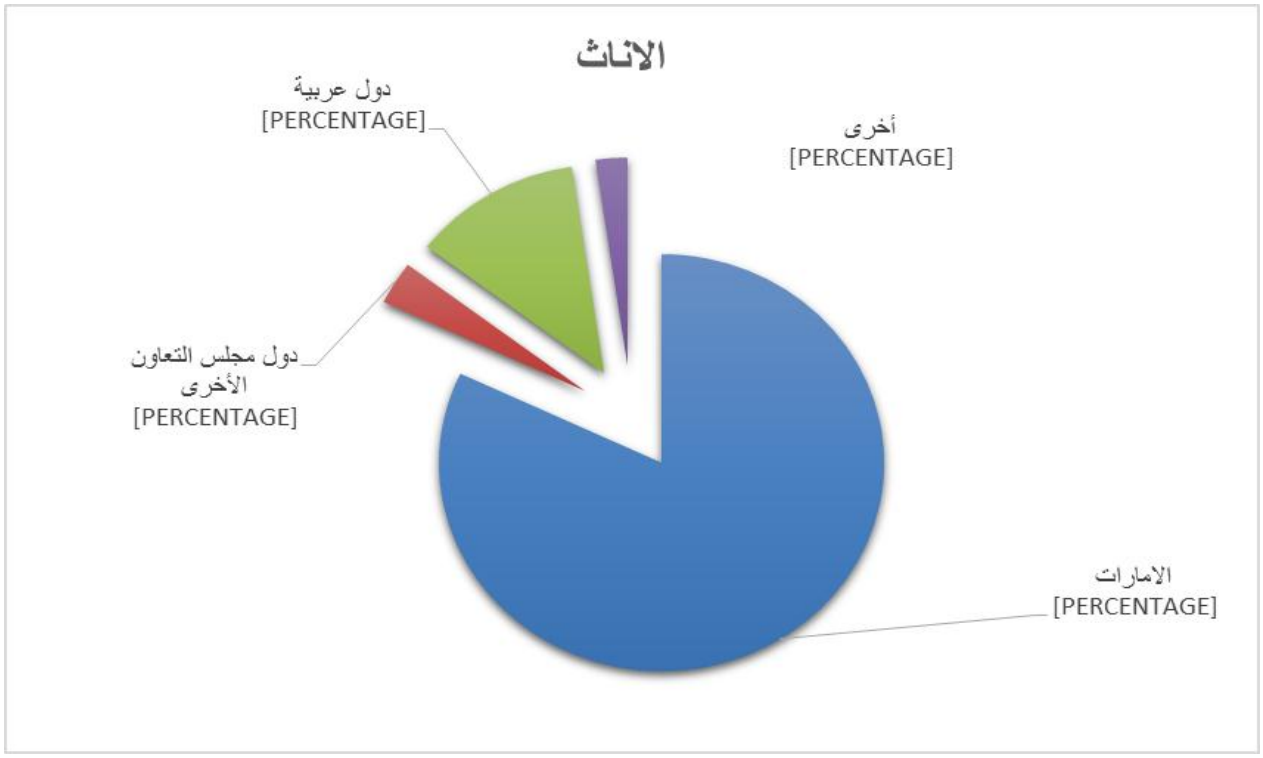
- حصلت دولة الإمارات في مؤشر المساواة بين الجنسين (Gender Parity Index) الترتيب رقم (١) عالميا وفق تقرير الفجوة بين الجنسين للعام ٢٠١٣ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.
- نص دستور دولة الإمارات العربية المتحدة في مادتيه الأولى والثانية على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق وتكافؤ الفرص في التعليم لكلا الجنسين، فقد فرض القانون الاتحادي رقم (١١) لسنة (١٩٧٢) إلزامية التعليم للذكور والإناث بدءاً من سن السادسة دون تمييز.

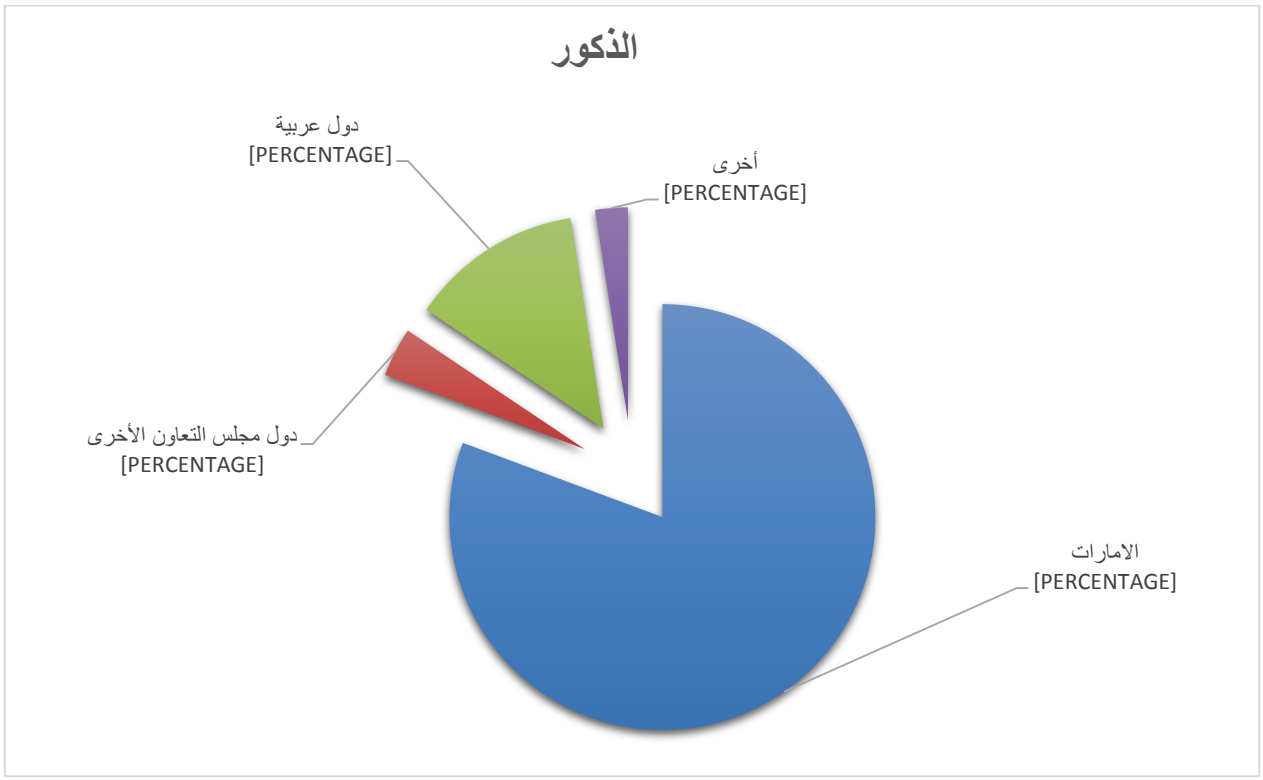
- انتخاب دولة الإمارات العربية المتحدة لعضوية المجلس التنفيذي للأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين لفترة ثلاث سنوات.
- بلغت نسبة المعلمات الإناث ٧٧% ونسبة المديرات ٧٣%، أما في رياض الأطفال فقد تراوحت النسبة ما بين (٩٩-١٠٠%).
- تنص المادة (٨) من لائحة تسجيل الطلبة لسنة ٢٠١٤ على قبول الطلبة في المدارس الحكومية بما فيهم أبناء الوافدين وذلك طبقاً للقرارات والنظم الصادرة عن الدولة.
- تنفذ الوزارة استراتيجية للتطوير برؤية واضحة محددة وينبثق عن هذه الاستراتيجية مشروعات وبرامج تسعى لتحقيق رؤية الدولة (٢٠٢١) وذلك من خلال كوادر وطنية وموظفون ومعلمون من كافة الجنسيات، وانه لا توجد أية قيود لدى الوزارة في تعيين المعلمين من كافة الجنسيات وأن المعيار الأساسي هو استقطاب الكفاءات التعليمية بالاعتماد على معيار الكفاءة بغض النظر عن الجنسية أو العرق أو الدين أو الجنس.
- التزام الوزارة بتمكين جميع العاملين في القطاع التربوي وخاصة المرأة للاستفادة من مهاراتها وتوظيفها في تطوير المنظومة التربوية.
- نظرا لطبيعة التركيبة السكانية لدولة الإمارات العربية المتحدة نجد أن جميع المدارس تستقبل الطلبة من جميع الجنسيات وحتى المدارس الحكومية إذ تخصص نسبة من الطلبة للدراسة في مدارسها.
- يشهد الوضع التربوي في دولة الإمارات زيادة مضطردة في إعداد المدارس الخاصة لوجود رغبة لدى الجاليات الموجودة على ارض الإمارات بتدريس أبناءها المنهج التربوي المقرر في بلدانها ولذلك توجد المدارس الإنكليزية والهندية والباكستانية والألمانية والفرنسية واليابانية وغيرها، ووجود ١٧ منهج معتمد للتدريس في المدارس عدا منهاج وزارة التربية والتعليم.
- نسبة المعلمين الذكور من غير المواطنين من إجمالي المعلمون الذكور في المدارس الحكومية حوالي ٩١%.
- عدم وجود قيود لإنشاء المدارس الخاصة بل على العكس يتم منح تسهيلات للمدارس الخاصة مثل منح المباني القديمة لمستثمرين من القطاع الخاص لتكون مدارس.
- توفير برامج التعليم المستمر (محو الأمية وتعليم الكبار) التي توفر فرص تعليمية بديلة للأجانب وبدون تكلفة.

- يبلغ عدد الطلبة غير المواطنين في جميع المدارس حوالي (٦٢٤٩٣٠) أي ما نسبتهم حوالي (٦٥%) من إجمالي الطلبة.
- عدد المدارس الخاصة التي تقبل غير المواطنين (٥٤٢) مدرسة وتبلغ نسبتها ٤٥% من إجمالي المدارس الحكومية والخاصة.
- يبلغ عدد الطلبة غير المواطنين في المدارس الخاصة حوالي (٥٧٣٨٣٨) وتشكل نسبتهم (٨٤ %) من إجمالي الطلبة الذين يدرسون في المدارس الخاصة.

