

Distr.: General
18 July 2025

Original: Arabic
Arabic, English, French and
Spanish only

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري



لجنة القضاء على التمييز العنصري

التقرير الجامع للتقريين الدوريين الثاني والعشرين والثالث
والعشرين المقدم من الإمارات العربية المتحدة بموجب المادة 9
من الاتفاقية، والواجب تقديمه في عام 2021*

[تاريخ الاستلام: 17 كانون الثاني/يناير 2025]

* تصدر هذه الوثيقة من دون تحرير رسمي.



الرجاء إعادة الاستعمال

المحتويات

الصفحة

4	المقدمة	
4	منهجية وإعداد التقرير والعملية التشاورية	
4	الإطار التشريعي والمؤسسي	الفصل الأول -
9	الحقوق واحترامها	الفصل الثاني -
9	الحقوق السياسية وتولي الوظائف العامة على قدم المساواة	أولاً -
10	حرية الرأي والتعبير	ثانياً -
10	الحق في الزواج	ثالثاً -
11	الحق في العمل	رابعاً -
12	الحق في التمتع بالخدمات الصحية وضمان فعاليتها	خامساً -
13	الحق في التعليم	سادساً -
14	الحق في المشاركة في الأنشطة الثقافية على قدم المساواة	سابعاً -
15	الرسوم القضائية - الدعاوى العمالية	ثامناً -
15	مناهضة الأعمال الانتقامية	تاسعاً -
15	سيادة حكم القانون	عاشراً -
16	أنواع الجبر والترضية التي تُعتبر كافية في القانون الوطني في حالة التمييز العنصري	الحادي عشر -
16	حق الشكوى	الثاني عشر -
17	تنفيذ توصيات لجنة القضاء على التمييز العنصري	الفصل الثالث -
17	التوصية رقم (6) بشأن بيانات إحصائية	
18	التوصية رقم (8) بشأن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان	
18	التوصية رقم (10) الحظر الدستوري للتمييز العنصري	
19	التوصية رقم (12) القانون المتعلق بالتمييز وخطاب الكراهية	
20	التوصية رقم (14) بشأن الشكاوى المتعلقة بالتمييز العنصري	
21	التوصية رقم (16) إمكانية اللجوء إلى القضاء	
26	التوصية رقم (18) التمييز في العمالة	
27	التوصية رقم (20) بشأن نظام الكفالة	
29	التوصية رقم (22) بشأن حالة العمال المهاجرين	
32	التوصية رقم (24) بشأن المعاشات التقاعدية للعمال المهاجرين	
33	التوصية رقم (26) بشأن حماية العمال المنزليين الأجانب	
34	التوصية رقم (28) بشأن حالة البدون (الأشخاص عديمو الجنسية)	
34	التوصية رقم (30) بشأن حقوق الجنسية	
35	التوصية رقم (32) بشأن الدورات التدريبية المتعلقة بالتمييز العنصري	
38	توصيات أخرى	
38	التوصية رقم (33) التصديق على المعاهدات الأخرى	

	التوصية رقم (34، 35) متابعة إعلان وبرنامج عمل ديربان والعقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي متابعة إعلان
39	وبرنامج عمل ديربان.....
39	التوصية رقم (36) التشاور مع المجتمع المدني.....
40	التوصية رقم (37) بشأن تعديل المادة 8 من الاتفاقية.....
40	التوصية رقم (38) بشأن الإعلان المنصوص عليه في المادة 14 من الاتفاقية.....
40	التوصية رقم (39) الوثيقة الأساسية الموحدة.....
41	التوصية رقم (10) بشأن نشر المعلومات.....

المقدمة

1- تقدم دولة الإمارات العربية المتحدة التقرير الوطني الجامع للتقريرين الثاني والعشرين والثالث والعشرين، عملاً بنص المادة (9) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، مع مراعاة المبادئ التوجيهية لتقديم التقارير التي اعتمدها اللجنة أثناء دورتها الحادية والسبعين وفي ضوء قرار الجمعية العامة 268/68. ويتضمن التقرير معلومات عن متابعة الملاحظات الختامية للجنة المعنية وتوصياتها الواردة في الوثيقة CERD/C/ARE/CO/18-21 الصادرة بتاريخ 13 سبتمبر 2017م.

منهجية وإعداد التقرير والعملية التشاورية

- 2- تولت اللجنة الدائمة لحقوق الإنسان في الدولة، المنشأة بقرار مجلس الوزراء رقم (11/12) ولسنة 2019، إعداد التقرير الجامع، وتعد اللجنة بمثابة الآلية الوطنية للتنفيذ والإبلاغ والمتابعة، ومكلفة بالإشراف على إعداد التقارير الدورية المستحقة على الدولة، في إطار آلية الاستعراض الدوري الشامل التابعة لمجلس حقوق الإنسان، والهيئات التعاقدية ومتابعة التوصيات الصادرة عن تلك الآليات واللجان.
- 3- قامت اللجنة الدائمة لحقوق الإنسان باطلاع مؤسسات وجمعيات المجتمع المدني، والهيئة الوطنية لحقوق الإنسان، المنشأة وفقاً لمبادئ باريس، على مسودة التقرير والتشاور معها بشأنه.
- 4- تقدم دولة الإمارات في هذا التقرير عرضاً لأوجه التقدم المحرزة على الصعيد الوطني في مجال القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

الفصل الأول

الإطار التشريعي والمؤسسي

- 5- إصدار مجموعة من التشريعات ما بين تقديم الدولة تقريرها الجامع للتقريرين الدوريين الثامن عشر إلى الحادي والعشرين التي تتضمن أحكامها وفق المبادئ والأسس المعتمدة في مجال حقوق الإنسان وبالأخص القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري وهي كالاتي:

 - قانون اتحادي رقم (5) لسنة 2017 في شأن استخدام تقنية الاتصال عن بعد في الإجراءات الجزائية
 - مرسوم بقانون اتحادي رقم (17) لسنة 2018 بتعديل بعض احكام قانون الإجراءات الجزائية
 - مرسوم بقانون اتحادي رقم (10) لسنة 2019 في شأن الحماية من العنف الأسري
 - مرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2019 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (2) لسنة 2015 بشأن مكافحة التمييز والكرهية
 - مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (28) لسنة 2005 في شأن الأحوال الشخصية
 - قانون اتحادي رقم (14) لسنة 2020 بشأن حماية الشهود ومن في حكمهم.
 - مرسوم بقانون اتحادي رقم (29) لسنة 2020 بتعديل بعض احكام القانون الاتحادي رقم (28) لسنة 2005 في شأن الأحوال الشخصية

- مرسوم بقانون اتحادي رقم (31) لسنة 2021 بإصدار قانون الجرائم والعقوبات
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 في شأن تنظيم علاقات العمل
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2021 في شأن مكافحة الشائعات والجرائم الالكترونية
- قرار مجلس الوزراء رقم (71) لسنة 2020 في شأن ضوابط الزواج لمن بلغ شرعا ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره.
- قرار وزير العدل رقم (260) لسنة 2019 في شأن الدليل الاجرائي لتنظيم التقاضي باستخدام الوسائل الالكترونية والاتصال عن بعد في الإجراءات المدنية.
- قرار وزير العدل رقم (259) لسنة 2019 في شأن الدليل الاجرائي لتنظيم التقاضي باستخدام الوسائل الالكترونية والاتصال عن بعد في الإجراءات الجزائية
- قانون اتحادي رقم (5) لسنة 2022 بشأن رد الاعتبار
- قانون اتحادي رقم (6) لسنة 2022 بشأن الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح
- قانون اتحادي رقم (9) لسنة 2023 في شأن تنظيم دور العبادة لغير المسلمين.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (32) لسنة 2022 في شأن السلطة القضائية الاتحادية
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (35) لسنة 2022 بإصدار قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم 41 لسنة 2022 في شأن الأحوال الشخصية المدني
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (12) لسنة 2022 بإنشاء وتنظيم مكتب الحضارة وتعزيز القيم الإنسانية
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (24) لسنة 2022 في شأن مجهولي النسب
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (36) لسنة 2022 بتعديل بعض أحكام قانون الجرائم والعقوبات
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (38) لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات الجزائية
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (39) لسنة 2022 بشأن التعليم الإلزامي
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (42) لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات المدنية
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (50) لسنة 2023 في شأن تنظيم مؤسسات النفع العام
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (56) لسنة 2023 بشأن جهاز الإمارات للمحاسبة.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (38) لسنة 2023 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (39) لسنة 2006 في شأن التعاون الدولي في المسائل الجنائية
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2023 في شأن مكافحة التمييز والكراهية والتطرف

- مرسوم بقانون اتحادي رقم (24) لسنة 2023 في شأن مكافحة الاتجار بالبشر
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (21) لسنة 2023 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (20) لسنة 2023 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (10) لسنة 2023 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (18) لسنة 2020 في شأن التعليم الخاص
- قانون اتحادي رقم 9 لسنة 2023 في شأن تنظيم دور العبادة لغير المسلمين
- قانون اتحادي رقم (10) لسنة 2023 بشأن الصحة النفسية.
- قرار مجلس الوزراء رقم (97) لسنة 2022 بأن آليات وضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل
- قرار مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2020 بشأن حماية الشهود
- قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية
- قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (41) لسنة 2022 في شأن الأحوال الشخصية المدني.
- قرار مجلس الوزراء رقم (79) لسنة 2023 باعتماد وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية.
- قرار مجلس الوزراء رقم (122) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (41) لسنة 2022 في شأن الأحوال الشخصية المدني.
- قرار مجلس الوزراء رقم (133) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (6) لسنة 2022 بشأن الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.
- قرار المجلس الأعلى للقضاء الاتحادي رقم (34) لسنة 2024 بشأن إصدار مدونة السلوك القضائي.

6- أصدرت الدولة القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 2021 بشأن الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان حيث تم صياغة القانون بالاسترشاد بمبادئ باريس المتعلقة بدور المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان حيث نصت المادة 3 من القانون على أن تكون للهيئة الشخصية الاعتبارية المستقلة والاستقلال المالي والإداري في ممارستها لمهامها وأنشطتها واختصاصاتها. كما نصت المادة 5 من القانون سالف الذكر على العديد من الاختصاصات للهيئة والتي تركز على حماية وتعزيز حقوق الإنسان، كما نصت الفقرة 6 من ذات المادة أن للهيئة "رصد أي تجاوزات أو انتهاكات لحق من حقوق الإنسان، والتأكد من صحتها وإبلاغها إلى السلطات المختصة".

7- صدر القانون الاتحادي رقم (47) لسنة 2021 في شأن قواعد العمل الموحدة، والذي يشمل في نطاق تطبيقه شاغلي الوظائف في القطاع الحكومي والخاص، حيث يتضمن العديد من القواعد القانونية

ومنها: الحد الأدنى لسن العمل (18) عام، وعدد ساعات العمل، والإجازات السنوية والحق في مكافأة نهاية الخدمة لحسب وفق الأجر الأساسي مع تحديد حددها الأدنى.

8- تنص المادة (4) من القانون سالف الذكر على أن يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها. كما يحظر التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة، وتأكيداً على ذلك حرصت الدولة على ضمان الحق في المساواة وحظر التمييز.