		دول مجلس التعاون		*دول أخرى*		
المرحلة والجنس		*الإمارات*	*دول مجلس التعاون الأخرى*	*دول عربية*	*أخرى*	***المجموع***	*النسبة المئوية للمواطنين*
	ذكور	14,394	140	931	114	**15,579**	92.39%
رياض الأطفال	إناث	15,530	176	961	122	**16,789**	92.50%
	مجموع	29,924	316	1,892	236	**32,368**	92.45%
	ذكور	40,770	1,816	5748	1,206	**49,540**	82.30%
الحلقة الأولى	إناث	45,084	1,823	6002	1,287	**54,196**	83.19%
	مجموع	**85,854**	**3,639**	**11,750**	**2,493**	**103,736**	**82.76%**
	ذكور	30,692	1,626	5328	1,020	**38,666**	79.38%
الحلقة الثانية	إناث	34,428	1,550	5879	1,181	**43,038**	79.99%
	مجموع	**65,120**	**3,176**	**11,207**	**2,201**	**81,704**	**79.70%**
	ذكور	18,711	1,227	4762	641	**25,341**	73.84%
الثانوي	إناث	23,300	1,246	4941	766	**30,253**	77.02%
	مجموع	**42,011**	**2,473**	**9,703**	**1,407**	**55,594**	**75.57%**
	ذكور	392	52	319	228	**991**	39.56%
تعليم ديني	إناث	0	0	0	0	**0**	0.00%
	مجموع	**392**	**52**	**319**	**228**	**991**	**39.56%**
	ذكور	**104,959**	**4,861**	**17088**	**3,209**	**130,117**	**80.67%**
الإجمالي	**إناث**	**118,342**	**4,795**	**17783**	**3,356**	**144,276**	**82.02%**
	مجموع	**223,301**	**9,656**	**34,871**	**6,565**	**274,393**	**81.38%**

توزيع الطلبة (تعليم حكومي) حسب الجنسية للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥

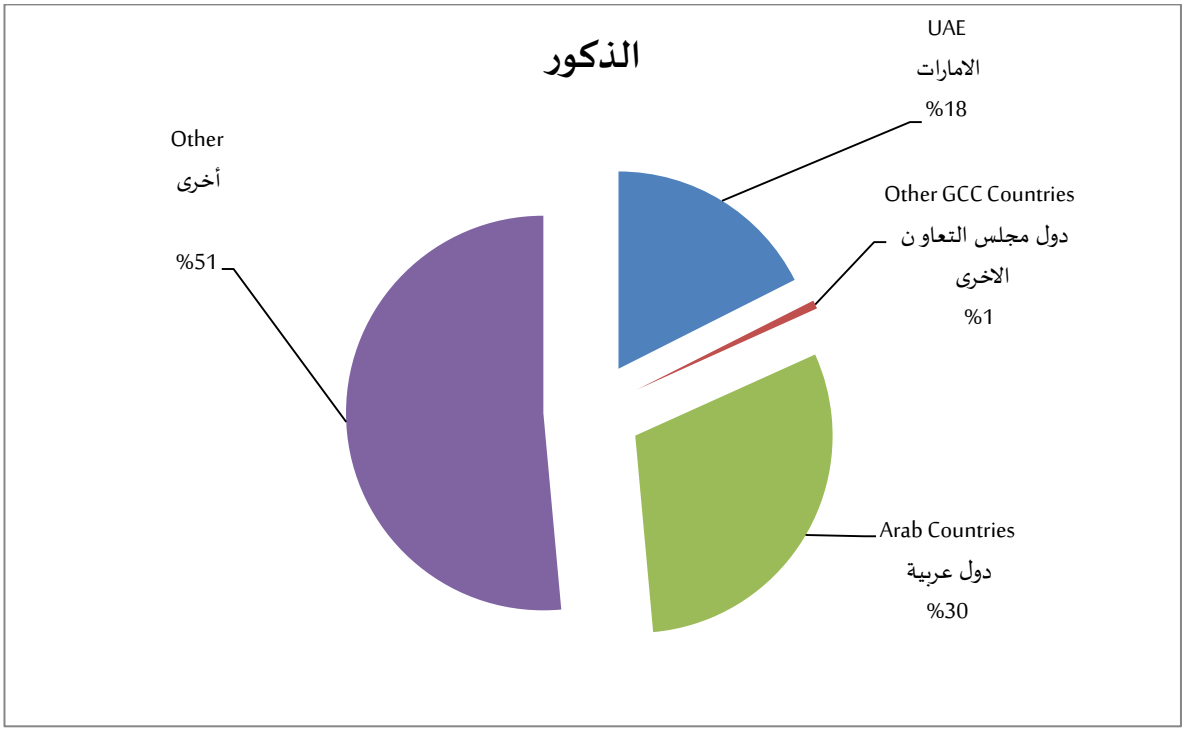




توزيع الطلبة (تعليم خاص) حسب الجنسية للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ م

المرحلة والجنس		الإمارات	دول مجلس التعاون الأخرى	دول مجلس التعاون	دول عربية	دول أخرى		النسبة المئوية للمواطنين
						جنسيات أخرى	**المجموع**	
رياض الأطفال	ذكور	12,569	622		17432	35,118	**65,741**	19.12%
	إناث	10,910	599		16010	32,747	**60,266**	18.10%
	مجموع	**23,479**	**1,221**		**33,442**	**67,865**	**126,007**	**18.63%**
الحلقة الأولى	ذكور	29,450	1,109		48682	81,068	**160,309**	18.37%
	إناث	23,334	837		45881	75,997	**146,049**	15.98%
	مجموع	**52,784**	**1,946**		**94,563**	**157,065**	**306,358**	**17.23%**
الحلقة الثانية	ذكور	14,440	490		27591	47,611	**90,132**	16.02%
	إناث	10,772	391		25650	44,535	**81,348**	13.24%
	مجموع	**25,212**	**881**		**53,241**	**92,146**	**171,480**	**14.70%**
الثانوي	ذكور	6,676	268		15220	21,161	**43,325**	15.41%
	إناث	5,225	258		13863	20,698	**40,044**	13.05%
	مجموع	**11,901**	**526**		**29,083**	**41,859**	**83,369**	**14.28%**
الإجمالي	**ذكور**	**63,135**	**2,489**		**108,925**	**184,958**	**359,507**	**17.56%**
	إناث	**50,241**	**2,085**		**101404**	**173,977**	**327,707**	**15.33%**
	مجموع	**113,376**	**4,574**		**210,329**	**358,935**	**687,214**	**16.50%**

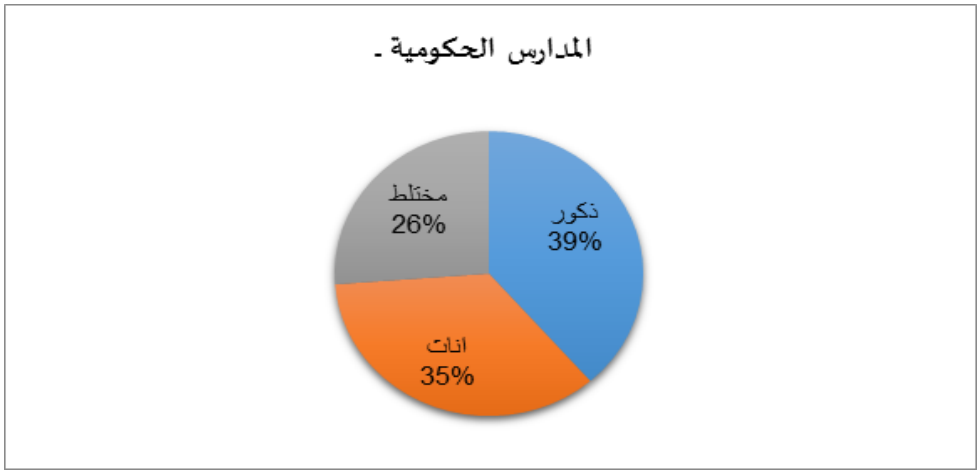
توزيع الطلبة (تعليم خاص) حسب الجنسية للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥

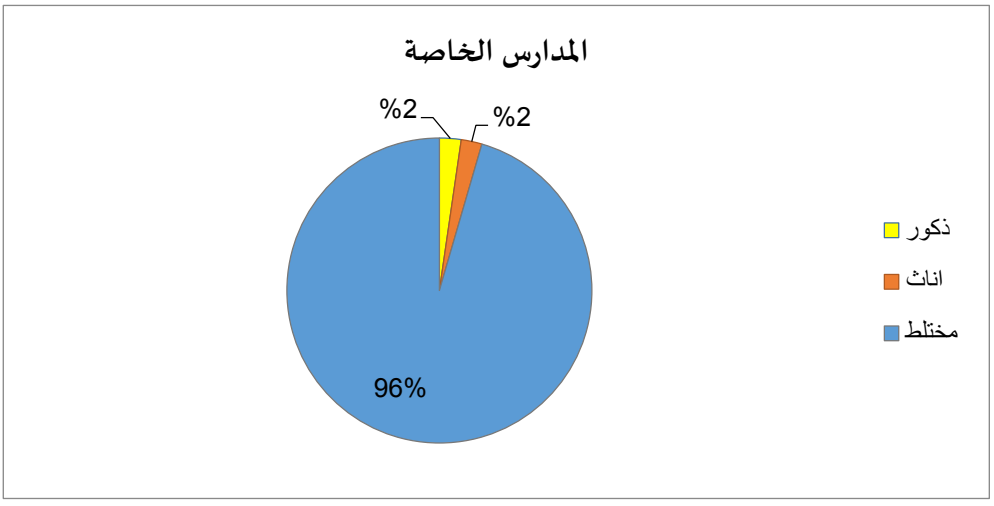


		ذكور	إناث	مختلط	مجموع
المدرس الحكومية	العدد	٢٦٠	٢٣٧	١٧٦	**٦٧٣**
	النسبة	%٣٨,٦	%٣٥,٢	%٢٦,٢	**%١٠٠**

عدد المدارس الحكومية حسب الجنس للعام ٢٠١٥/٢٠١٤

		ذكور	إناث	مختلط	مجموع
المدارس الخاصة	العدد	١٣	١١	٥١٨	**٥٤٢**
	النسبة	%٢,٣	%٢,٢	%٩٥,٥	**%١٠٠**





الحق في المشاركة في الأنشطة الثقافية على قدم المساواة

٧١- إن المتتبع للتطورات الاجتماعية والاقتصادية في دولة الإمارات العربية المتحدة يلاحظ الانفتاح والانسجام الذي يسود المجتمع، فعلى الرغم من اعتزاز الدولة وشعبها بالهوية الوطنية وبالموروث الثقافي إلاّ أنها 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 فإن الدولة حريصة على استدامة هذه المكاسب المتحققة للمرأة من خلال تعزيز الأنماط الثقافية الداعمة لهذا التوجه للأجيال القادمة. ونظرا 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 الأديبات والكاتبات والفنانات المواطنات، فعضوية اتحاد الكتاب والنوادي الثقافية متاحة أمام 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 اجتماعيا والتي تتيح الفرصة للمرأة بالمساهمة في التنمية، وتعزز المهارات الشخصية الإيجابية الهادفة في مجال الأسرة والعلاقات وتبادل الأدوار وتقاسم المسؤوليات

الحق في دخول أماكن الخدمات العامة

٧٢- لقد أولت دولة الإمارات العربية المتحدة مسألة الاهتمام بالجوانب الترويحية والرياضية والثقافية اهتماما كبيرا. إذ حرصت الدولة على توفير المنتزهات والحدائق والأماكن الترفيهية التي يمكن أن يرتادها الأفراد والأسر المقيمة في الدولة. أما فيما يتعلق توفير فرص الأنشطة الترويحية 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 لحمة المجتمع وترابطه مع مختلف الثقافات. إذ تساهم المؤسسات المعنية الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في تنظيم العديد من الفعاليات الترويحية والرياضية والثقافية لمختلف الفئات والجاليات دون تمييز على أساس الجنس، وتكون هذه الخدمات والمرافق المقدمة للجمهور مجانية في اغلب الأماكن وان كانت هناك رسوم، فإنها في العادة تكون مبالغ رمزية.

المادة ٦

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

٧٤- وحرصت دولة الإمارات العربية على توفير السبل المناسبة للعمال الأجانب لمعرفه 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 (نتواصل - E) الذي تم إطلاقه على الموقع الإلكتروني للوزارة والذي يسمح للعمال بالاطلاع على بياناتهم المتعلقة بتصاريح وعقود وبطاقات العمل، وطباعة نسخ عنها حيث بلغ عدد الدخول للموقع الإلكتروني والاستفادة من النظام (٣٤٠٤٨٣٢) عامل. وعن طريق الهاتف من خلال مركز الاتصال المجاني ٦٦٥-٨٠٠ والذي يتلقى مكالمات العمال مجانيا على مدار الأسبوع من الثامنة صباحا وحتى الحادية عشر مساءً، ويقوم المركزي بالتواصل مع عملائه بعده لغات كالعربية، والإنجليزية، والفرنسية، والأوردية، والهندية، ومالايم، وتاجو، والفارسية، والتاميل، والروسية، والصومالية، وبوشتو، للاستفسار عن أي موضوعات تهم العامل تتعلق بعلاقة عملة، أو للتقدم بشكوى حيث تحاط الشكاوى المستقبلة من خلال مركز الاتصال بالسرية التامة ويتم إخطار قطاع التفتيش العمالي فورا بها للتحقيق في مضمون الشكوى كما يمكن للعمال من خلال الخط الساخن أيضا 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.

٧٥- 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 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.

٧٦- 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 طرفا 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) والتحقيق فيها واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسوية النزاع وديا بموجب أحكام قانون العمل والقرارات الوزارية الصادة المنفذة له، وكذلك إبلاغ قطاع التفتيش العمالي بما يصل لعلم المكتب - حين بحث الشكوى - 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 وديا 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 وفقا للاختصاص المكاني.

٧٧- كذلك تختص مكاتب العمل في النظر في طلبات الانتقال الإداري وتعديل الوضع الإداري وتصريح العمل المؤقت للعمال الذين تم إحالة شكواهم إلى القضاء، وتقوم بالرد على الاستفسارات الشفهية والمكتوبة المتعلق 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 وديا عن طريق المكاتب، كما تم إحالة (١٧٥٩٨) شكوى للقضاء.

٧٨- 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 أيضا 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 دورا توفيقيا 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 وإطلاعهم 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 (٢١٨ ٢٦) عامل.

٧٩- 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، علما بأن إدارة الحلول البديلة لفض النزاعات لا تتقاضى أي رسوم عن الطلبات التي تقدم إلى لجان التوفيق والمصالحة، وأن الذي يصدر القرار في إدارة الحلول البديلة هو قاضي من قضاة المحكمة المرفوع أمامها القضية ويكون القرار الذي تم التوصل إليه وديا، ملزما لطرفي النزاع، وواجب التنفيذ، تماما كحكم المحكمة.

٨٠- 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 اثر إيجابي على معدل الفصل في القضايا العمالية في المحاكم.

٨١- وفي السياق ذاته، يعفى العمال أو المستحقين عنهم من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ وذلك بموجب المادة (٥) من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨١ في شأن تنظيم علاقات العمل.

٨٢- ولتعزيز سيادة القانون بهدف دعم وتعزيز منظومة التشريعات والأدوات الرقابية والتنفيذية التي تطبقها الدولة لتوفير كافة أشكال الحماية لحقوق العمال، فقد أصدر وزير العمل في نهاية عام ٢٠١٤ قرارا وزاريا يقضي بوقف منح تصاريح عمل جديدة للمنشآت التي لا تلتزم أو تتأخر في تنفيذ الأحكام القضائية النهائية في الدعاوى والقضايا العمالية" وعدم الموافقة على منحها أي تصاريح عمل جديدة إلا بعد تنفيذ الحكم القضائي وتسديد مستحقات العمال كاملة وتقديم وثيقة رسمية تفيد ذلك للوزارة.

٨٣- وقد عملت وزارة الداخلية على تلقي الشكاوى والبلاغات عن طريق الوحدات التنظيمية في القيادات الشرطية والإدارات المركزية بوزارة الداخلية، كما استحدثت الهواتف المجانية والخطوط الساخنة والأنظمة الإلكترونية الخاصة بتلقي الشكاوى والبلاغات ومنها على سبيل المثال وليس للحصر:

- الرقم المجاني (٩٩٩) لتلقي الشكاوى والبلاغات والاستغاثة على مستوى الدولة، بحيث يتبع القيادة العامة للشرطة (بحسب نطاق الاختصاص).
- الرقم المجاني (٦٠٠٥٢٥٥٥٥) لتلقي الشكاوى والمقترحات، التابع للقيادة العامة لشرطة أبوظبي.
- خدمة أمان (٨٠٠٢٦٢٦ – ٥٠٨٦٨٨٨) لتلقي الشكاوى والمقترحات، التابعة للقيادة العامة لشرطة أبوظبي.
- الرقم المجاني (٨٠٠٤٠٤٠٤٠) لتلقي الشكاوى بصفة عامة، ويتبع القيادة العامة لشرطة دبي.
- خدمة الأمين (٨٠٠٤٨٨٨) لتلقي الشكاوى والمقترحات، وتتبع القيادة العامة لشرطة دبي.
- الرقم المجاني (٨٠٠٨٠) للإبلاغ عن أي تجاوز أو تعدي على حقوق العامل المكفول، ويتبع قطاع الجنسية والإقامة والمنافذ.

- الخط الساخن (٨٠٠٥٣٥٤) والخاص بتلقي شكاوى حالات العنف المنزلي ويتبع مراكز الدعم الاجتماعي
- برنامج الخط العمالي الساخن (٨٠٠٥٠٠٥)، وهو برنامج يرصد الحالات ويعالج التجاوزات الواقعة علي فئة العمالة.
- خدمة رسائل الطوارئ النصية (٥٩٩٩) لتلقي بلاغات ذوي الاحتياجات الخاصة عبر تقنية الرسائل النصية القصيرة "SMS"، وتتبع القيادة العامة لشرطة أبوظبي.
- الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية ووحداتها التنظيمية، بهدف التواصل المباشر مع المجتمع، وتلقى الشكاوى والبلاغات والاقتراحات عليه باللغتين العربية والإنكليزية على الموقع:(http://www.moi.gov.ae).
- خط نجدة الطفل التابع لدائرة الخدمات الاجتماعية في الشارقة حيث يقوم مركز حماية الطفل بالتنسيق مع خط نجدة الطفل(٨٠٠٧٠٠) بتلقي بلاغات واستفسارات الأطفال أنفسهم أو من أولياء أمورهم أو من الأفراد الراغبين في الإبلاغ عن حالات الاعتداء أو الاضطهاد ضد الأطفال.
- تطوير تطبيق هاتفي خاص بالهواتف المتحركة ويسمى (حمايتي) والذي يمكن الأطفال من التواصل بشكل مباشر مع غرفة عمليات الشرطة في الحالات الطارئة أو في حال كان الطفل بحاجة للمساعدة.
- تدشين خط ساخن للإبلاغ عن حالات الاعتداء على الأطفال ضمن افتتاح القمة الدولية الثانية لحماية الطفل من الاستغلال الجنسي عبر الإنترنت في فندق قصر الإمارات في العاصمة أبوظبي، وهو (١١٦١١١)،ويهدف إلى تسهيل الإبلاغ عن حالات الاعتداء على الأطفال، عن طريق تقديم بلاغات عبر الهاتف.
- وفرت القيادة العامة لشرطة الشارقة قنوات اتصال للأطفال في حال تعرضهم لأي ضرر أو إيذاء بدني أو نفسي عبر خدمة نجيد وخدمة بوح، واستقبلت القيادة العامة عدد (٢) بلاغ من الأطفال في عام ٢٠١٥ عبر خدمة نجيد وعدد (٣) بلاغات للأطفال عبر خدمة بوح، وتم التعامل مع هذه الحالات بسرية تامة حفاظاً على سلامة الطفل مصدر البلاغ، وذلك من قبل إدارة الأمن الوقائي وإدارة الشرطة المجتمعية المعنيتين بمثل هذه الحالات.
- تم تحديث الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية لحماية الطفل في عام ٢٠١٥ على العنوان (www.moi-cpc.gov.ae) والذي يسمح بتقديم خدمة الإبلاغ الإلكتروني التي تمكن جميع فئات المجتمع عن الإبلاغ عن الإساءة للأطفال أو إهمالهم.

- استحداث وحدات تنظيمية متخصصة لتلقي الشكاوى للعمالة المساندة ومن في حكمهم في قطاع الجنسية والإقامة والمنافذ وبلغ عددها ٩ وحدات إدارية ويعمل بها (٣٧٨) موظف.

المادة ٧

٨٤- حرصت دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال وزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي على تعزيز مناهجها العلمية بالعديد من الموضوعات والخبرات ذات العلاقة مثل حقوق الإنسان وبالتحديد، حقوق الطفل وحقوق المرأة ومناهضة التمييز العنصري مع إدراج بعض من مبادئ ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعمل على نشر قيم التسامح الديني والعرقي بين كافة الطلبة في الميدان التربوي.