9- وهو ما أكد عليه أيضاً القانون الاتحادي رقم (33) لعام 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص على حظر التمييز مستنداً للأسس السابق ذكرها، وحظر التمييز بين الأفراد الذين يمارسون نفس المهام الوظيفية. وهو ما أكد عليه كذلك المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة (العمالة المنزلية) والذي نص في المادة (4) منه على حظر التمييز ضد العمال المساعدين على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، كما يحظر التحرش الجنسي بالعامل المساعد سواء كان التحرش لفظياً أو جسدياً، كما يحظر العمل الجبري وأي صورة من صور الاتجار بالبشر.

10- أصدرت الدولة قرار رقم 59 لسنة 2018، المتضمن الاختصاصات الإضافية لدائرة تنمية المجتمع، وذلك بمنحها اختصاصات وضع الإطار القانوني المنظم لتأسيس دور العبادة والجمعيات ذات النفع العام والنوادي والمؤسسات الرياضية والإشراف على التزامها بالمعايير والنظم السارية وتنظيم جمع التبرعات بالتعاون مع الجهات المعنية، إضافة إلى وضع المعايير الخاصة بالترخيص والتفتيش والتدقيق على دور العبادة، لتحقيق الشروط والمعايير المطلوبة لترخيص دور العبادة بما يعكس قيم التسامح في الدولة. وبناء عليه تم ترخيص حوالي 70 دار عبادة، تضم 63 كنيسة تتبع الطوائف المسيحية المختلفة، 5 معابد للهندوس والسيخ، ومعبدان للديانة اليهودية.

11- في عام 2022 قام المجلس الوطني الاتحادي بالبدء في مناقشة مشروع القانون الاتحادي في شأن تنظيم دور العبادة حيث يعزز مشروع القانون جهود الدولة في إعلاء وترسيخ قيم ومبادئ التسامح والتعايش بين مواطنيها والمقيمين فيها، وبين مختلف الطوائف والديانات، ويعمل على ضمان حق الجاليات غير المسلمة في ممارسة طقوسهم وشعائهم الدينية في الدولة. وصدر القانون في منتصف عام 2023.

12- تم إقرار القانون الاتحادي رقم (13) لعام 2022 بشأن التأمين ضد التعطل والذي يشمل في نطاق تطبيقه العاملين في القطاعين العام والخاص، وينص على إنشاء نظام للتأمين ضد التعطل عن العمل في الدولة بموجب اشتراكات يتم دفعها لمدة (12) شهراً على الأقل، يستحق بعدها المؤمن عليه في حال تعطله عن العمل تعويضاً على أساس شهري بنسبة (60%) من الراتب وبحد أقصى 20.000 درهماً لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ التعطل عن العمل.

13- اتسمت التعديلات التي تمت على أحكام قانون الأحوال الشخصية الاتحادي بالمرونة من حيث السماح لغير المسلمين بالتمسك باختيار القانون الذي يتناسب مع معتقداتهم في حال وجود نزاع أمام محاكم الدولة، كما أصدرت الدولة قانون اتحادي جديد رقم (41) لسنة 2022 بشأن الأحوال الشخصية المدنية، حيث تسري أحكامه ما لم يتمسك أحدهم بتطبيق قانونه، والذي يهدف إلى توفير آلية قضائية مرنة ومتطورة للفصل في منازعات الأحوال الشخصية.

14- أصدرت الدولة المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، حيث نصت الفقرة (3) من المادة (8) الخاصة بالتعيين في الوظائف على أن: "يحظر التمييز

على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها كما يحظر التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة، ولا تعتبر الإجراءات التي تتخذها الحكومة الاتحادية بشأن الاستفادة من قدرات الكوادر الإماراتية، وتعزيز تنافسيتها في الجهات الاتحادية، تمييزاً".

15- أصدرت الدولة المرسوم بقانون اتحادي رقم 27 لعام 2018 بشأن المساواة في الرواتب بين الجنسين في القطاع الحكومي للتأكيد على المساواة في الأجور بين الجنسين. كما صدر المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتضمن العديد من النصوص التي تتماشى مع أحكام الاتفاقية، فيما يتعلق بحظر التمييز مستنداً للأسس القانونية السابق ذكرها، وكذلك حظر التمييز بين الأفراد الذين يمارسون نفس المهام الوظيفية. كما ينص القانون في المادة 4 على ما يلي: "تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل، أو عمل آخر ذو قيمة متساوية".

16- أصدرت الدولة القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2021 في شأن دخول وإقامة الأجانب ولائحته التنفيذية، ومن أهم ما ورد فيه تحقيق المساواة للحقوق والالتزامات بين الجنسين وكذلك منح الإقامة الذهبية لرواد العمل الإنساني والعاملين فيه بصرف النظر عن خلفياتهم. وحقت الإمارات على هذا الصعيد المركز الثاني عالمياً في التنافسية العالمية لعام 2022 وبحسب التنافسية الرقمية العالمية، بشأن مرونة قوانين الإقامة وفقاً لمركز التنافسية العالمي التابع للمعهد الدولي للتنمية الإدارية في مدينة لوزان السويسرية.

17- نصت الفقرة الأولى من المادة (362) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (31) لسنة 2021 بإصدار قانون الجرائم والعقوبات على أنه يعاقب بالحبس أو بالغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب جريمة الإساءة أو السب إلى أحد المقدرات أو الشعائر الدينية أو أحد الأديان السماوية. كذلك إن القانون سالف الذكر في مادته (103) قد اعتبر أية جريمة ومنها التمييز العنصري أو التحريض عليه من الظروف المشددة حيث نصت على: "مع مراعاة الأحوال التي يبين فيها القانون أسباباً خاصة للتشديد يعتبر من الظروف المشددة ما يأتي: وقوع الجريمة من موظف عام استغلالاً لسلطة وظيفته أو لصفته ما لم يقرر القانون عقاباً خاصاً اعتباراً لهذه الصفة".

18- كما شددت المادة (37) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2021 في شأن مكافحة الشائعات والجرائم الإلكترونية على العقوبة حيث نصت على أنه يعاقب بالحبس والغرامة التي لا تقل عن (250,000) مائتين وخمسين ألف درهم ولا تزيد على (1,000,000) مليون درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من ارتكب الجريمة المشار إليها في الفقرة السابقة عن طريق الشبكة المعلوماتية أو إحدى وسائل تقنية المعلومات أو على موقع إلكتروني.

19- كما صدر المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2023 بشأن مكافحة التمييز والكراهية والتطرف حيث نص القانون على تعريف للتمييز في مادته الأولى على أنه "كل تفرقة أو تقييد أو استثناء أو تفضيل بين الأفراد أو الجماعات على أساس الدين أو العقيدة أو المذهب أو الملة أو الطائفة أو العرق أو اللون أو الأصل الإثني أو النوع أو الجنس بمراعاة القوانين المعمول بها في الدولة".

20- كما تضمن القانون السابق تجريم كل من ارتكب فعلاً من شأنه إحداث أي شكل من أشكال التمييز وكل من ارتكب فعلاً من شأنه إثارة خطاب الكراهية بإحدى طرق التعبير أو باستخدام 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.

- 21- تشير إلى أن دستور دولة الإمارات وتشريعاتها وسياساتها تحظر الممارسات التي تؤدي إلى الفصل العنصري، كما لا توجد في الدولة أحياء معزولة أو أوضاع تؤدي إلى الفصل العنصري.
- 22- حققت دولة الإمارات المركز الأول عربياً وإقليمياً في تقرير الفجوة بين الجنسين 2023 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، وجاءت في المركز الأول عالمياً في ثلاثة مؤشرات فرعية ضمن هذا التقرير الدولي المهم في سبيل تعزيز التوازن بين الجنسين، وتمكين المرأة في المجالات كافة، وتعزيز بيئة العمل، وإتاحة فرص متساوية للنساء في قطاعات العمل، بالإضافة إلى تطوير وتعزيز دور النساء كشركاء فاعلين في بناء مستقبل الدولة.
- 23- جاءت الدولة في المركز 11 عالمياً والأول إقليمياً في مؤشر المساواة بين الجنسين في تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام 2022. وبذلك تكون قد حققت قفزات نوعية حيث كانت في المرتبة 47 عالمياً بمؤشر التوازن بين الجنسين عام 2015، وتقدمت إلى المركز 11 عالمياً في النسختين 2021 و2022 لهذا المؤشر.

الجرائم والعقوبات:

- 24- وفقاً لنص القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2015 في شأن مكافحة التمييز والكرهية، يتم تجريم كل من يقوم بالإساءة إلى الأديان أو إحدى شعائرها أو مقدساتها أو تجريحها أو التطاول عليها أو السخرية منها أو المساس بها، كما يجرم القانون التعدي على أي من الكتب السماوية بالتحريف أو الإتلاف أو التنديس أو الإساءة بأي شكل من الأشكال إلى جانب تجريم التخريب أو الإتلاف أو الإساءة أو التنديس لدور العبادة أو المقابر. كما عدل هذا القانون بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2023.
- 25- ووفقاً للقانون المشار إليه فإن العقوبات مغلظة لاستغلال الدين في تكفير الأفراد والجماعات، ونص المرسوم بقانون على المعاقبة بالسجن والغرامة التي لا تقل عن خمسمائة ألف درهم إذا وقعت بعض الجرائم المنصوص عليها من موظف عام أثناء أو بسبب أو بمناسبة تأدية عمله أو شخص ذي صفة دينية أو مكلفاً بها أو وقع الفعل في إحدى دور العبادة، كما يعاقب بالسجن المؤقت كل من استغل الدين في رمي أفراد أو جماعات بالكفر سواء بالقول أو بالكتابة أو باستخدام أي من الوسائل.
- 26- كما تضمن القانون عقوبات على كل من عقد أو نظم مؤتمراً أو اجتماعاً في الدولة إذا كان الغرض منه ازدراء الأديان أو التمييز أو إثارة خطاب الكراهية ويعاقب بذات العقوبة كل من شارك في المؤتمر أو الاجتماع مع علمه بأغراضه وللسلطة العامة فض المؤتمر أو الاجتماع مع استعمال القوة عند الاقتضاء. كما شدد القانون على المعاقبة بالسجن والغرامة لكل من قدم أو عرض أو طلب أو قبل أو حصل أو سلم أو تسلم أموالاً أو دعماً مادياً بطريق مباشر أو غير مباشر متى كان ذلك بقصد ارتكاب فعل من الأفعال المعاقب عليها بموجب أحكام هذا القانون.

الفصل الثاني

الحقوق واحترامها

أولاً- الحقوق السياسية وتولي الوظائف العامة على قدم المساواة

- 27- نصت المادة 35 من الدستور على أن "باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين، على أساس المساواة بينهم في الظروف، وفقاً لأحكام القانون. والوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها"

وبالتالي فإن الوظائف العامة مفتوحة أمام جميع المواطنين على أساس المساواة وفقاً للقانون دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص.

28- وفيما يتعلق بحق الترشح دون تمييز على أساس الجنس، فقد أصدر صاحب السمو رئيس الدولة في عام 2019 قرار برفع نسبة تمثيل المرأة الإماراتية في المجلس إلى 50% والتي تأتي انطلاقاً من سعي دولة الإمارات المستمر لتمكين المرأة الإماراتية.