٨٥- كما تهتم وزارة التربية والتعليم بنشر هذه المفاهيم ضمن مسابقاتها التربوية وأنشطتها المنهجية واللامنهجية لتعميق وتعزيز روح التسامح، والتعايش السلمي ونبذ التمييز والتعصب العنصري بين مختلف فئات الطلبة ويأتي ذلك ترجمة لتوجيهات ورؤية القيادة السياسية الحكيمة لدولة الإمارات العربية المتحدة. وشجعت دولة الإمارات مواطنيها من خلال إتاحة فرص التعليم العالي لهم وابتعاثهم للدراسة في الخارج على نفقة الدولة، وعليه أنشأت الدولة عدد من الملحقيات التعليمية والثقافية في عدد من دول العالم لمتابعة تعليم طلبتها في الخارج.

٨٦- كما ارتبطت دولة الإمارات بعدد من الاتفاقيات التعليمية الثنائية مع عدد من الدول الشقيقة والصديقة في مجال التعليم والثقافة، وانضمت لعدد من المنظمات العالمية المتخصصة في مجال التعليم كمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والمنظمة الإسلامية للتربية والثقافة والعلوم (إيسيسكو) وغيرها من المنظمات التي لها علاقة بالتربية والتعليم.

٨٧- وإيماناً من دولة الإمارات بأهمية عملية التدريب والتأهيل للموظفين المكلفون في إنفاذ القانون، قامت وزارة الداخلية إلى إكساب منتسبيها بكافة تخصصاتهم المهارات اللازمة وتأهيلهم في مجال حقوق الإنسان، ومن أهمها إرسال منتسبيها إلى الخارج لتعلم لغات أجنبية عديدة، وكذلك إصدار وثيقة قواعد السلوك والأخلاقيات الشرطية بالوزارة والتي تحتوي على (٣٣) قاعدة، من أهم هذه القواعد عدم التمييز بين أفراد المجتمع على أساس اللون أو الجنس أو الجنسية، أو الدين والمعتقد أو اللغة أو الحالة الاجتماعية ... إلخ، بالإضافة إلى عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل، وتم إلحاق منتسبيها بعدة دورات داخلية وخارجية على سبيل المثال لا للحصر وهي كالتالي

٨٨- أكاديمية شرطة دبي: توفر الأكاديمية مجموعة من البرامج والمواد العلمية المتخصصة في حقوق الإنسان ومن ضمنها:

- برنامج الماجستير في حقوق الإنسان ويتضمن المواد التالية:

١- حماية حقوق الإنسان في التشريعات الوطنية.

٢- حماية حرمة الحياة الخاصة.

٣- حقوق الإنسان في الشريعة الإسلامية.

٤- القانون الدولي الإنساني.

- برنامج الماجستير في البحث الجنائي حيث يتم تدريس مادة حقوق المتهم أثناء مرحلة الاستدلال والتحقيق.
- برنامج الليسانس حيث يتم تدريس الطلبة المرشحين مادة حقوق الإنسان والوظيفة الشرطية.
- كما قامت إدارة حماية الطفل بالإدارة العامة لحقوق الإنسان لشرطة دبي في عام ٢٠١٣ بتأهيل عدد (١٤٠) موظف، وفي عام ٢٠١٤ تم تأهيل عدد (١٠٧) من الموظفين العاملين في مجال حماية الطفل في مختلف الجهات الحكومية بكيفية التعامل مع الأطفال المعنفين من خلال عقد عدة دورات بهدف زيادة الوعي واكتساب الخبرات اللازمة للقيام بالعمل الاجتماعي ومنها:

١- آليات التعامل مع الأطفال في مرحلة جمع الاستدلالات.

٢- إعداد دورة أساليب التحقيق مع الأطفال وحقوق الطفل المعاق لعدد (٨٠) متدرب.

٣- ورشة إعداد مدربين في مجال الطفل لعدد (٥٦) متدرب.

٤- عقد عدد من الدورات التدريبية وذلك بعد تعميم دليل إجراءات التحقيق في قضايا الأطفال والتي شملت ٢١٥ من الضباط أو المعنيين حول كيفية التعامل مع قضايا الاعتداء والإهمال واستغلال الأطفال

٨٩- كلية الشرطة بأبوظبي: تهتم كلية الشرطة بتدريس مختلف المواضيع المرتبطة بحقوق الإنسان من خلال مناهجها العلمية في البرامج التالية:

- دورة المرشحين الجامعيين ويتضمن منهاج حقوق الإنسان بالموضوعات التالية:

١- طبيعة حقوق الإنسان.

٢- المواثيق الدولية في حقوق الإنسان.

٣- الحقوق الجماعية.

٤- حقوق المسجون.

٥- حقوق الإنسان في دولة الإمارات العربية المتحدة.

٦- ضباط الشرطة وحقوق الإنسان.

٩٠- دورات الضباط بمعهد تدريب الضباط: يقوم المعهد بتوفير مادة علمية ومنهاج يدرس للدورات بمعهد تدريب الضباط ويغطي مجموعة واسعة من الموضوعات ذات الصلة بحقوق الإنسان ويتم تناولها بالدورات التالية:

- دورة القيادات الوسطى.
- دورة القيادات الأولى.
- دورة العاملين بالمؤسسات الإصلاحية والعقابية التأسيسية.
- دورة حقوق الإنسان.

٩١- مدرسة الشرطة الاتحادية: توفر مدرسة الشرطة جملة من المناهج التدريبية والعلمية التي تدرس في مختلف دورات التأسيسية ودورات التأهيل للترقية وغيرها:

- حقوق الإنسان في ضوء التقارير الدولية والتشريعات الوطنية
- حقوق الإنسان في ضوء القواعد الدولية:

١- الحقوق والحريات الأساسية لحقوق الإنسان.

٢- القيود التي ترد على حقوق الإنسان.

- حقوق الإنسان في ضوء التشريعات الوطنية:

١- الحقوق والحريات الأساسية للإنسان في ظل دستور دولة الإمارات العربية المتحدة.

٢- الحقوق والحريات الأساسية للإنسان في ظل التشريع الجنائي الوطني.

- حقوق الإنسان في الشريعة الإسلامية.

الفصل الثالث

تنفيذ توصيات لجنة القضاء على التمييز العنصري

٩٢- أصدرت لجنة القضاء على التمييز العنصري عدداً من الملاحظات والتوصيات الختامية في سبتمبر ٢٠٠٩ على تقرير دولة الإمارات العربية المتحدة السابق الذي تضمن التقرير الدوري الثاني عشر إلى السابع عشر الموحد، بالإضافة إلى ترحيب اللجنة على الجوانب الإيجابية التي تضمنت في التقرير السابق والرد الصادق الذي قدمه وفد الدولة خلال المناقشة. وتأكيداً لحرص دولة الإمارات العربية المتحدة على تنفيذ ما ورد في الملاحظات، فإن هذا الجزء من التقرير سيركز على امتثال الدولة لهذه الملاحظات بشأن تقرير الدولة السابق المذكور أعلاه.

ضمان المساواة بين المواطنين وغير المواطنين بموجب القانون الدولي وحظر التمييز العنصري

٩٣- تم الإشارة في المادة ٢ إلى ٤ من هذا التقرير مواد دستور دولة الإمارات العربية المتحدة والتشريعات المتعلقة بضمان المساواة وحظر التمييز بالإضافة إلى القوانين التي أصدرت في هذا الشأن. كما تم الإشارة إلى احدث القوانين التي أصدرتها الدولة في اطار مكافحة التمييز العنصري وهو القانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٥ بشأن مكافحة التمييز والكراهية.

تعزيز حماية جميع العمال الأجانب

٩٤- تعد دولة الإمارات العربية المتحدة مكاناً جاذباً للعمل للعديد من الأشخاص في أنحاء العالم، مما جعلها أحد أكبر ملتقيات العمالة الأجنبية، والتي تعود بالفائدة للعمال، والبلدان المرسلة، والإمارات العربية المتحدة على حدٍ سواء. ووفقا للبنك الدولي، فإن العمالة الأجنبية في دولة الإمارات العربية المتحدة قامت بتحويل أكثر من ٢٩ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٤، مما يجعل دولة الإمارات ثالث أكبر مصدر للتحويلات المالية في العالم. وعليه، فإن التطور المستمر في حماية حقوق العمال يعتبر من إحدى الأولويات الوطنية في الدولة، لذا قامت الدولة بالقيام بالعديد من الإجراءات لحماية حقوقهم وهي كالتالي:

أولاً- حظر سحب جواز سفر العمال الأجانب

٩٥- في إطار تعزيز حماية العمال الأجانب من الممارسة غير القانونية الخاصة بسحب جواز السفر، أصدر وزير الداخلية، التعميم رقم ٢/عام/ش.ق/٣٦٧٠ المؤرخ ٢٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ وتبعه تعميم آخر رقم ٢/عام/٧٧٦ بتاريخ ٢٠٠٣/٣/١٦، يحظران مصادرة جواز السفر الخاص بأي شخص مقيم في دولة الإمارات العربية المتحدة دون أمرٍ قضائي، وللعامل حق اللجوء للجهات القضائية المختصة بالشكوى من صاحب العمل بقيامة باحتجاز جواز سفره، وفي حال ما إن تم الحكم لصالحة، فإنه يتم إلزام صاحب العمل بدفع جميع الرسوم ومصاريف الدعوى القضائية.

٩٦- كما أصدر وزير العمل في يناير ٢٠١٦ القرار الوزاري رقم (٤٦٧) لسنة ٢٠١٥ بشأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من وزارة العمل، حيث أقرت الوزارة عقد عمل نموذجي موحد مكون من ١٣ صفحة تضم كافة النصوص القانونية التي تنظم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، ووفقا للقرار يصدر العقد بثلاث لغات العربية والإنكليزية، إضافة إلى لغة العامل، حيث تم برمجة أجهزة الحاسب الإلكتروني بترجمة للعقد إلى عشر لغات هي اللغات التي يتحدثها الأغلبية العظمى من العمال الوافدين للعمل في الدولة، هذا ويضم العقد بند واضح وصريح ينص على أن من حق العامل الاحتفاظ بأوراقه الثبوتية سواء كانت جواز السفر أو بطاقة الهوية أو بطاقة العمل، وبهذا تعتبر مصادرة أيا من تلك الأوراق مخالفة لنصوص العقد.

ثانياً- نظام حماية الأجور

٩٧- أقرت وزارة العمل في مايو ٢٠٠٩، نظام جديد يطلق عليه "نظام حماية الأجور Wage Protection System" وذلك في قرارها الوزاري رقم (٧٨٨) لسنة (٢٠٠٩) بشأن حماية الأجور، ونظام حماية الأجور هو نظام إلكتروني فريد من نوعه تم إطلاقه بالتعاون مع المصرف المركزي لدولة الإمارات العربية المتحدة. وبموجب هذا النظام تقوم منشأة القطاع الخاص بتحويل أجور عمالها عبر المصارف وشركات الصرافة والشركات المزودة للخدمة من خلال نظام إلكتروني يتيح للوزارة الاطلاع على عمليات صرف الأجور بشكل دائم، وذلك من خلال وجود قاعدة بيانات شاملة تم إنشاؤها خصيصا لمتابعة هذه العمليات، وقد كان من نتائج اعتماد هذا النظام وإطلاقه توفير الحماية لأجور ما يزيد عن ٣٣٤ ٣٧٤ ٧ عامل، يعملون في ٤٥٤ ٢٨١ منشأة، وعند تخلف أصحاب العمل عن دفع الأجور، يتم اتخاذ الإجراءات التالية:

١- إيقاف المنشأة إداريا وهو ما يعني عدم السماح للمنشأة باستخراج أي تصاريح عمل جديدة، أي عدم السماح باستقدام عمالة وافدة جديدة، ويتم كذلك استدعاء صاحب المنشأة أو من ينوب عنه لمطالبته بالدفع الفوري لأجور العمال، (علماً بأنه في العام ٢٠١٤م تمكنت وزارة العمل من حل ١٣١ نزاع متعلق بالرواتب وتسليم العمال أجورهم دون الرجوع إلى القضاء).

٢- إرسال مفتشي العمل للتأكد من عدم وجود مخالفات أخرى أو انتهاكات لحقوق العمال.

٣- في حال عدم استجابة صاحب العمل بناءً على الإجراءات سالفة الذكر، يتم اتخاذ الإجراءات الجزائية ضد المنشأة بتحويل الملف إلى النيابة العامة بناءً على المادة رقم (١٨١) من قانون العمل، (علماً بأن وزارة العمل قامت بتحويل ١٠٧ منشأة إلى القضاء وذلك لعدم التزاماها بدفع الأجور أو بسبب ثبوت تلاعبها بالنظام).

٩٨- أما فيما يتعلق بالاستقطاعات من أجور العمال دون وجه حق، فإنه وفقا لنص المادة (٦٠) من قانون العمل، لا يجوز استقطاع أي مبلغ من أجر العامل إلا في حالات محددة في القانون وبشرط ألا يتجاوز ما يستقطع ١٠% من الأجر الدوري للعامل، باستثناء إن كان الاستقطاع يتم تنفيذه بناءً لحكم قضائي، وفي هذه الحالة لا يجوز أن يستقطع ما يزيد عن ربع الأجر المستحق للعامل. وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر.

٩٩- أما فيما يتعلق بالرسوم والغرامات، فقد أصدر مجلس الوزراء عدة قرارات في هذا الشأن، وآخرها القرار رقم ٤٠ لعام ٢٠١٤، والذي يقضي بما يلي:

- تغريم صاحب العمل غرامة مالية قدرها (١٠ ٠٠٠) درهم عن كل عامل، وبدون حد أقصي، في حال عدم قيامه بالاشتراك في نظام حماية الأجور.

- تغريم صاحب العمل غرامة مالية قدرها (٥٠ ٠٠٠) درهم عن كل عامل وبحد اقصى (٥٠ ٠٠٠) درهم في حالة تعدد العمال، اذا قام صاحب العمل بإدخال معلومات غير صحيحه في نظام حماية الأجور لغايات التهرب أو التحايل على أحكام النظام.
- في حال عدم سداده أجر ٦٠ يوما فأكثر المستحقة للعامل.
- في حال عدم سداده أجر ٦٠ يوما فأكثر المستحقة للعامل، يتم تغريم صاحب العمل غرامة مالية قدرها (٥ ٠٠٠) درهم عن كل عامل وبحد اقصى (٥٠ ٠٠٠) درهم في حالة تعدد العمال.
- في حال توقيع العمال على مستندات صورية تفيد استلام مستحقاتهم، يتم تغريم صاحب العمل غرامة مالية قدرها ٥ ٠٠٠ درهم عن كل عامل.
- في حال الاستقطاعات أو الخصم غير القانوني من أجر العامل دون سند قانوني. يتم تغريم صاحب العمل غرامة مالية قدرها (٥ ٠٠٠) درهم عن كل عامل.

١٠٠- كما أن قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن تصنيف المنشآت، والذي يتم بموجبه تصنيف المنشآت إلى ثلاث فئات وفقا لمدى التزامها بعدة عناصر من أهمها الالتزام بسداد الأجور في مواعيدها المحددة قانونا أو اتفاقا والالتزام بتوفير سكن عمالي وفقا للمعايير والاشتراطات المعتمدة، يترتب على التصنيف أن تبلغ قيمة الرسوم التي تدفعها المنشآت غير الملتزمة والتي تقع في أدني درجات التصنيف (الفئة الثالثة) ما يزيد عن عشرين ضعف ما تدفعه المنشآت الملتزمة والتي تصنف في الفئة الأولى وهي أعلى أو أرقى درجات التصنيف حيث يرتفع رسم تصريح استقدام عامل أجنبي على سبيل المثال من (٢٠٠) درهم للمنشأة في الفئة الأولى إلى (٥ ٠٠٠) درهم في المنشأة من الفئة الثالثة، كما يلزم القرار المنشآت الخاضعة لقانون العمل بدفع ضمان بنكي قبل استقدام العامل بواقع (٣ ٠٠٠) درهم عن كل عامل بحد أقصي مليون ونصف (١ ٥٠٠ ٠٠٠) للمنشآت المصنفة في الفئة الثانية /أ، وعشرة ملايين (١٠ ٠٠٠ ٠٠٠) للمنشآت المصنفة في الفئة الثالثة، والتي تعتبر غير ملتزمة بالمعايير السالف ذكرها، ويعطي لوزارة العمل الحق في تسييل هذا الضمان في عدة حالات ابرزها في حالة وجود حكم قضائي للعامل ولم يوفي صاحب العمل التزامه بسدادها في هذه الحالة تقوم الوزارة بتسييل مبلغ الضمان البنكي المودع باسم المنشأة وتقوم بسداد كافة حقوق العامل ثم تلزم صاحب العمل بإعادة استكمال مبلغ الضمان تحسبا لوقوع أي منازعات عمالية أخرى بين صاحب العمل وأحد أو بعض العاملين لديه، وكذلك في حال اذا ما انتهت علاقة العمل ورغب العامل في العودة إلى بلده الأصلي ولم يلتزم صاحب العمل تحمل تكاليف عودته.

١٠١- كما قامت وزارة العمل في ٢٠٠٨ بإنشاء مكتب لحماية الأجور، من أهم الاختصاصات والمهام التي أوكلت له هو وضع وتنفيذ نظام متكامل لمراقبة حماية الأجور وساعات العمل وتنفيذ مشروع تحويل أجور العمال من خلال المصارف والمؤسسات المالية سالف الذكر، والتواصل مع المنشآت لتحفيزها على سداد الأجور، والتواصل مع العمال لتلقي الشكاوي المتعلقة بعدم سداد الأجور كليا أو جزئيا في مواعيدها، إضافة إلى القيام بالزيارات التفتيشية للتأكد من مدى التزام الشركات بسداد الأجور، حيث يضم مكتب حماية الأجور ٤٦ موظف ومفتش عمل وما زال المكتب يمارس المهام المناطة به بالتعاون والتوازي مع نظام حماية الأجور.

١٠٢- كما أطلقت وزارة العمل خدمة أضافة تحت مسمى "خدمة راتبي" حيث يستطيع من خلالها العامل في أي منشأة في القطاع الخاص التبليغ عن تأخير أو عدم استلام الأجر أو وجود استقطاعات غير قانونية، والتي تم الإعلان عنها اعتبارا من ٢٠٠٩/٥/١، ويستطيع العمال من خلالها التواصل مع الوزارة بمجرد الاتصال على الرقم المجاني ٨٠٠٦٦٥ أو الدخول إلى موقع الوزارة www.mol.gov.ae وتسجيل شكواهم عن الأجور، علما بان هذه الشكاوى تحاط بسرية تامة من قبل مفتشي العمل ويتم التفتيش فيها فورا، وقد بلغ عدد الشكاوى الخاصة بحماية الأجور عام ٢٠١٤ (٣٦٦٥) شكوى.

ثالثا- ساعات العمل / العمل الإضافي

١٠٣- وفقا لأحكام القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين (٨) ساعات في اليوم الواحد أو (٤٨) ساعة في الأسبوع وتنظم ساعات العمل اليومية بحيث لا يعمل العامل اكثر من (٥) ساعات متتالية دون فترات للراحة والطعام والصلاة لا تقل في مجموعتها عن الساعة واذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل اكثر من ساعات العمل العادية اعتبرت مدة الزيادة وقتا إضافيا يتقاضى العامل عنه أجرا متساويا للأجر المقابل لساعات العمل العادية مضافا إليه زيادة لا تقل عن ٢٥% من ذلك الأجر، واذا كان العمل فيما بين الساعة التاسعة مساء والساعة الرابعة صباحا استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمال العادية مضافا إليه زيادة لا تقل عن ٥٠% من ذلك الأجر، هذا ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية الإضافية على ساعتين في اليوم الواحد.

١٠٤- وتقوم وزارة العمل سنويا تقريبا بعدد (٨٠ ٠٠٠) زيارة تفتيشية دورية على المنشآت العاملة في الدولة للاطلاع على عقود العمال وملفاتهم والتأكد من التزام صاحب العمل بالاحتفاظ بسجلات لعدد ساعات العمل والإجازات وأوقات الراحة والاستقطاعات من الراتب والتأكد من عدم وجود استقطاعات غير قانونية، إضافة إلى عمل زيارات خاصة لمتابعة وضع النساء العاملات في المنشآت والتأكد من توفر بيئة العمل المناسبة واستلامهن لحقوقهم من الإجازات الدورة وإجازات الوضع وساعات الرضاعة.