ثانياً - حرية الرأي والتعبير

29- كفل الدستور الإماراتي حرية التعبير وحرية الاجتماع وتكوين الجمعيات حيث نصت المادة (33) من دستور دولة الإمارات على أن "حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات مكفولة في حدود القانون"، كما نصت المادة (30) من الدستور على "حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون". وحرصت الدولة منذ قيامها على إيجاد بيئة تشريعية داعمة وممكنة لتكوين وتأسيس الجمعيات ذات النفع العام حيث صدر أول قانون في العام 1974، ثم عملت الدولة بعد ذلك على تطوير تلك التشريعات بشكل يعزز من مشاركة وانخراط كافة أفراد وفئات المجتمع في العمل الأهلي، وتم إصدار المرسوم بقانون اتحادي رقم 35 لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 2 لسنة 2008 في شأن الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام. وفي عام 2023 تم تعديله بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (50) لسنة 2023.

ثالثاً - الحق في الزواج

30- أجرت الدولة تعديلاً على قانون الأحوال الشخصية تضمن بعض النصوص حول سريان القانون بحيث تسري أحكام قانون الأحوال الشخصية على مواطني الدولة ما لم يكن لغير المسلمين منهم أحكام خاصة بطائفتهم وملتهم، وفيما يخص غير المواطنين يسري القانون ما لم يتمسك أحدهم بتطبيق قانونه.

31- كما نص القانون على استحداث سجل خاص في كل إمارة يسمى "وصايا غير المواطنين". وتضمن أيضاً التعديل بعض الأحكام المتعلقة بالطلاق، بحيث تم إلغاء أن الطلاق يقع فقط من الزوج، وجعله يقع من الزوج أو الزوجة أو وكيلهما بوكالة خاصة (إذا ما تم نص على ذلك في عقد الزواج) وتم تحديث إجراءات توثيقه وإثباته.

32- قامت الدولة بتعديل قانون المعاملات المدنية ومن أهم ما تضمنته تطبيق أحكام القانون الأجنبي على عقود الزواج أي يطبق قانون الدولة الذي تم فيه الزواج، فيما يتعلق بالشروط الموضوعية والآثار الشخصية والمالية للزواج وكذلك في حالة الطلاق والتطليق والانفصال. وتم إضافة أحكام تتعلق بتطبيق القانون الأجنبي الذي تم تحديده في الوصية أو التصرف.

33- أصدرت الدولة المرسوم بقانون اتحادي رقم (41) لسنة 2022 بشأن الأحوال الشخصية المدنية، بحيث تسري أحكامه على غير المسلمين من مواطني دولة الإمارات، وعلى الأجانب غير المسلمين المقيمين في الدولة فيما يتعلق بالزواج والطلاق والتركات والوصايا وإثبات النسب، كما تضمنت أحكامه المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات بخصوص الشهادة والإرث والحق في الطلاق والحضانة المشتركة. كما صدر قرار من مجلس الوزراء تنظم الأحكام الواردة في القانون بشكل مفصل وهو قرار

مجلس الوزراء رقم (122) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (41) لسنة 2022 في شأن الأحوال الشخصية المدني.

رابعاً- الحق في العمل

34- أصدرت الدولة المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل حيث نصت المادة 4 منه على حظر التمييز وفق ما تم بيانه سابقاً أعلاه. وألغت كذلك التعديلات القانونية الأخيرة على التشريعات المنظمة لعلاقات العمل والصادرة في عام 2021 نصوص مواد القانون رقم (8) لعام 1980 والمتعلقة بحظر تشغيل النساء في العمل الليلي، كما ألغت التعديلات المساءلة الجزائية لأزواج النساء أو أوليائهن إذا وافقوا على استخدام النساء خلافاً لأحكام القانون.

35- كما تضمنت التعديلات التي تم إدخالها على القانون أنه لا يجوز أن يستعمل صاحب العمل أي وسيلة من شأنها حمل أو إجبار العامل عنوة أو تهديده بأي عقوبة للعمل لديه أو إجباره على القيام بعمل أو تقديم خدمة رغماً عن إرادته. كما حظر التحرش الجنسي أو التتمر أو ممارسة أيّ عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل من قبل صاحب العمل أو رؤسائه في العمل أو زملائه أو العاملين معه.

36- تضمنت التعديلات الأخيرة على المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (2) لسنة 2023 بخصوص المنازعات بين صاحب العمل أو العامل منها أن تلزم الوزارة خلال سريان النزاع صاحب العمل باستمرار دفع أجر العامل لمدة (2) شهرين بحد أقصى إذا تسبب النزاع بإيقاف صرف أجر العامل ووفق اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون.

37- كفلت نصوص المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل لجميع العاملين في القطاع الخاص من المواطنين والأجانب على حد سواء حرية ممارسة الحق في اختيار العمل، وحق العامل في أي وقت يشاء وبمبادرة منه، وله أن يقوم بإخطار صاحب العمل برغبته في إنهاء علاقة العمل، وذلك خلال فترة لا تقل عن شهر قبل تاريخ الانهاء وأن يلتزم بالعمل خلال هذه الفترة، وله الحق بعد ذلك في إبرام عقد عمل جديد مع صاحب عمل آخر.

38- حظر القانون الاتحادي رقم 9 لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة على جميع الأطراف المشاركة في عملية استقدام وتوظيف العمال المساعدين، بما في ذلك وسطاء ووكلاء الاستقدام التمييز بين العمال بما يخل بقاعدة المساواة بينهم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. هذا وضمنت التعديلات الأخيرة على المرسوم بقانون اتحادي رقم (21) لسنة 2023 الحق في النزاع ما بين صاحب العمل والعامل المساعد وفق الضوابط التي تراعي جميع أطراف النزاع وتدعو إلى المصالحة الودية قبل اللجوء إلى المحكمة.

39- أصدر مجلس الوزراء قرار رقم 43 لسنة 2018 في شأن دعم عمل أصحاب الهمم والذي يهدف إلى دعم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في مجال العمل وتمكينهم من الوصول إلى الفرص المتاحة على النحو الذي يكفل ممارسة حقوقهم في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، وتوفير الدعم اللازم لهم للبحث عن فرص عمل متساوية في مختلف القطاعات، ودعم الراغبين منهم في تأسيس عمل خاص ممن هم على رأس عملهم، إلى جانب بيان الالتزامات التي تقع على الجهات المعنية لإعمال حقوقهم وفقاً لما تنص عليه التشريعات المعمول بها في الدولة. ويلزم القرار الجهات المعنية بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في كفالة حقهم في العمل على قدم المساواة مع الآخرين.

خامساً- الحق في التمتع بالخدمات الصحية وضمان فعاليتها

40- انطلاقاً من كفالة الحق في الصحة للأفراد والمجتمع باعتباره من جوهر حقوق الإنسان تُخصص حكومة دولة الإمارات حصة كبيرة من ميزانيتها الاتحادية لقطاع الرعاية الصحية كل عام حيث حُظي قطاع التنمية الاجتماعية بما في ذلك القطاع الصحي في العام 2022 بنسبة 41.2 % من إجمالي الميزانية الاتحادية. وبلغت النسبة التي تم تخصيصها للقطاع الصحي 8.4% والتي كانت بنسبة زيادة 2% عن العام 2020. الأمر الذي يعكس اهتمام الدولة وتوجهات الدولة التي تقوم على مبدأ المساواة والعدالة في تقديم الخدمات الصحية بين أفراد المجتمع.

41- وفي ضوء توجهات حكومة دولة الإمارات نحو تعزيز صحة المجتمع وإيجاد نظام صحي شامل ومستدام لكل أفراد المجتمع بلا تمييز، يُعدّ توفير الرعاية الصحية أحد أهم الركائز التي تنطلق منها الأجندة الوطنية، لتكون الإمارات واحدة من أفضل الدول في جودة الرعاية الصحية وأن يتمتع جميع أفراد المجتمع فيها بحقوقهم الصحية دون تمييز.

42- لتطوير الخدمات الصحية النفسية ورفعها إلى المستويات العالمية وفق نظام فعال يعمل بالشراكة مع الجهات المعنية في توفير خدمات نفسية شاملة (وقائية وعلاجية وتأهيلية) وإتاحة هذه الخدمات وجعلها في متناول الجميع حيث تركز السياسة على مبدأ الإنصاف والعدالة وإزالة الوصمة ضد مرضى الاضطرابات النفسية.

43- ترمي السياسة الوطنية لمكافحة الأمراض السارية إلى مكافحة الأمراض المعدية والتصدي لها في إطار بيئة صحية خالية من مخاطر تلك الأمراض كحق من حقوق الإنسان للعيش في بيئة صحية وهو الأمر الذي رفع من جاهزية الدولة في الاستجابة لجائحة كوفيد 19 محلياً، ومكنها من مساعدة الدول الأخرى ذات الحاجة في تعزيز استجابتها لهذه الجائحة وذلك في إطار تعزيز البعد الإنساني لجهود الدولة والحرص على التعاون والتضامن الدولي في مجال حماية الصحة العامة.

44- تقوم حكومة الإمارات بشكل منتظم بتنفيذ حملات اللقاحات مجاناً للمواطنين والمقيمين حيث تراوحت نسبة التغطية بالتطعيمات الأساسية للأطفال في دولة الإمارات في العام 2021 بين 92% - 99% ومثال على ذلك بلغت نسبة التطعيم ضد الحصبة (الجرعة الثانية) 96% وبلغت نسبة التطعيم ضد الدرن 99%.

45- تم تعزيز القطاع الدوائي في الدولة لضمان استخدام كافة إمكانيات القطاع الدوائي الوطني الذي يعتمد على الإنصاف والاستخدام الرشيد للأدوية الأساسية الآمنة والفعالة والميسورة التكلفة وذات النوعية الجيدة لتحقيق أعلى مستويات الصحة لجميع أفراد المجتمع وضمان توفرها للجميع دون تمييز وتحقيق الأمن الصحي للدولة. كما عملت وزارة الصحة ووقاية المجتمع مع شركائها الاستراتيجيين على بناء أنظمة الجودة والسلامة العلاجية والدوائية وفق المعايير العالمية واحتراماً لحقوق الإنسان.

46- ارتقت دولة الإمارات إلى المراكز الأولى عالمياً ضمن أفضل الدول مرونة في التعامل مع جائحة كوفيد 19 بفضل الإجراءات الحاسمة والسريعة التي اتخذتها الدولة منذ تفشي الوباء كفحوصات الكشف عن الفيروس، وتقديم الرعاية الصحية وفق أفضل المعايير والممارسات العالمية لكافة أفراد المجتمع فضلاً عن تقديم اللقاحات الاختيارية والجرعات المعززة مجاناً للمواطنين والمقيمين على حد سواء. كما تم إطلاق حزمة واسعة من الإجراءات والقرارات الصحية استناداً إلى منظومة تشريعية مرنة مراعية في جميع هذه الإجراءات حماية حقوق الإنسان وعدم التمييز في تقديم الرعاية الصحية والتأكد من ضمان كرامة الإنسان وخصوصيته بحيث أن يتمتع جميع أفراد المجتمع الإماراتي من مواطنين ومقيمين وحتى الزوار بحقوقهم في الصحة.