١٠٥- أما فيما يتعلق بساعات العمل الإضافية يقوم قطاع التفتيش العمالي بتنفيذ زيارات تفتيشية بعضها في إطار الزيارات الدورية المخططة سلفا، والآخر بناء على وصول شكوى سرية عن طريق الخط المجاني للشكاوى الخاص بنظام حماية الأجور المذكور أعلاه، أو الرابط الخاص بالشكاوى على موقع الوزارة، وتستهدف هذه الزيارات فحص السجلات وعقد مقابلات شخصية مع عينات عشوائية من العمال للتأكد من التزام أصحاب العمل بتسجيل ساعات العمل الإضافي وكذا من الاحتساب الصحيح لقيمة العمل الإضافي، وإن تبين أن المنشأة مخالفة لهذه القوانين، تقوم وزارة العمل باتخاذ الإجراءات التالية:

- توجيه إنذار للمنشأة المخالفة وطلب تقديم ما يفيد تصحيح الوضع ومن ثم إعادة التفتيش مرة أخرى.
- في حالة العودة إلى ارتكاب المخالفة مرة ثانية يتم وقف المؤسسة إداريا ووقف تقديم جميع خدمات الوزارة للمنشأة إلى حين تقديمها ما يفيد تصحيح الوضع وقيام مفتشو العمل بزيارة المنشأة مرة أخرى والتأكد من انه قد تمت معالجة المشكلة.
- في حالة العود لارتكاب المخالفة مرة ثالثة يتم إحالة تقرير التفتيش إلى النيابة لاتخاذ الإجراءات القضائية تجاه المنشأة المخالفة.

رابعاً- التفتيش: قامت وزارة العمل بتطوير وتفعيل دور قطاع التفتيش العمالي من خلال الإجراءات التالية

١٠٦- نظام التفتيش الذاتي: تقوم المنشأة من خلال نظام التفتيش الذاتي بتقييم ذاتها من خلال خدمة "أي نتواصل" المتوافرة في البوابة الإلكترونية لوزارة العمل وذلك بالإجابة على عدة أسئلة تستهدف الوقوف على مدى التزام المنشأة بقانون وعقود عمل العمل خاصة فيما يتعلق والأجور وساعات العمل والإجازات والصحة والسلامة المهنية وغيرها. ووفقا للنظام تجري الوزارة تباعا زيارات تفتيشية عشوائية للمنشآت التي عملت على تقييم ذاتها، للاطلاع عن كثب على البيانات والمعلومات الواردة في إجاباتها والتحقق من مصداقيتها.

١٠٧- نظام التفتيش الذكي: فهو برنامج إلكتروني، يعتمد على إجراءات إلكترونية ذكية، تبدأ بتحليل البيانات الإلكترونية المتوافرة داخلياً ومحلياً لجميع المنشآت المسجلة بوزارة العمل، ثم يتم فرزها كمهام تفتيشية وفقاً لدرجة الخطورة والتجاوزات، وتخصيصها وترتيبها حسب الأولوية وتحويلها فيما بعد لمفتشي العمل عبر أجهزة تفتيش ذكية تضمن سرعة ودقة إجراءات التفتيش وإعادة نتائج تنفيذ المهام كبيانات إلكترونية تتم الاستفادة منها في تحليل سوق العمل واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

١٠٨- استحداث قسم مكافحة الاتجار بالبشر: في إطار قطاع التفتيش العمالي، ويختص القسم بالقيام برصد المؤشرات الدالة على وجود أو احتمالية وجود أعمال تنطوي على جريمة إتجار بالبشر ضد العمال الذين تنطبق عليهم أحكام قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له، كما يتولى تأمين المشورة القانونية للضحايا الفعليين أو المحتملين للاتجار بالبشر، وإعداد تقارير بشأن جوانب النقص في التشريع أو الإجراءات المتعلقة برصد ومتابعة قضايا الاتجار بالبشر والتي لا تغطيها الأحكام القانونية النافذة بشكل واضح ومحدد ورفعها إلى الجهات المعنية بالوزارة، إضافة إلى التنسيق مع الجهات المعنية وأجهزة الشرطة ومع السلطات القضائية المعنية للعمل على إيجاد الآليات المناسبة لرصد وكشف ومباشرة التحقيق في القضايا التي قد تصنف كإتجار في البشر.

١٠٩- استحداث إدارة التوجيه العمالي: حيث تم إنشاءها في عام ٢٠٠٨م، ومن مهامها الرئيسية نشر الوعي بقانون العمل والقرارات المنفذة له وتعريف العمال وأصحاب الأعمال بإجراءات وسياسات وزارة العمل، وتحسين وتفعيل العلاقة بين طرفي الإنتاج (أصحاب الأعمال والعمال) ووزارة العمل.

خامساً- ظروف معيشة وعمل العمال الأجانب:

١١٠- أصدر مجلس الوزراء في عام ٢٠٠٩ القرار رقم (١٣) باعتماد دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي والخدمات الملحقة به، والذي يلزم الجهات المعنية بعدم منح تراخيص إقامة السكن العمالي إلا وفقاً لأحكام هذا القرار، وشدد على مسؤولية أصحاب العمل بوجوب توفير سكن عمالي يتناسب مع المعايير المعتمدة، كما يلزم كل منشأة عاملة في الدولة بتعديل أوضاع سكنها العمالي الحالي للتوافق مع تلك المعايير خلال مدة أقصاها خمس سنوات تبدأ يوم دخول القرار حيز التنفيذ أي بنهاية ٢٠١٤.

١١١- وفي إطار الرقابة على حسن تطبيق القرار، قام قطاع التفتيش العمالي بالوزارة بتنفيذ (٦١٧٦) زيارة تفتيشية على السكن العمالي في الدولة، كان من نتائجها إثبات التزام (٦٤%) من المنشآت بالمعايير المنصوص عليها، كما تم مخالفة (٢١٩٥) منشأة بنسبة (٣٦%) من المنشآت المسجلة لدى وزارة العمل وتم متابعتها مرة أخرى للتأكد من تعديل وضعها.

١١٢- علما بأن الدولة قد قامت بتأسيس عدد من القرى العمالية النموذجية تم فيها مراعاة الالتزام بكافة المعايير العالمية المنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء والدليل الإرشادي المرفق به، بلغ عدد (٣٧) قرية عمالية نموذجية في أبوظبي على سبيل المثال، بطاقة استيعابية تتسع (٤١٤ ٨١٢) الف عامل.

١١٣- إضافة إلى ذلك أطلقت الوزارة في مارس ٢٠١٥ نظام جديد للتفتيش على السكن العمالي من خلال استخدام الأجهزة الذكية ونظام الخدمات الذكية، بموجب هذا النظام يمكن لمفتشي العمل نقل كافة التفاصيل المتعلقة بالسكن العمالي من الموقع مباشرة وإرسال هذه

التفاصيل في ذات الوقت نفسها إلى الأجهزة المعنية بالوزارة وبالحكومة المحلية من خلال استخدام النظام، حتى تتم متابعة المنشأة بصورة دورية إلى أن تقوم بتصحيح أوضاعها والالتزام بالقواعد المقررة، كما ساهم هذا النظام بتوفير مؤشرات وإحصائيات فورية للمعنيين بالتفتيش بشأن السكنات غير الملتزمة وعدد السكنات التي دخلت ما يطلق علية منطقة الخط الأحمر بالنظام، حتى تتحرك مباشرة وتطالبها بتصحيح أوضاعها.

١١٤- في ذات السياق يفرض قرار مجلس الوزراء رقم ٤٠ لعام ٢٠١٤، غرامة مالية قدرها (٢٠ ٠٠٠) درهم عن كل حالة أيا كان عدد العاملين، على صاحب العمل (المنشأة) في حالة عدم الالتزام بتوفير سكن عمالي مطابق للمعايير المعتمدة لدى الوزارة في هذا الشأن، وغرامة أخرى (١٠ ٠٠٠) درهم عن كل عامل في حال عدم إزالة مخالفة معايير السكن خلال المواعيد المحددة من قبل الوزارة.

سادساً- مكاتب الاستقدام وتحقيق الشفاية في التعاقد

١١٥- تسعى حكومة الدولة خلال الفترة الحالية إلى تطوير عقد عمل قياسي موحد سيتم فرض استخدامه على جميع المنشآت المسجلة لدى وزارة العمل، ومن المزمع أن يتضمن العقد جميع حقوق والتزامات العامل الواردة في قانون العمل بشكل تفصيلي بغرض توعية العامل بحقوقه والتزاماته وعدم إعطاء الفرصة سواء لمكاتب الاستقدام أو لأصحاب الأعمال بخداع العمال بشأن حقوقهم القانونية أو بتهديدهم بتوقيع عقوبات غير قانونية.

١١٦- فرض عقوبات صارمة على أصحاب الأعمال اللذين يستخدمون العمال دون عقد عمل يحدد شروط العمل وتسجيله لدى وزارة العمل، وذلك حماية للعامل من الاستغلال وضمانا لحصوله على حقوقه التعاقدية، وردعا للقلة من أصحاب الأعمال اللذين قد يقدمون على استغلال العمال بتشغيلهم دون عقد عمل يثبت به حقوقه، حيث تفرض حكومة الدولة من خلال قرار مجلس وزرائها رقم ٤٠ لعام ٢٠١٤، على صاحب العمل الذي لا يقوم بتحرير عقد عمل وموافاة الوزارة به خلال (٦٠) يوم من تاريخ دخول العامل إلى الدولة أو تعديل وضع تصريح دخول الزيارة إلى تصريح دخول للعمل غرامة مالية قدرها (٥٠٠) درهم عن كل شهر تأخير أو جزء من الشهر.

١١٧- **حماية العامل من الوقوع تحت وطأة الدين لدفع رسوم الاستقدام:** حيث تنص المادة ١٨ من القانون الاتحادي رقم (٨)، على ألا يجوز لوسيط العمال أو مورد العمال المرخص له أن يطلب أو أن يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل قبوله في العمل أو بعده أية عمولة أو مكافأة مادية مقابل حصول العامل على العمل أو أن تستوفي من العامل أية مصاريف إلا وفقا لما تقرره أو تصادق عليه وزارة العمل. ويعتبر العمال المقدمون من قبل وسيط الاستخدام أو مورد العمال فور التحاقهم بالعمل لدى صاحب العمل، عمالاً لهم كافة الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون أي تدخل من وسيط العمل

الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته، وتنفيذاً لنصوص القانون يلزم القرار الوزاري رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٩ "المادة (٦)" صاحب العمل أو من ينوب عنه قانونا بالتوقيع على نموذج طلب الاستقدام الذي تعده الوزارة لهذا الغرض ويجب أن يتضمن هذا النموذج التزامات صاحب العمل وفي مقدمتها التزامه بكفالته ومسئوليته عن العامل المستقدم وتحمل نفقات استقدامه وعن تشغيله طبقا للعقد المبرم وبما لا يخالف أحكام القانون الاتحادي رقم (٨) لعام ١٩٨٠، كما ينص القرار الوزاري رقم ١١٨٨ لسنة ٢٠١٠ المادة (٩): "على كل منشأة ترغب باستخدام عامل وفقا للتصاريح الواردة في هذا القرار أن تتحمل تكاليف إصدار التصاريح والموافقة عليها ولا يجوز بأي حال من الأحوال إلزام العامل بدفع نفقات تشغيله بما فيها إصدار التصاريح والموافقة عليها أو الخصم من أجرة مقابل ذلك".

١١٨- في ذات السياق ينص قرار مجلس الوزراء رقم ٤٠ لعام ٢٠١٤ بتغريم صاحب العامل غرامة مالية قدرها (٠٠٠ ٥) درهم عن كل عامل في حال تم تحميل العامل نفقات رسوم الاستقدام والاستخدام المقررة بالوزارة والجهات المعنية بالاستقدام أو الاستقطاعات أو الخصم غير القانوني من أجر العامل دون سند قانوني.

١١٩- **ضبط ممارسات وكالات الاستقدام العاملة في نطاق الولاية القانونية للدولة:** في إطار التعاون مع منظمة العمل الدولية، تم تطوير القرار الوزاري الحاكم لعمل وكالات الاستقدام، وهو القرار الوزاري رقم ١٢٨٣ لعام ٢٠١٠ والذي يحظر ممارسة نشاط الاستقدام لأي شخص طبيعي أو اعتباري سبق وان حكم عليه في جريمة من جرائم الاتجار بالبشر او جريمة مخله بالشرف أو الأمانة أو جريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات المنفذة له، كما يشترط القرار ألا يكون طلب ترخيص وكالة الاستقدام مالكا أو شريكا في منشأة تكرر منها عدم سداد أجور العمال وفق الشروط والضوابط المقررة في الوزارة أو يكون قد ارتكب مخالفة جوهرية لشروط السكن المقررة.

١٢٠- كما يمنح القرار لوزارة العمل الحق في سحب ترخيص وكالة الاستقدام في عدد من الحالات منها ارتكابها لأي عمل ينطوي على شكل من أشكال العمل الجبري أو الاتجار البشر، كذلك يحظر القرار على الوكالة أن تحصل بشكل مباشر أو غير مباشر من العامل بذاته أو بالوساطة على أية مبالغ مالية أو أموال تحت مسمى عمولة أو رسوم أو غيرها ولأي سبب كان وللوزارة أن تلزم الوكالة بتقديم تعهد بذلك مع التزامها بان ترد للعامل ما قد يكون قد دفعه إلى أية جهة أو شخص.

١٢١- **مسئولية صاحب العمل كاملة عن حماية العامل بان يكون في وضع إقامة شرعي داخل البلاد:** ينص القرار الوزاري رقم (٥٢) لعام ١٩٨٩، المادة (٦)(ب) على التزام صاحب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة لإعداد وتوقيع عقد العمل أو أية إجراءات أخرى تتطلب الأنظمة المرعية القيام بها وعلى وجه الخصوص الحصول على بطاقة العمل وذلك خلال ستين يوم من وصول العامل المستقدم إلى البلاد.

١٢٢- في ذات الاطار ينص قرار مجلس الوزراء رقم ٤٠ لعام ٢٠١٤، على تغريم صاحب العمل الذي لا يقوم باستخدام أو تشغيل أو الحاق العامل بمزاولة العمل لمدة تزيد عن شهرين غرامة (٢٠ الف درهم) عن كل عامل، وتغريم صاحب العمل الذي لا يقوم بتجديد تصريح عمل العامل خلال (٦٠) يوما من تاريخ انتهاء التصريح (٥٠٠) درهم عن كل شهر تأخير.

١٢٣- **حماية حق العامل الوافد في الانتقال لصاحب عمل أخر في حالات محددة:** بموجب نص المادة (٣) من القرار الوزاري رقم ١١٨٦ لعام ٢٠١٠ لوزارة العمل منح تصريح عمل جديد للعامل دون اشتراط موافقة صاحب العمل على إنهاء العلاقة في حالة إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانونا أو اتفاقا (مثلا في حال عدم سداد الأجر لمدة تزيد على ٦٠ يوما) وكذا في حالة وجود شكوى مرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم الحاقة بالعمل لكون المنشأة قد تم إغلاقها أو في حال وجود شكوى عمالية من العامل محالة من الوزارة إلى المحكمة وصدور حكم لصالح العامل، أو في حالة قيام صاحب العمل من تلقاء نفسه بإنهاء أو عدم تجديد علاقة العمل وبدون استقالة العامل، كما أن القرار الوزاري رقم ١١٨٨ لسنة ٢٠١٠ المادة (٤) ينص على أن تمنح الوزارة للعامل تصريح عمل مؤقت دون اشتراط موافقة الجهة التي يعمل بها ودون اشتراط سريان إقامته وبطاقة عملة إذا ثبت أن للعامل قضية عمالية محالة من الوزارة إلى المحكمة.

١٢٤- في ذات السياق وبهدف تحقيق المزيد من الحماية لحق العامل في إنهاء علاقة العمل ومغادرة الدولة أو تغيير صاحب العمل دون أي تمييز، فقد أصدر وزير العمل القرار الوزاري رقم (٧٦٦) لسنة ٢٠١٥ والذي أصبح ساري المفعول بدأ من يناير ٢٠١٦، في شأن منح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى وبموجب هذا القرار أصبح للعامل الانتقال وتغيير صاحب العمل في أي وقت بعد مضي الستة شهور الأولى من استقدامه، وهي الفترة التي حددتها الوزارة حفاظا على استقرار سوق وعلاقات العمل، وذلك وفقا لشروط وإجراءات محددة وفقا لنص القرار.

١٢٥- في ذات السياق فقد صدر الوزير المختص القرار الوزاري رقم (٧٦٥) لعام ٢٠١٥ في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل والذي دخل حيز النفاذ أيضا بدا من مطلع يناير ٢٠١٦، وبموجب القرار يحق للعامل الوافد إنهاء علاقة العمل ومغادرة الدولة أو الانتقال إلى صاحب عمل جديد وفق شروط وإجراءات قانونية يحددها نص القرار الوزاري.

سابعاً- التعاون مع المنظمات الدولية:

١٢٦- وقعت وزارة العمل اتفاقية تعاون مع منظمة الهجرة الدولية لإجراء دراسة مسحية ميدانية حول صناعة استقدام العمالة بين الإمارات العربية المتحدة وكيرالا (الهند) ونيبال، ينفذ المشروع في إطار التعاون المشترك للدول الأعضاء في حوار أبوظبي، وذلك بهدف تطوير فهم مشترك للتحديات الأساسية التي تواجه بلدان الإرسال والاستقبال في مجال استقدام العمالة

الوافدة والتعرف على أسبابها، من خلال أسلوب علمي ممنهج حيث سيشارك في إنجاز الدراسة بالتعاون مع حكومات الدول المعنية ومنظمة الهجرة الدولية جامعة زايد والمعهد الهندي للإدارة في مدينة احمد أباد وكلية الإدارة في جامعة كاتماندو.

١٢٧- كما أن قامت الدولة بتوقيع اتفاقية للتعاون الفني مع منظمة العمل الدولية والتي تشمل في نطاقها أربعة مجالات استراتيجية من أهمها مجال التفتيش العمالي بهدف تطوير آليات العمل بالقطاع وتعزيز قدراته وبناء قدرات العاملين بالقطاع، فضلا عن تطوير نظام معلومات سوق العمل، إضافة إلى تطوير تشريعات وسياسات الصحة والسلامة المهنية، وتطوير نظام استلام الشكاوى وتسوية المنازعات العمالية.

تعزيز حماية جميع العمال الأجانب حماية حقوق العمالة المساعدة ومن في حكمهم

١٢٨- العمالة المنزلية تأتي في إطار عمل وزارة الداخلية، حيث تحرص وزارة الداخلية على بذل جهود كبيرة في ميدان حماية حقوق الإنسان بوجه عام، وحقوق العمالة المساعدة ومن في حكمهم بوجه الخصوص، استناداً لمبادئ الشريعة الإسلامية الغراء وانطلاقاً من المبادئ والأحكام التي أكدتها نصوص الدستور والقوانين في الدولة وتوجيهات قيادتنا الرشيدة، وكذلك حرصاً منها على الوفاء بالتزاماتها وتعهداتها الدولية في هذا الصدد ومواكبة التطورات العالمية والدولية في توفير الحماية الكافية لحقوق هذه الفئات التي تعمل في الدولة، وفي اطار عقود مؤقتة تنظمها الجهات ذات الاختصاص، وبذلك فهم يعدون عمالة مؤقتة تعمل بموجب عقود تنظمها الجهات ذات الاختصاص في الدولة، إن فئة العمالة المساعدة ومن في حكمهم تتمتع بالحماية القانونية سواءً المدنية منها أو الجنائية وذلك من خلال دستور الدولة والقوانين الوطنية كقانون المعاملات المدنية، وقانون العقوبات الاتحادي، وقانون مكافحة الاتجار بالبشر، والقانون الاتحادي في شأن دخول وإقامة الأجانب، ولبيان أهم الجهود التي تقوم بها وزارة الداخلية بواسطة أجهزتها الشرطية في مجال حماية شؤون العمالة المساعدة ومن في حكمهم من خلال ما يلي:

أولاً- التشريعات الخاصة بالحماية

١٢٩- تشارك وزارة الداخلية المؤسسات الوطنية ومؤسسات المجتمع المدني في الوفاء بالالتزامات الدولية على الدولة من الاتفاقيات المصادق عليها والتي تعنى بحقوق الإنسان، وفي إعداد التقارير الدورية المقدمة لمنظمة الأمم المتحدة وهيئاتها المختلفة، لإضفاء الحماية وتحقيق الضمانات القانونية لفئة العمالة المساعدة ومن في حكمهم، فقد انضمت الدولة للعديد من اتفاقيات حقوق الإنسان ذات الصلة بهذه الفئة والتي تحذر أي تجاوزات عليهم ومن هذه الاتفاقيات:

- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية.

- بروتوكول منع الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال المكمل التابع لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية ٢٠٠٩.
- بالإضافة لاتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالحقوق الأساسية للإنسان والتي صادقت عليها الدولة.
- تم صياغة مشروع قانون خاص لتنظيم أحكام العمالة المساعدة ومن في حكمهم في دولة الإمارات العربية المتحدة بما يتوافق مع المعايير الدولية وخصوصاً اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) لعام ٢٠١١ التابعة لمنظمة العمل الدولية، حيث وافق مجلس الوزراء على مشروع القانون لتنظيم وجاري اتخاذ الإجراءات الدستورية اللازمة لإصداره وتم الانتهاء من صياغة لائحته التنفيذية، وشاركت وزارة الداخلية في إعداد مشروع القانون الذي تناول محاور عدة لم يتعرض لها قانون دخول وإقامة الأجانب تكفل رعاية حقوق أصحاب العلاقة التعاقدية.