47- في الإطار العالمي وإيماناً من حكومة دولة الإمارات بأهمية التعاون والتضامن الدولي للتغلب على الطوارئ الصحية الحالية أو المستقبلية، حرصت الدولة على الالتزام بدور فعال ومؤثر عالمياً، وذلك من خلال تقديم الأدوية واللقاحات وأدوات الفحص. كما دعمت الدولة تعزيز إمكانية الوصول إلى الأدوية واللقاحات والمعدات الطبية وغيرها من الابتكارات الصحية عبر مدنها الإنسانية، ومركز الخدمات اللوجستية لمنظمة الصحة العالمية.

سادساً - الحق في التعليم

48- أصدرت الدولة القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 2016 بشأن حقوق الطفل "المعروف بقانون وديمة" والذي ينص على أن لكل طفل في الدولة (حتى بلوغ سن 18 عام) الحق في التعليم دون تمييز على أساس الجنس أو الجنسية أو الإعاقة، كما أصدر مجلس الوزراء قرار رقم 3/3 لسنة 2022 بشأن السياسة الوطنية لحماية الطفل في المؤسسات التعليمية، وهي عبارة عن منظومة من الإجراءات والتدابير لدعم المؤسسات التعليمية لتوفير بيئة مدرسية آمنة وخالية من العنف بكافة أشكاله اللفظية والنفسية والجسدية والجنسية من خلال اتخاذ الإجراءات والتدابير الوقائية لحماية الطفل وتطبيق إجراءات التبليغ عن الحالات المشتبه تعرضها للإساءة لغاية رصد تلك الحالات وتوفير الحماية لها وتعزيز القدرات المدرسية اللازمة للتعامل مع حالات الإساءة للطفل وحمايته بالتنسيق مع الجهات المعنية، بما يدعم جهود الدولة في تحقيق تساوي الفرص لجميع الأطفال، كما تم منع التسرب من المدارس بموجب قانون وديمة وتجريم ذلك في القانون، وعليه فقد تم وضع برامج وخطوط اتصال مخصصة للإبلاغ والشكوى بهدف تأمين التحقيق في الأفعال والتجاوزات المخالفة للحقوق التعليمية وفرض عقوبات رادعة تضمن عدم الإخلال بالالتزامية التعليم، حيث نص القانون على أن تقوم الجهة التعليمية بإنذار القائم على رعاية الطفل في حال عدم التزامه بتعليم الطفل مع فرض غرامة وإحالته للقضاء في حال استمراره بعدم الالتزام.

49- عملت وزارة التربية والتعليم على مواصلة خطتها واستراتيجيتها مع الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان وأهداف التنمية المستدامة 2030 وخاصة الهدف الرابع المتعلق بضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع وبما يضمن تحقيق كفاءة وفعالية النظام التعليمي في الدولة، وحرصت الوزارة على توفير التعليم النوعي لكافة شرائح الطلبة بما يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة والموهوبين وغيرهم بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو معتقداتهم أو لغاتهم.

50- تنص التشريعات الوطنية على مجانية التعليم للجميع، ووفرت الدولة فرصاً للطلبة المواطنين وغير المواطنين للالتحاق بالمدارس الحكومية، فضلاً عن افتتاح عدد من أفرع لمدارس التسامح منذ عام 2019 في مناطق مختلفة من الدولة والتي تستهدف قيد الطلبة المقيمين من ذوي الدخل المحدود أو ذوي الظروف الاستثنائية لتوفير فرص التعليم لهذه الفئة حيث تتسع تلك المدارس لما يزيد عن 7500 طالب.

51- يتم سداد رسوم الطلبة غير المقتردين المسجلين فيها أو من خلال تسجيلهم في المدارس الحكومية أو الخاصة من قبل المؤسسات الخيرية والانسانية، مثل مؤسسة خليفة بن زايد آل نهيان للأعمال الإنسانية وجمعية الهلال الأحمر بالإضافة إلى التعاون مع القطاع الخاص وذلك وفقاً لنتائج دراسة حالات الأسر غير المقتدرة. وبناءً على ما يرد من بلاغات بتغيب أو انقطاع طلبة عن التعليم يكون أحد أسبابها المشكلات الاقتصادية للأسرة وتعذر تسديد الرسوم الدراسية.

52- من جانب آخر أتاحت الدولة ترخيص المدارس الخيرية في عدة مناطق في الدولة لتوفير خدمات التعليم للطلبة غير المقتردين برسوم رمزية أو مجانية في بعض الأحيان. وتم ترخيص عدد من المناهج التعليمية المختلفة في الدولة والتي تلبي احتياجات الأفراد في المجتمع من مختلف الثقافات، حيث

يتوفر في الدولة (18) منهاج دراسي متنوع يخدم التنوع الثقافي في الدولة، مما يساهم في توفير فرص متكافئة للتعليم لأبناء الجاليات الأجنبية.

53- يتضمن الجدول أدناه المبالغ المخصصة لقطاع التعليم خلال السنوات 2016، و2017، و2018، و2019 و2020 و2021 و2022 وفقاً لمسودة الميزانية الخاصة بكل سنة من تلك السنوات:

2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
9.5 مليار درهم	9.5 مليار درهم	10.4 مليار درهم	10.1 مليار درهم	10.4 مليار درهم	10.2 مليار درهم	6.5 مليار درهم

54- تم تحديث القانون الاتحادي بشأن التعليم الخاص بموجب مرسوم بقانون اتحادي رقم (18) لسنة 2020⁽¹⁾، في شأن التعليم الخاص حيث نصت المادة 14 منه على [...] وفي جميع الأحوال يحظر أن تتضمن جميع المناهج أية مخالفة لقوانين الدولة [...]. أو أن تحتوي على ما يدعو إلى التشجيع على العنف أو العنصرية، أو إثارة الشقاق والفتن بين أفراد المجتمع [...]. كما نصت المادة 18 على أنه يجب على المدرسة الخاصة أن تكون لديها سياسة واضحة ومعلنة لشؤون الطلبة، على أن يراعى في هذه السياسة ما يأتي: 1 - المساواة وعدم التمييز بين الطلبة بسبب العرق أو الجنس أو العقيدة أو المستوى الاجتماعي، وغيرها مما يثير التفرقة. 2- التعامل مع الطلبة وأولياء أمورهم بمهنية عالية وبدون تحيز [...].

55- قامت وزارة التربية والتعليم بإدراج مفاهيم مناهضة للتمييز العنصري في المناهج الدراسية والتعريف بمبادئ ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والقانون الدولي الإنساني ضمن المناهج الدراسية والعمل على نشر قيم التسامح الديني والعنصري بين كافة الطلبة في محيط المدرسة والمجتمع عبر تطوير دروس تعنى بحقوق الطفل وحقوق المرأة، وقيم التسامح، والمواطنة، والحوار، والتنوع الثقافي، والتعايش السلمي، والعمل التطوعي.

56- أصدرت وزارة التربية والتعليم القرار الوزاري رقم (645) لعام 2020 بشأن سياسة الوقاية من التمر في البيئة المدرسية متضمنة إجراءات لمكافحة كافة أنواع التمر والتحرش والاعتداء والتمييز في البيئة المدرسية. كما تم تشكيل اللجنة الوطنية للوقاية من التمر بموجب قرار وزارة التربية والتعليم رقم (710) لسنة 2018 وبمشاركة 23 جهة اتحادية ومحلية وذلك بهدف وضع السياسات والبرامج اللازمة للوقاية من التمر.

57- أطلقت وزارة التربية والتعليم ووزارة التسامح والتعايش المشروع المشترك "على نهج زايد" الذي يركز على تعزيز قيم التسامح والتعايش السلمي، وقبول الاختلاف، واحترام الآخر، والتواصل الإيجابي بين طلاب المراحل المختلفة بمراحل التعليم كافة في المدارس الحكومية والخاصة. كما تحرص على دمج ذوي الإعاقة من كلا الجنسين في مؤسسات التعليم العام والعالي عبر إصدارها سياسة التعليم الدامج بالقرار الوزاري رقم (647) لسنة 2020.

سابعاً - الحق في المشاركة في الأنشطة الثقافية على قدم المساواة

58- أعلنت دولة الإمارات عام 2019 عام التسامح، اعترافاً منها بأهمية هذه القيمة وأثرها وتميز مجتمع الإمارات بها، وبغرض تعزيز الوعي المجتمعي بالتنوع الثقافي وأهميته لجميع المجتمعات، وتم البدء في عملية ترخيص دور العبادة لجميع الطوائف الدينية، والإعلان عن مشروع تشييد "بيت العائلة الإبراهيمية" وفتح أبوابه في مارس 2023 والذي يتضمن بناء مسجد وكنيسة وكنيس يهودي تحت سقف واحد. كما يتضمن كذلك مركز أبحاث للحوار بين الأديان.

(1) للاطلاع على مرسوم بقانون اتحادي رقم (18) لسنة 2020 في شأن التعليم الخاص.

59- وقعت دولة الإمارات أكثر من 10 اتفاقيات ومذكرات تفاهم مع عدد من دول العالم بهدف استكشاف التعاون الثقافي وتعزيز فرص التفاعل الثقافي بين المبدعين الإماراتيين ونظرائهم من دول العالم. وفعلت الحوارات الثقافية مع العديد من الدول ترتقي هذه المبادرة بالمجال الثقافي من خلال تعزيز المعرفة والتفاهم المتبادل وتبادل المعرفة على المستوى الحكومي والمستوى المؤسسي والفردى في المجالين الثقافي والإبداعي.

60- تعمل دولة الإمارات على تعزيز علاقاتها الثقافية مع شعوب ودول العالم من خلال تنظيم أسابيع ثقافية تتضمن فقرات وبرامج متنوعة تحمل ملامح الثقافة الإماراتية وتاريخها وفنونها وتعرفها على الشعوب الأخرى، حيث نُظمت أسابيع ثقافية في العديد من الدول مثل فرنسا، ورومانيا، واليونان، والصين، وروسيا وغيرها من الفعاليات التي تشجع التبادل الثقافي.

ثامناً - الرسوم القضائية - الدعاوى العمالية

61- نصت الفقرة 3 من المادة (30) من القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2016 بشأن الرسوم القضائية أمام المحاكم الاتحادية على أنه يعفى من الرسوم القضائية المدنية بقوة القانون: *الدعاوى والطعون والطلبات والإجراءات المتعلقة بها، التي يرفعها العمال وعمال الخدمة المساعدة ومن في حكمهم أو المستحقين عنهم، للمطالبة بمستحقاتهم الناشئة عن علاقات العمل، وذلك في جميع مراحل الدعوى والتنفيذ*، بالإضافة إلى أن المادة (55) من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل نصت على أنه: *تُعفى الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ، والطلبات التي يرفعها العمال أو ورثتهم والتي لا تزيد قيمتها على (100.000) مائة ألف درهم*.

تاسعاً - مناهضة الأعمال الانتقامية

62- إن المرسوم بقانون اتحادي رقم (31) لسنة 2021 بإصدار قانون الجرائم والعقوبات في الباب السابع (الجرائم الواقعة على الأشخاص) في الفصل الأول (المساس بحياة الإنسان وسلامته بدنه) جرم كل ما يمس بحياة وسلامة بدن الإنسان من أي فعل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وذلك في المواد (383) إلى (394).

63- صدر القانون الاتحادي رقم (14) لسنة 2020 بشأن حماية الشهود ومن في حكمهم تضمنت أحكاماً تهدف لحماية المجتمع وتفعيل دور المشاركة المجتمعية في الكشف عن الجرائم وحماية الشهود والمجني عليهم والمبلغين والمصادر السرية وأفراد أسرهم والأشخاص وثيقي الصلة بهم ومن تقرر الجهة القضائية حمايته من أي تهديد يحيط بأي منهم أو اعتداء أو انتقام أو تهريب وذلك بإنشاء وحدات وبرامج حماية لهم وابتخاذ التدابير المناسبة من قبل السلطات المختصة.

عاشرًا - سيادة حكم القانون

64- يتمتع القضاء في الدولة بالاستقلالية التامة، ولا يسمح الدستور بأي تدخل من أي جهة أياً كانت، وتتص المادة 94 من [الدستور الإماراتي](#) بأن العدل هو أساس الملك، ولا يوجد سلطان على القضاء أثناء أداء مهامهم سوى القانون وضمايرهم. يعمل النظام القضائي بشكل ثنائي يشمل القضاء الاتحادي برئاسة المحكمة الاتحادية العليا من جهة، والقضاء المحلي على مستوى الحكومات المحلية الأعضاء في الاتحاد.

65- وينص دستور دولة الإمارات على تساوي الجميع أمام القانون، كما يكفل حقوق الإنسان لكافة أفراد المجتمع بصرف النظر عن العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني، ويحظر المعاملة المهيينة للكرامة بمختلف أشكالها، ويضمن أيضاً حق الجميع من مواطنين ووافدين في الحصول على محاكمة عادلة، وهذه الاستقلالية تعود بالمصلحة على الجميع، وتعزز من الأمن والاستقرار والرفاه وجودة الحياة.

66- تعتمد الجهات القضائية في الدولة على ركائز راسخة من الشفافية في عملية التقاضي، تبدأ من البنية التحتية التكنولوجية وتطوير الخدمة الرقمية من خلال عدة قنوات تسهيلات للوصول للعدالة لمختلف شرائح الجمهور، مروراً بإتاحة الشكاوى للمتظلمين من الإجراءات القضائية من خلال قنوات مفتوحة وفعالة (مراكز اتصال، تفتيش قضائي) وصولاً إلى إتاحة المعلومة القانونية مجاناً للجمهور كما يتم نشر الأحكام القضائية ذات الأهمية على المواقع الإلكترونية الرسمية.

67- تصدرت دولة الإمارات الدول العربية ودول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في نتائج التقرير السنوي لمؤشر سيادة حكم القانون لعام 2021 الذي أصدرته مؤسسة مشروع العدالة العالمية في واشنطن والذي يقيّم سيادة القانون في 139 دولة ومقاطعة، حيث حافظت الإمارات على ترتيبها العالمي في المركز 37، وحقت الدولة المركز 16 في مؤشر استقلال القضاء والمركز الثامن في مؤشر العدالة، بالإضافة إلى تعزيز القضاء المتخصص القائم على المعرفة والتميز المؤسسي بما يضمن استقلاله وتطويره بمعدل ارتفاع 1.3% لكل عام، كذلك تقدمت الدولة إلى المركز 3 عالمياً في مؤشر سهولة قيام المساهمين بالدعاوى.

الحادي عشر - أنواع الجبر والترضية التي تُعتبر كافية في القانون الوطني في حالة التمييز العنصري

68- يحق لكل من يعتقد أن ضرراً ما لحق به ويشمل أيضاً من تعرض للتمييز العنصري وفقاً لقوانين دولة الإمارات أن يرفع دعاوى بطلب التعويض أمام المحاكم الوطنية حسب ما هو وارد من أحكام التعويض في قانون المعاملات المدنية.

69- تخضع قضايا التعويض الناتجة عن قضايا التمييز العنصري لأحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم 35 لسنة 2022 بإصدار قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية. وعلى المدعي أن يسلك أي من طرق الإثبات الواردة في القانون لإثبات حقه في التعويض ويخضع ذلك لتقدير القضاء بشأن اعتمادها من عدمها.

الثاني عشر - حق الشكاوى

70- كما تمت الإشارة سابقاً، تضمن المادة (41) من الدستور لكل إنسان أن يتقدم بالشكاوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتحان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب "وعليه فإن حق كل شخص له مطلق الحرية في تقديم الشكاوى دون أي تمييز مكفول دستورياً.

71- أنشأ مجلس الوزراء بموجب قراره رقم (46) لعام 2022 لجنة منازعات العمل الجماعية، والتي تضم في عضويتها بالإضافة إلى المعنيين من وزارة الموارد البشرية والتوطين قاضي استئناف وممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال وعن اللجنة العمالية لتختص بالنظر في المنازعات المتعلقة بالحقوق المترتبة للعمال والمحال من الوزارة والتي يزيد عدد العمال فيها عن (50) عاملاً، على أن تصدر اللجنة قرارها خلال مدة لا تتجاوز (30) ثلاثون يوماً من تاريخ أول جلسة كحد أقصى، ومن ثم تتولى إحالتها إلى دائرة التنفيذ المختصة مع إعلان أطراف النزاع بقرارها خلال يومي عمل.

72- توفر وزارة الموارد البشرية والتوطين للعمال قنوات عدة للإبلاغ وتقديم الشكاوى ذات العلاقة بالأجر سواء عن طريق الاتصال الهاتفي، أم عبر الموقع الإلكتروني للوزارة المختصة، أم من خلال خدمات التطبيقات الذكية، أم بالحضور إلى مكاتب الوزارة المنتشرة في كافة إمارات الدولة. كما أتاح مؤخراً التواصل مع الوزارة عبر تطبيق الواتس اب كأول جهة اتحادية توفر خدمة تقديم الشكاوى والاستفسارات وفق آليه تسهل التواصل مع الوزارة وتحد من تكلفته.

73- حرصت دولة الإمارات على تعزيز حق التقاضي من خلال عدم تحميل العامل أية رسوم خلال التقاضي بدءاً من تسجيل الشكاوى وانتهاءً بحلها سواء داخل الوزارة أو عبر القضاء الذي ينظر في الشكاوى المحالة إليه من الوزارة والتي يتعذر حلها ودياً بين طرفيها.

74- لضمان سرعة الفصل في القضايا العمالية، قامت وزارة الموارد البشرية والتوطين في السنوات الأخيرة بتدريب وتأهيل جملة من الباحثين القانونيين يتحدثون لغات عدة للنظر في المنازعات المقدمة إلى الوزارة، كما قامت بتدريب وتأهيل الموظفين لتمكينهم من التوسط لحل المنازعات، والتحكيم بشكل منصف من أجل مساعدة العمال وأصحاب العمل على حل المنازعات بشكل سريع ومُرضي، خلال فترة زمنية لا تتجاوز (14) يوماً من تاريخ تقديم الشكاوى، وفي حال تعذر التسوية يتم إحالة القضايا المتنازع عليها إلى المحكمة العمالية.

75- فيما يتعلق بآليات الشكاوى في القطاع الصحي يتم تلقيها عبر الإدارات المعنية بالجهات الصحية ويتم رفعها إلى اللجنة المعنية حسب طبيعتها، حيث أن الشكاوى ذات الطبيعة المتعلقة بالأخطاء الطبية يتم رفعها إلى لجنة المسؤولية الطبية، والشكاوى التي تتعلق بالسلوكيات والمخالفات الإدارية الأخرى يتم رفعها إلى اللجنة المختصة حسب النظم المتبعة لدى كل جهة صحية (مثال على ذلك لجنة الرقابة على الممارسات الصحية). ويحق للمعني بالأمر النظم على قرارات هذه اللجان وفقاً لتلك النظم المتبعة بكل جهة صحية ووفقاً للتشريعات المعمول بها في الدولة.

الفصل الثالث

تنفيذ توصيات لجنة القضاء على التمييز العنصري

التوصية رقم (6) بشأن بيانات إحصائية

76- وفقاً للمركز الاتحادي للتنافسية والإحصاء بلغ العدد الإجمالي لسكان دولة الإمارات من مواطنين ووافدين مقيمين 9,282,410 نسمة عام 2020 مقارنة بـ 9,503,738 نسمة عام 2019. حيث أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث.

- عدد الذكور 6,468,460 (2020) مقارنة بـ 6,302,724 (2019)
- عدد الإناث 2,813,950 (2020) مقارنة بـ 3,201,014 (2019)
- يوجد حوالي أكثر من 200 جنسية تقيم وتعمل في دولة الإمارات. كما أن عدد الوافدين والمقيمين في دولة الإمارات يتجاوز عدد سكانها من المواطنين. وتعتبر الجالية الهندية من أكبر المجتمعات الوافدة المقيمة في الدولة، تليها الجالية الباكستانية، والبنغالية، وغيرها من الجنسيات الآسيوية، والأوروبية، والأفريقية.
- العدد الإجمالي للسكان من المواطنين (وفقاً لآخر إحصائية): 947,997 الذكور و479,109 والإناث 468,888.

التوصية رقم (8) بشأن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان

77- أصدرت دولة الإمارات القانون الاتحادي رقم 12 لسنة 2021، تم بموجبها إنشاء هيئة مستقلة تسمى بـ "الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان"، مقرها الرئيسي في العاصمة أبو ظبي، ويجوز لها فتح فروع وإنشاء مكاتب في الإمارات الأخرى، إذ تم تأسيسها وفقاً لمبادئ باريس الخاصة بإنشاء المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لعام 1993.

78- يأتي إنشاء دولة الإمارات لهذه الآلية الهامة في إطار حرصها على تعزيز وتطوير بنيتها المؤسسية المعنية بحقوق الإنسان بما يساهم في تعزيز وحماية حقوق الإنسان في الدولة، والمساهمة في الجهود الدولية؛ لتعزيز وتدعيم حقوق الإنسان على الصعيد الدولي.

79- تتمتع الهيئة بالاستقلال المالي والإداري في ممارسة مهامها وأنشطتها واختصاصاتها. وتهدف إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان وحرياته، وفقاً لأحكام الدستور والقوانين والتشريعات السارية في دولة الإمارات إلى جانب المواثيق والاتفاقيات الدولية ذات الصلة. تتضمن الاختصاصات والمهام المناطة بالهيئة، على سبيل المثال لا الحصر، المساهمة في تعزيز وحماية حقوق الإنسان في الدولة وتعزيز المساواة والقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري ومتابعة تحقيق الأهداف الواردة في المواثيق والعهود والاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان والتي تكون الدولة طرفاً فيها، والمشاركة مع السلطات والجهات المختصة في وضع خطة عمل وطنية لحقوق الإنسان في الدولة واقتراح آلية تنفيذها والعمل على نشر ثقافة حقوق الإنسان وتوعية أفراد المجتمع بها بما في ذلك عقد الندوات والمؤتمرات وحلقات النقاش المتعلقة بحقوق الإنسان، وتقديم المقترحات والتوصيات والمشورة إلى السلطات والجهات المختصة في كل ما من شأنه حماية وتعزيز حقوق الإنسان، ومتابعتها إلى جانب تقديم اقتراحات إلى السلطات المختصة حول مدى ملاءمة التشريعات والقوانين للمواثيق والعهود والاتفاقيات الدولية والتي تكون الدولة طرفاً فيها ومتابعتها، علاوة على رصد أي تجاوزات أو انتهاكات لحقوق الإنسان، والتأكد من صحتها وإبلاغها إلى السلطات المختصة، إضافة إلى المشاركة في المحافل الدولية والإقليمية المعنية بحقوق الإنسان.

80- للهيئة مجلس أمناء مكون من 12 عضواً، بمن فيهم الرئيس على ألا يقل عدد المتفرغين عن نصف الأعضاء وتحدد بقرار من رئيس الدولة آلية اختيار أعضاء الهيئة ويراعى في اختيارهم أن يكونوا من الجهات الاستشارية والأكاديمية ومؤسسات المجتمع المدني وذوي الخبرات الفنية والمهنية بصفتهم الشخصية على أن يؤخذ بعين الاعتبار التمثيل المناسب للمرأة، وتكون مدة عضوية المجلس أربع سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة.

التوصية رقم (10) حظر الدستوري للتمييز العنصري

81- يحظر دستور دولة الإمارات وتشريعاتها كافة أشكال التمييز العنصري حيث نصت المادة 40 من الدستور على تمتع "الأجانب في الاتحاد بالحقوق والحريات المقررة في المواثيق الدولية المرعية، أو في المعاهدات والاتفاقيات التي يكون الاتحاد طرفاً فيها وعليهم الواجبات المقابلة لها". كما نصت الفقرة الأولى من المادة 25 من الدستور أن "جميع الأفراد لدى القانون سواء".

82- صدر المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتضمن العديد من النصوص التي تتماشى مع أحكام الاتفاقية، حيث نص القانون على حظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، وحظر التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة.

- 83- يحظر قانون عمال الخدمة المساعدة رقم 9 لسنة 2022 التمييز بين العمال على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.
- 84- يمنع القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 2019 في شأن تنظيم مزاوله مهنة الطب البشري التمييز بين المرضى حيث نص على عدم استغلال حاجته لغرض تحقيق منفعة غير مشروعة لنفسه أو لغيره ودون التمييز بين المرضى، والمحافظة على كرامة وشرف المهنة، وأن تقوم العلاقة بينه وبين العاملين بالمجال الطبي على الاحترام المتبادل والتعاون الوثيق، كما يجب عليه الالتزام بالتشريعات النافذة في الدولة.
- 85- يتناول القرار الوزاري رقم (14) لسنة 2021 بشأن اعتماد حقوق المريض وواجباته _ بشكل تفصيلي _ حقوق المريض، كما ينص بشكل صريح على وجوب عدم التمييز بين المرضى في الجزء الخاص بالمبادئ العامة منه في البند الأول: لكل شخص الحق في حماية صحته في أفضل الظروف الممكنة دون تمييز بسبب دينه أو جنسه أو لونه أو سنه أو وضعه الاجتماعي والاقتصادي مع مراعاة خصوصية بعض الفئات من المرضى الذين تستوجب حالتهم الصحية أولوية في التعهد بها طبقاً للتشريع الجاري به العمل على غرار الحالات الطارئة والأشخاص المعوقين والمسنين والحوامل.
- 86- تضمن التشريعات المنظمة للحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الخاص التغطية التأمينية دون تمييز بين الذكور والنساء أو الجنسية وذلك حسب المرسوم بقانون اتحادي رقم 13 لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل والذي يشمل في نطاق تطبيقه كل شخص طبيعى يعمل في القطاع الخاص أو القطاع الحكومي الاتحادي والذي يوفر دخل لفترة محدودة للمؤمن عليه خلال فترة تعطله عن العمل تعادل (60%) من الراتب وبحد أقصى 20.000 درهم لحين توفر فرصة عمل بديلة وذلك لفترة ثلاثة أشهر .
- 87- كافة التشريعات التي تعمل عليها إدارة الجمعيات ذات النفع العام والمتعلقة بتأسيس وإنشاء الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام وصناديق التكافل الاجتماعي وكذلك التشريعات المعنية بإنشاء وتسجيل الفرق التطوعية، خالية تماماً من كافة أشكال التمييز، إذ تكفل تلك القوانين المشاركة الإيجابية لجميع فئات وأطياف وشرائح المجتمع من المشاركة في العمل الاجتماعي والتطوعي، بل إن قانون الجمعيات ينبذ كافة أشكال التمييز حيث يحظر القانون على الجمعيات وأعضائها إثارة أية منازعات طائفية أو عنصرية أو دينية.

التوصية رقم (12) القانون المتعلق بالتمييز وخطاب الكراهية

- 88- أكدت النصوص التشريعية في دولة الإمارات على حظر التمييز العنصري بكافة أشكاله الواردة في الاتفاقية وجاء المرسوم بقانون اتحادي رقم (2) لسنة 2015 بشأن مكافحة التمييز والكراهية يكافح كافة الصور وأشكال التمييز الواردة في الاتفاقية حيث عرّف المشرع في المادة الأولى التمييز على أنه: كل تفرقة أو تقييد أو استثناء أو تفضيل بين الأفراد أو الجماعات على أساس الدين أو العقيدة أو المذهب أو الملة أو الطائفة أو العرق أو اللون أو الأصل الإثني أو النوع أو الجنس بمرعاة القوانين المعمول بها في الدولة، وبذلك تضمن القانون حظر لتمييز على أساس اللون أو الملة أو الطائفة أو العرق أو الأصل الإثني. علماً بأن هو ذات التعريف الوارد في القانون الجديد المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2023 في شأن مكافحة التمييز والكراهية والتطرف.
- 89- صدر المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2019 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (2) لسنة 2015 فأضاف صوراً أخرى كإحدى أشكال التمييز بإضافة (النوع والجنس)، وتنفيذاً

للقانون المذكور فإنه نافذ على الجميع دون استثناء كقاعدة عامة مجردة دون تفرقة ما بين مواطن ومقيم فأحكامه سارية على الجميع.

90- نصت المادة (6) والمادة (7) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2023 على تجريم كل من ارتكب فعلاً من شأنه إحداث أي شكل من أشكال التمييز وكل من ارتكب فعلاً من شأنه إثارة خطاب الكراهية بإحدى طرق التعبير أو باستخدام أية وسيلة من الوسائل، ومنها على سبيل المثال استخدام شبكة المعلومات أو شبكات الاتصالات أو المواقع الإلكترونية أو وسائل تقنية المعلومات أو أية وسيلة من الوسائل المقروءة أو المسموعة أو المرئية.

91- أكدت التشريعات الوطنية على مبدأ الشرعية بأنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص وفق المادة 27 من الدستور، كما نصت المادة 28 من الدستور على أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية وعادلة، وأيضاً نصت المادة الثانية من قانون الجرائم والعقوبات الاتحادي: لا يؤخذ/إنسان بجريمة غيره، والمتهم بريء حتى تثبت إدانته وفقاً للقانون" متوائمة في هذا الصدد مع المادة 11 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948، ولذلك تحرص الدولة على تطبيق القانون على جميع أفراد المجتمع دون تمييز أو عنصرية.

92- كما تكفل الدولة مبدأ الضرورة واحترامه عند الاقتضاء عن طريق توقيع الجزاء على من يخالف القواعد القانونية التي ينص المشرع الإماراتي عليها ويرتضيها المجتمع، حيث تسعى الدولة من ذلك حفظ كيان المجتمع وكفالة المصلحة العامة، وصون حريات الأفراد ومصالحهم الخاصة.

التوصية رقم (14) بشأن الشكاوى المتعلقة بالتمييز العنصري

93- قامت النيابة العامة بحملة في وسائل التواصل الاجتماعي تحت عنوان (ثقافة قانونية) حول المرسوم بقانون اتحادي رقم (2) لسنة 2015 في شأن مكافحة التمييز والكراهية وتعديلاته.

94- قامت وزارة الصحة ووقاية المجتمع بتنفيذ مجموعة من ورش العمل التعريفية بالتشريعات الصحية التي تتعلق بمناهضة التمييز العنصري وتضمن حقوق المرضى: مثل الورش التعريفية لمزاوли المهن الصحية بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (4) لسنة 2016 بشأن المسؤولية الطبية القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 2019 في شأن تنظيم مزاوله مهنة الطب البشري والورش التعريفية لمزاوли المهن الصحية بالمرسوم بوثيقة حقوق المريض وواجباته.

95- كما تم تنفيذ (17) ورشة تدريبية استهدفت الكوادر العاملة في القطاع الصحي في مختلف إمارات الدولة من مختلف التخصصات والجهات الصحية والجهات ذات الصلة مثل وزارة الداخلية، القضاء، كليات القانون بالجامعات.

96- إلى جانب ذلك، تم تنفيذ دراسة لتقييم مستوى معرفة مزاولي المهن الصحية بالتشريع الخاص بالمسؤولية الطبية في العام 2017 حيث بلغت نسبة المعرفة بالتشريع وسط مزاولي المهن الصحية 75 % وتم بعدها عقد مجموعة من الورش التعريفية في العام 2020 وعقبها تنفيذ دراسة لقياس مستوى المعرفة بنفس التشريع وذلك لقياس مدى فاعلية وتأثير هذه الورش التعريفية وقد أظهرت النتائج أن مستوى المعرفة بالتشريع المذكور قد وصل إلى 92 % في العام 2021.

97- حق الشكاوى مكفول للجميع وفق القانون، ويحق من لحقه ضرر أو سوء معاملة أو تعذيب أو معاملة غير إنسانية أن يتقدم بشكواه على أي شخص أو موظف أو مسؤول بغض النظر عن منصبه ومكان عمله. ولذلك فقد أوجدت النيابة العامة عدة طرق وآليات يمكن من خلالها تلقي الشكاوى عن ذلك،

ومنها: - المواقع الإلكترونية للنياية العامة: يمكن من خلالها لأي شخص أو محاميه أو أسرته التقدم بشكوى المتعلقة بالتمييز العنصري، وتحديد من قام بذلك. وتقوم النياية العامة وفق إجراءات العمل لديها بتلقي هذه الشكاوى والتأكد من صحتها ثم التحقيق فيها وإذا ثبتت صحة ذلك يتم إحالته للقضاء، يمكن أيضاً التقدم بالشكوى من خلال القنوات الدكية عبر تطبيق النياية. كما أتاحت التقنيات الحديثة في إمكانية إجراء المقابلات بين أعضاء النياية العامة والمحكومين أو الموقوفين من خلال الدوائر التلفزيونية وكذلك إجراء الإجراءات القانونية بجميع أنواعها وفقاً للقانون.

98- تنفيذاً لذلك قامت النياية العامة بعدد 329 مقابلة مع المحبوسين والمحكومين خلال الفترة من 2018 إلى 2021، وهي ليست للتحقيق وإنما لسماع طلباتهم وشكاويهم. وتنفيذاً لذلك أجرت النياية العامة 176 حالات تفتيش وزيارة لمراكز التوقيف والمؤسسات العقابية والإصلاحية وتنفيذ الأحكام خلال 3 سنوات الماضية.

99- بالنسبة لعدد القضايا التي تتعلق بالتمييز العنصري هي كالآتي:

السنة	عدد القضايا	الحكم
2017	7	السجن لمدة عشر سنوات وبمصادرة أجهزة الاتصالات المستخدمة في الجرائم المضبوطة، ومحو العبارات وإغلاق المواقع المستخدمة في ارتكاب الجرائم المسندة إليه
2018	2	الحبس ثلاثة أشهر
2019	2	السجن سبع سنوات والغرامة خمسمائة ألف درهم
2020	19	السجن لمدة خمسة عشر سنة والغرامة مليون درهم
2021	18	السجن لمدة خمس سنوات والغرامة مليون درهم
2022	3	الحبس ثلاثة أشهر

التوصية رقم (16) إمكانية اللجوء إلى القضاء

100- يمثل القضاء أساس العدالة الاجتماعية في المجتمع، وقد كفل الدستور والقانون حق التقاضي والشكوى دون تمييز ولكافة الأفراد في الدولة، فقد أكدت مدونة السلوك القضائي لأعضاء السلطة القضائية على الامتناع عن كل أشكال التمييز سواء على أساس الانتماء السياسي أو العقائدي أو الجنس أو السن أو الحالة الصحية أو العمل أو العرق أو اللون أو اللغة أو النسب أو أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية أو الاقتصادية تجاه المتقاضين عند نظر الدعوى والحياد والتجرد هو أداء العمل القضائي طبقاً للوقائع المعروضة ووفقاً للقانون، دون أي تحيز أو تحامل أو محاباة تجاه أي طرف من أطراف الدعوى، وعدم اتخاذ أي موقف من شأنه التشكيك في سير إجراءات الدعوى ومصداقيتها، والتحرر من القناعات أو الاعتقادات الثقافية أو العقائدية أو الفلسفية عند التحقيق أو الفصل فيها، والمساواة بين الأشخاص كافة، سواء كانوا متقاضين أو شهوداً أو محامين أو زملاءه أو أعوانه من الموظفين والخبراء، وتجنب الانحياز أو المحاباة لأحدهم أو التمييز بينهم، وأن يحسن معاملتهم وألا يغلظ عليهم في القول أو الفعل، ولا يمارس عليهم أي ضغط مادي أو معنوي.

101- كما ضمن سلامة أطراف الشكوى من أي تجاوزات بدنية أو معنوية، ومكن الأفراد من اللجوء إلى الأجهزة القضائية في أي وقت ودون حواجز، واستحدث آليات أخرى غير تقليدية يمكن اللجوء إليها لإبداء تظلماتهم أو شكاوهم، هذا وقد كفل أيضاً حق استئناف الأحكام القضائية وحق الاستعانة بمحام في كافة درجات التقاضي أو أمام لجان وهيئات التحقيق. تطوير البنية التحتية التكنولوجية، وتطوير الخدمات

الرقمية من خلال عدة قنوات تسهيلات للمتعامل للوصول للعدالة، فضلاً عن التساوي أمام الجميع في الحصول على الخدمات القضائية وضمان حقوق العمالة في التقاضي.

102- ونظراً للظروف التي عاصرتها الدولة لانتشار فيروس كورونا (كوفيد19) تقرر أن يكون نظام العمل بالمحاكم والنيابات الاتحادية على اختلاف درجاتها ولجان التوجيه الأسري ومراكز التوفيق والمصالحة باستخدام الوسائل الالكترونية والاتصال عن بعد وذلك تعزيزاً للإجراءات الاحترازية التي تتخذها الدولة للحد من انتشار فيروس كورونا المستجد. وبعد انقضاء الجائحة استمر العمل في المنظومة القضائية باستخدام الوسائل الالكترونية والاتصال عن بعد وبنسبة 95%.

103- كما أعلنت دائرة القضاء في أبو ظبي إتاحة جلسات المحاكمة عن بعد للمتناقضين 100%، بالإضافة إلى معاملات الكاتب العدل والتوثيق وجلسات التوجيه الأسري والتنفيذ القضائي، مشيرة إلى تفعيلها التقاضي عن بعد باستخدام منظومة الاتصال المرئي، ليشمل جميع الدوائر المدنية، والأحوال الشخصية، والإيجارات، والتركات، والقضايا المستعجلة والتركات، إضافة إلى دوائر تحضير الدعوى. وكذلك استأنفت محاكم دبي، النظر في القضايا في مختلف أنواع المحاكم وبجميع درجات التقاضي الابتدائي والاستئناف والتمييز عن بُعد. كما هو الشأن في محاكم إمارة رأس الخيمة.

104- قد ساعد على ذلك أن دولة الإمارات العربية المتحدة أصدرت القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 2017م في شأن استخدام تقنية الاتصال عن بعد في الإجراءات الجزائية والذي تم التحديث عليه وإدراجه ضمن المرسوم بقانون اتحادي رقم (38) لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات الجزائية. كما أصدرت المرسوم بقانون اتحادي رقم (10) لسنة 2017م بتعديل بعض أحكام قانون الإجراءات المدنية، الذي أضاف باباً سادساً جديداً بعنوان "استخدام تقنية الاتصال عن بعد في الإجراءات المدنية"، محدداً المقصود باستخدام تقنية الاتصال عن بعد في الإجراءات المدنية بأنه "استخدام وسائل التواصل المرئي والمسموع بين طرفين أو أكثر لتحقيق الحضور عن بعد وتبادل المستندات التي تشمل قيد الدعوى وإجراءات الإعلان والمحاكمة والتنفيذ التي تتم عبر استخدام تلك التقنية"، كما تم تعديل المرسوم بقانون رقم 10 لسنة 2017 بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (42) لسنة 2022.

105- كما ساعد على ذلك صدور قرار رئيس المجلس الأعلى للقضاء الاتحادي رقم (4) لسنة 2020 بشأن ضوابط تنظيم عمل المحاكم ونظر الجلسات والقضايا التنفيذية في ظل الظروف الطارئة وقرار رقم (5) لسنة 2020 بشأن ضوابط استمرارية عمل المحاكم والنيابات الاتحادية والخدمات القضائية باستخدام الوسائل الالكترونية والاتصال عن بعد، بالإضافة إلى قرار وزير العدل رقمي (259) و(260) لسنة 2019 في شأن الدليل الإجرائي لتنظيم التقاضي باستخدام الوسائل الالكترونية والاتصال عن بعد في الإجراءات المدنية والجزائية.

106- كما اتخذت الجهات القضائية عدة تدابير من شأنها تسريع إجراءاتها واختصارها لدى الجهات القضائية وذلك تحقيقاً لعدالة ناجزة وسريعة، وتعزيز التسامح بالمجتمع وتشجيع مفاهيم التراضي وضامنة لحقوق الإنسان في الوصول للعدالة وسماع شكواه والفصل فيها بأسرع وقت ممكن دون تأخير أو تعطيل أو تقييد للحرية ودون تمييز وذلك كالاتي:

أولاً: محكمة اليوم الواحد: نظم المرسوم بقانون اتحادي رقم (42) لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات المدنية البت والنظر في القضايا وإصدار الحكم من خلال محكمة اليوم الواحد، بأن يتم تخصيص دائرة أو أكثر من الدوائر القضائية للفصل في الدعاوى المعروضة عليها خلال جلسة واحدة. مما يؤكد حرص المشرع على وجود المرونة اللازمة لتنفيذ الأحكام القضائية وفقاً لإمكانات ومتطلبات كل جهة قضائية، وما له من تعزيز التنافسية العالمية، ودون المساس بأي من المبادئ الدستورية التي تنظم

العمل القضائي، وضمان الوصول للعدالة والسرعة في البت بالدعاوى. أما بالنسبة لمحكمة اليوم الواحد في القضايا الجزائية وفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم (38) لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات الجزائية وقرار مجلس القضاء الاتحادي رقم (37) لسنة 2023 في شأن القواعد المنظمة لعمل محكمة اليوم الواحد بمحكمة الجench، حيث تجرى التحقيقات من قبل النيابة العامة وإحالة بعض قضايا الجench والمخالفات إلى المحكمة الجزائية للفصل فيها خلال يوم واحد فقط، وذلك بما يضمن سرعة إجراءات التقاضي في الدعاوى الجزائية والبت فيها بأسرع وقت ممكن.

ثانياً: بدائل العقوبات المقيدة للحرية (الأمر الجزائي - الصلح الجزائي - المراقبة الإلكترونية - التسوية الجزائية):

107- تتعدد أشكال وأنواع العقوبات البديلة في دولة الإمارات، وهذه البدائل قد تنصب على تقييد حرية المحكوم عليه أو تؤثر على ذمته المالية، ولعل من أهمها البدائل التقليدية كإيقاف التنفيذ والاختبار القضائي والإفراج الشرطي والعفو القضائي، والبدائل المؤثرة على الذمة المالية والاعتبار كالغرامة والتوبيخ القضائي والإلزام بإزالة الضرر وتعويض المجني عليه، والبدائل الحديثة كالوضع تحت المراقبة الإلكترونية والصلح الجزائي والأمر الجزائي والتسوية الجزائية، وقد واكب المشرع الإماراتي التطور المنصب على إيجاد بدائل للعقوبات المقيدة للحرية، وذلك وفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم (38) لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات الجزائية.

108- تعمل وزارة الموارد البشرية والتوطين على حماية حقوق كافة العاملين لديها من خلال قنوات تقديم خدمة تسجيل الشكاوى العمالية وهي متاحة للجميع ولا يوجد أي قيد على تسجيلها ودون مقابل مادي وتم إعداد تلك القنوات بما يتناسب مع المستويات المهنية لكافة الفئات العاملة بالقطاع الخاص وهي على النحو التالي: 1- الموقع الإلكتروني للوزارة. 2- التطبيق الذكي. 3- مركز الاستشارات والمطالبات العمالية - مركز الاتصال ومؤخراً التواصل عبر تطبيق (الواتس آب).

109- كما تقوم الوزارة بتوعية العمالة بقنوات تقديم الخدمة من خلال مراكز التوجيه والإرشاد وذلك لتدريب وتوعية العاملين بالقطاع الخاص بحقوقهم وواجباتهم العمالية وطرق المطالبة بها. ويتم النظر في تلك المطالبات العمالية من قبل موظفين مختصين.

110- قامت إدارة التفتيش في وزارة الموارد البشرية والتوطين مؤخراً بإعداد برامج تدريبية لرفع كفاءة مفتشي العمل، تضمنت التعريف ببنود والتزامات الدولة بموجب التصديق على الاتفاقيات الدولية ومن ضمنها اتفاقيتي العمل الدوليتين رقمي (100) و(111) بشأن مكافحة التمييز في المهنة والاستخدام، والتي صادقت عليهما الدولة، وكذا بالنصوص القانونية المستحدثة التي تضمنها قانون العمل رقم (33) لعام 2021 المعنية بحظر التمييز والعمل الجبري والتحرش الجنسي والعنف في مكان العمل، وتوعيتهم بشأن كيفية رصد هذه الحالات والتحقيق فيها.

111- تم تنظيم دورات مماثلة بالتنسيق مع بعض الجهات الأكاديمية للوصول للأهداف المرجوة من ذلك شملت تدريب، ما يقارب عدد (45) من مفتشي ومفتشات العمل لدبلوم فني متخصص بالتعاون مع جامعة الشارقة، والذي يتضمن كافة أشكال علاقات العمل والتحديات التي قد تواجه المفتشين للحصول على المعلومات الدقيقة خلال زيارتهم التفتيشية. وكذا تم تتسيب (38) من مفتشي العمل للمشاركة في دبلوم مكافحة الاتجار بالبشر والذي يهدف إلى إعداد نخبة مؤهلة من الكوادر العاملة في جميع الدوائر والمؤسسات المعنية بمكافحة جرائم الاتجار بالبشر من خلال اكسابهم المهارات والخبرات العلمية والعملية اللازمة وذلك بالتعاون مع شرطة دبي، حيث خرج الدبلوم 109 منتسب خلال الأعوام السابقة، إضافة إلى

البرنامج التدريبي الذي تم إعداده بالتعاون مع خبراء منظمة العمل الدولية في العام 2017 لرفع كفاءة المفتشين. كما تم عقد دورات تدريبية متخصصة لمفتشي العمل خلال عام 2022 لعدد (48) مفتش.

112- تم توفير مكتبة إلكترونية في الأجهزة اللوحية التي تم تزويد مفتشين العمل بها والتي تحتوي على كافة اللوائح والقرارات الوزارية ليتمكن مفتش العمل من العودة إليها عند الحاجة خلال الزيارات التفتيشية لمراجعة كافة المعلومات والتشريعات وتزويد العمال بها.

113- نظم المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل مسألة منازعات العمل وذلك من خلال النص على حق العامل الوافد بتقديم شكوى لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين عبر العديد من القنوات التي وفرتها الوزارة، ومن ضمنها إدارة علاقات العمل، إلكترونياً عبر مراكز تسوية المنازعات العمالية، عبر التطبيق الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية، أو من خلال مراكز تسهيل ومراكز استقدام العمالة المنزلية المنتشرة في مختلف إمارات الدولة لتقديم خدمات الوزارة، حيث تعمل الإدارة المختصة بالوزارة على تسوية الشكوى ودياً خلال فترة لا تتجاوز (14) يوم، وحرصاً على سرعة الفصل بالقضايا وحماية العمال الوافدين من الانتظار لفترات طويلة لاستلام مستحقاتهم، خاصة من ذوي الدخل المحدود.

114- أصدرت وزارة الموارد البشرية والتوطين في عام 2023، مرسوم بقانون اتحادي رقم (20) بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لعام 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، والذي يمنح وزارة الموارد البشرية والتوطين سلطة الفصل النهائي في الشكاوى العمالية التي تقل قيمة المطالبة موضوع النزاع مبلغ (50.000) درهم، وكذلك منح الوزارة سلطة التنفيذ في حالة تمت التسوية الودية بين أطراف الشكوى بغض النظر عن قيمة المطالبة، وبموجب القرار، يكون لقرار الوزارة قوة السند التنفيذي ويمهر بالصيغة التنفيذية فور صدوره، كما يجيز القرار لأي من طرفي النزاع التظلم من القرار لدى محكمة الاستئناف وطلب وقف تنفيذه خلال (15) يوم عمل في حال عدم الرضى عن القرار. أما بالنسبة للمنازعات التي تزيد قيمة المطالبات فيها عن (50.000) درهم أو التي تتعذر تسويتها ودياً، فيتم إحالتها إلى المحكمة العمالية المختصة للبت فيها بأسرع وقت وبتحديد جلسة خلال 3 أيام عمل من تاريخ استلام الطلب. علماً بأن جميع الدعاوى العمالية المنزلية، ودعاوى العاملين في القطاع الخاص التي تقل المطالبات فيها عن مائة ألف درهم (100000) معفاة من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ.

115- كما تم إضافة تعديل مشابه على المرسوم بقانون اتحادي رقم 9 لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة والذي أصدر بمرسوم قانون اتحادي رقم 21 لسنة 2023، على أن يكون قرار الوزارة نهائي بين طرفي النزاع في حال كانت قيمة الدعة لا تتجاوز 50.000 درهم إماراتي، وفي حال تعذر ذلك يتم اللجوء إلى القضاء.

116- وفيما يخص المساعدة القانونية، فيمكن للعمال الحصول على الاستشارات القانونية والاستفسار عن حقوقهم العمالية من خلال التواصل مع مركز الاتصال عبر الهاتف أو كتابة عن طريق البريد الإلكتروني، حيث يتولى الباحثين القانونيين المعنيين الرد على استفساراتهم وتوجيههم نحو الخطوات الواجب اتخاذها لتسوية النزاع وضمان حقوقهم.

117- انطلاقاً من إيمان دولة الإمارات بضرورة تقديم المساعدة القانونية والقضائية للذين لا يستطيعون تحمل الرسوم القانونية ومن ضمنهم العمال الوافدين، خاصة محدودي المهارة منهم، حيث ينص دستور الدولة على ضرورة ألا تشكل الظروف الاقتصادية والاجتماعية عائقاً يمنع أي شخص من الوصول إلى العدالة.

118- أطلقت وزارة العدل خدمة مجانية في الاستشارات القانونية وترجمة المستندات المقدمة إلى المحاكم للغير قادرين على الدفع تحت مسمى (عَوْن)، على سبيل المثال أنشأت الدائرة القضائية في أبوظبي قسمًا مختصاً لتقديم المساعدات القانونية لغير القادرين بهدف توفير المساعدة القانونية المجانية،

وتوجيههم بصورة محايدة بشأن الإجراءات القانونية التي يجب عليهم اتخاذها، سواء قبل رفع الدعوى أو خلالها مهما كان مركزهم القانوني فيها. حيث تشمل الخدمات المقدمة كل من التوجيه والإرشاد القانوني، وطلب تكليف محامي، ونفقات أمانة الخبرة، ونفقات الإعلان بالنشر. ويتم تقييم إمكانية تقديم هذه الخدمات للمستفيد وفقاً لمعايير الاستحقاق المتمثلة في جدية الطلب ومعياري الدخل.

119- في ذات السياق، تم إطلاق خدمة "شور" للاستشارات القانونية المجانية للمتقاضين بالتعاون مع عدة متطوعين من مكاتب المحاماة والمحامين، وذلك بهدف تعزيز ثقة المتعاملين بالنظام القضائي وسير عملية التقاضي.

120- تتميز منظومة المنازعات العمالية في الدولة بمستوى عالي من الشفافية والمرونة لكافة العاملين على أرضها من مواطنين ووافدين ولا يوجد أي قيد على قيام العامل بتسجيل شكوى عمالية وطلب إحالتها للقضاء حيث يتم التدقيق على مطالبات العامل والتوجيه في شأن حالات الاستحقاق من عدمه وفي حال المطالبة بإحالة الشكوى للقضاء للنظر بشأنها لأي سبب كان فإنه حق خالص وقرار يعود للعامل ودون أي تأثير في حقه للجوء للقضاء ولضمان نفاذ تلك الإجراءات يتم التدقيق على الطلبات للتأكد من صحة الإجراء مع مطالبات العامل. ولا يوجد رسوم لتقديم الخدمة حيث تكون مجانية.

121- توفر دولة الإمارات للعمال عدة قنوات يمكن لهم من خلالها تقديم الشكاوى العمالية، وذلك بشأن أيّاً من الممارسات المخالفة للقانون وفي حال انتهاك أيّاً من حقوقهم التي قد تشمل على سبيل المثال لا الحصر، عدم دفع/التأخر في سداد الأجر وعدم ملائمة السكن العمالي أو توفيره، التمييز والعنف وعدم منح الإجازات وساعات العمل الإضافية ورسوم الاستقدام بالمجان مع ضمان السرية التامة، سواء كان ذلك هاتفياً عن طريق مركز الاتصال أو إلكترونياً عن طريق موقع الوزارة أو التطبيق الذكي أو من خلال مراكز توافق التي تمت أتمته العمل بها لتستقبل الشكاوى وتقوم بتنظيم جلسات التوفيق بين العمال وأصحاب العمل افتراضياً كأحد الإجراءات الاحترازية أثناء فترة انتشار كوفيد-19. علماً بأن للعامل الحق في تقديم الشكوى وطلب إحالتها إلى القضاء سواء كان موجوداً على أراضي الدولة أو بعد مغادرتها عن طريق توكيل أو تخويل محامي أو أحد أعضاء البعثة الدبلوماسية للقيام بذلك نيابة عنه.

122- وفي حال عدم تمكن العامل من توكيل محامي للدفاع عنه، يتم تعيين محام من المحكمة، كما يتم توفير مترجم (بالمجان) لمساعدة العامل في التواصل مع المحكمة وعرض قضيته عند الحاجة.

123- بالنسبة للتوصية بتعيين أمين للمظالم نحيط للجنة علماً بأن وزارة الموارد البشرية والتوطين لديها بالفعل هيئة مختصة باستلام الشكاوى العمالية برئاسة مدير إدارة يتولى جميع المهام والاختصاصات المعني بممارستها أمين المظالم، حيث تختص إدارة المنازعات العمالية باستلام الشكاوى العمالية والتعاون مع قطاع التفتيش لرصد أي انتهاكات لحقوق العمال وللمراقبة مدى الالتزام بقوانين العمل، كما يسعى الباحثون القانونيون باتخاذ كافة التدابير اللازمة لتسويتها ودياً أو إحالتها للقضاء. كذلك تم مؤخراً إنشاء محكمة للفصل في المنازعات العمالية ودعاوى المطالبة بالأجور في الدعاوى التي تقل المطالبة فيها عن 500 ألف درهم، لتصدر قرارها خلال جلسة واحدة.

124- تعمل التشريعات الوطنية والقرارات التي تنظم العلاقة العمالية على حماية العمالة من الوقوع في حالات تمييز عنصري من خلال الحملات التفتيشية والتوعوية لطرفي العلاقة العمالية بما يعزز ويحمي العاملين في القطاع الخاص من تلك الممارسات ويساهم في تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة والذي يعني بتوفير العمل اللائق والتنمية الاقتصادية.

125- وفقاً للنقارير الإحصائية لوزارة الموارد البشرية والتوطين فإن حوالي 81% من النزاعات العمالية التي شهدتها سوق العمل بالقطاع الخاص خلال العام الماضي (2023)، انتهت بـ "حلول ودية" بين طرفي

علاقة العمل، بينما تمت إحالة 19% من النزاعات إلى المحاكم العمالية، للفصل فيها وفقاً للإجراءات القانونية. كما أن نسبة الشكاوى العمالية التي تلقتها الوزارة خلال العام الماضي لم تتجاوز حوالي 3% (بواقع 3 شكاوى مسجلة لكل 100 عامل في سوق العمل بالدولة). أيضاً تلقت الوزارة حوالي 241 ألفاً و596 شكوى عمالية، قدمها أصحابها من دون ذكر أسمائهم خلال الفترة من يناير إلى نهاية ديسمبر الماضي (2023)، وإن حوالي 67