ثانياً- تنظيم عمل مكاتب استقدام العمالة وترخيصها من خلال

- الالتزام بإعلام العمال في دولهم بنوع العمل وطبيعته ومقدار الأجر الشامل.
- حظر طلب أية عمولة مقابل حصوله العامل على العمل أو لتوفي منه أية مصاريف سواء كان ذلك قبل مباشرة العمل أو بعده.
- التحقق من لياقة العامل الصحية بإجراء الفحوصات الطبية اللازمة له خلال ثلاثين يوماً سابقة على دخوله الدولة.
- تحديد حالات تحمل المكتب لنفقات إعادة العامل إلى بلده وتأمين بديل عنه أو رد كافة المبالغ المالية التي دفعها صاحب العمل.
- توعيته وتعريف العامل بعادات وتقاليد الدولة.
- توفير مسكن مؤقت للعمال مجهز بوسائل المعيشة اللائقة لحين إلحاقه بصاحب العمل وحسن معاملته.
- توعية العمال بالجهات المختصة بنظر شكواهم بشأن أي تعدي لحقوقهم وحرياتهم.

ثالثاً- عقود الاستقدام

١٣٠- العقد الموحد هو الذي ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل، ويحدد الحقوق والالتزامات على كل طرف، ويتم توثيق العقد بين كل من الطرفين الكفيل والمكفول وذلك قبل

إصدار تصريح الإقامة، ويلزم هذا العقد التصديق عليه من قبل الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب المختصة وفقاً للإجراءات المقررة، وتكون من (٣) نسخ باللغتين العربية والإنجليزية يوقع عليها طرفي العقد ويحتفظ كل منهما بنسخة ويتم إيداع النسخة الثالثة لدى الإدارة المشار إليها أعلاه، وقد قامت الدولة مؤخراً بإصدار عقود جديدة للتعاقد مع العمالة المساعدة ومن في حكمهم وأخضعت الأحكام إلى القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣م بشأن دخول وإقامة الأجانب وتعديلاته والقرارات واللوائح المنفذة له في حالة نشوء أية منازعة بين أطرافه، بالإضافة لبنود العقد التي تنص على:

التزامات صاحب العمل/حقوق العامل

١- حظر تشغيل العمالة في الأعمال الخطرة أو التي تتنافى مع النظام العام.

٢- بذل العناية لمساعدة العامل في تحويل أجره وفقاً للأنظمة المصرفية للدولة.

٣- دفع الأجر المستحق خلال مدة لا تتجاوز (٧) أيام من تاريخ الاستحقاق، واشتراط تعبئة استمارة استلام المستحقات والتوقيع عليها من قبل العامل وضمان استلام مستحقاته قبل إلغاء إقامته.

٤- توفير المسكن اللائق والملابس المناسبة للعمل.

٥- توفير المأكل والمشرب.

٦- معاملة العامل معاملة حسنة تحفظ كرامته وسلامته واتصالاته.

٧- تمكين العامل من التواصل مع ذويه ومراعاة سرية مراسلاته.

٨- توفير العلاج والرعاية الطبية وفقاً للنظام الصحي بالدولة.

٩- نقل العامل في حالة وفاته وأمتعته الشخصية إلى موطنه بالسرعة الممكنة وتسليم مستحقاته إلى الجهة المعنية.

١٠- منح العامل فترات كافية للراحة.

١١- منح العامل إجازة بأجر خلال مدة العقد أو تعويض نقدي عنها.

١٢- تذكرة سفر في فترة الإجازة وبعد انتهاء العقد.

١٣- منح العامل يوم راحة خلال الأسبوع أو تعويض نقدي عنه حسب الاتفاق.

التزامات العامل/حقوق صاحب العمل

١- العمل لدى صاحب العمل وأفراد أسرته فقط، والقيام بواجباته المهنية بصدق وإخلاص، ومراعاة سرية وخصوصية صاحب العمل وأسرته، والالتزام بالقيم والعادات والتقاليد المتعارف عليها في الدولة.

٢- التوقيع على كشف استلام الأجر.

٣- دفع التعويض المناسب عند تسببه بأية أضرار أو فقدان أو إتلاف مواد مملوكة لصاحب العمل، شريطة ألا يزيد مقداره عن اجر (٥) أيام عمل.

٤- هذا بالإضافة إلى اختصاص مكاتب تسوية المنازعات بالإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب المختصة لتسوية النزاع، وفي حالة عدم التوصل إلى تسوية خلال أسبوعين يحال النزاع إلى المحاكم المختصة للنظر فيه.

تنظيم الإجازات

يستحق العامل وفقاً للعقد ثلاثة أنواع من الإجازات:

(أ) الإجازة الأسبوعية.

(ب) الإجازة السنوية.

(ج) الإجازة المرضية.

(د) بالإضافة لمكافأة نهاية الخدمة.

المواضيع المتعلقة بأبناء المواطنات والبدون

١٣١- إن مسائل اكتساب الجنسية هي مسألة تتعلق بسيادة الدولة، فلكل قانون الحق في وضع الشروط لاكتساب جنسيتها، ينظم القانون رقم (١٧) لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٥، وتعديلاته شؤون الجنسية والإقامة وجوازات السفر في الدولة شأنها شأن الدول الأخرى، كما أتاحت المادة ١٧/٢ من نفس القانون "للمواطنة بحكم القانون التي اكتسبت جنسية زوجها الأجنبي ثم توفى عنها زوجها أو هجرها أو طلقها أن تسترد جنسيتها بشرط أن تتخلى عن جنسية زوجها، ويجوز لأولادها من هذا الزواج أن يطلبوا الدخول في جنسية الدولة إذا كانت إقامتهم العادية في الدولة وأبدوا رغبتهم في التخلي عن جنسية أبيهم".

١٣٢- وفي تاريخ ٢٠١١/١٢/٢م صدرت توجيهات سامية من قبل صاحب السمو رئيس الدولة (حفظة الله) تقضي بمنح أبناء المواطنات المتزوجات من أجانب لجنسية الدولة وذلك وفقاً للشروط والضوابط التالية:

- معاملة أبناء المواطنات معاملة المواطن الأصلي دون تميز في التعليم والصحة والتوظيف.
- له الحق في التقدم لاكتساب الجنسية بعد إتمامه سن (١٨) سنة.

١٣٣- إن مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة، ومن الجهة القانونية يتكون من فئتين لا ثالث لهما، أول تلك الفئتين هي من يتواجد على أرض الدولة بصورة قانونية مشروعة وتشمل أبناءها من مواطني الدولة وضيوفها من المقيمين بها والزائرين لها، أما الفئة الثانية فهي كل ما عدا تلك

الفئة الأولى وهم المخالفون لقانون دخول وإقامة الأجانب ويندرج تحتها كل من يتواجد على أرض الدولة بصورة غير قانونية مشروعة سواء وفد إليها متسللا أم تقاعس عن تصويب وضعه القانوني.

١٣٤- ولقد درجت دولة الإمارات على التعامل مع الفئة الثانية (المخالفة) بروح إنسانية حضارية سواء بتطبيق القانون عليها أو روح القانون وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة من جهة وما تتطلبه المواثيق والمعاهدات الدولية التي تلتزم بها الدولة على نحو موثوق، فتم منحهم العديد من الفرص والمهل والمبادرات المعلنة لتمكين أفراد تلك الفئة من مغادرة البلاد دون مساءلة قانونية أو تصويب أوضاعهم على الوجه الأنسب لتلك الحالات المختلفة، كما قامت الدولة بمنح عدد من الإعفاءات من الرسوم لمخالفي قوانين الإقامة، وآخرها قرار مجلس الوزراء في شأن منح المخالفين لقانون دخول وإقامة الأجانب وتنظيم علاقات العمل مهلة لمدة شهرين من تاريخ ٢٠١٢/١٢/٤م وحتى ٢٠١٣/٢/٤م وذلك لمغادرة الدولة وإعفائهم من الغرامات المالية المترتبة على مخالفتهم الناتجة عن تجاوزهم مدة الإقامة القانونية بالنسبة لهم، وذلك للقضاء على ظاهرة المخالفين بشكل كامل داخل الدولة.

مواصلة التعاون مع المجتمع المدني في مجال حقوق الإنسان

١٣٥- انطلاقا من إيمان الدولة بدور المجتمع المدني في حراك حقوق الإنسان، فإن دولة الإمارات تقوم في إشراك المجتمع المدني في إعداد التقارير الدورية التي تقدمها للجان التعاقدية وغير التعاقدية سواء التابعة للأمم المتحدة أو المنظمات الإقليمية، ومن ضمنها هذا التقرير، ويأتي ذلك حرصاً من الدولة على إشراك كافة المجتمع في إعداد التقارير الدورية في مجال حقوق الإنسان.

١٣٦- كما أن دولة الإمارات العربية المتحدة بصدد وضع خطة لإنشاء هيئة وطنية لحقوق الإنسان وفقا لمبادئ باريس وذلك وفقا لتوصيات قبلتها أثناء الاستعراض الدوري الشامل الثاني.

مواصلة الجهود في مجال حقوق الإنسان بما يتماشى مع الالتزامات الدولية

١٣٧- انطلاقا من حرص دولة الإمارات في سياستها لتعزيز حقوق الإنسان بما يتماشى مع التزاماتها الدولية، فقد صادقت الدولة على العديد من الاتفاقيات الرئيسية التابعة للأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان، وما زالت الأخرى موضع البحث، واهم ما صادقت عليه الدولة هو التالي:

- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (١٩٧٤).
- اتفاقية حقوق الطفل (١٩٩٧).
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (٢٠٠٤).
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري (٢٠١٠).
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية (٢٠١٢).

١٣٨- كما وقعت الدولة على البرتوكول الخاص باتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٨) وتنظر الدولة للانضمام إلى اتفاقيات هامة أخرى لحقوق الإنسان في المستقبل القريب.

الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة

- اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها.
- اتفاقيات جنيف الأربع لعام (١٩٤٩) والبروتوكولين الإضافيين لعام (١٩٧٧).
- تسعة اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والخاصة بساعات العمل، والعمل القسري، تفتيش العمل، تشغيل النساء، المساواة في الأجور، والحد الأدنى لسن الاستخدام وحظر أسوأ أشكال استخدام الأطفال.
- اتفاقية مكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكول الملحق بها لمنع قمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال (بروتوكول باليرمو).
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان.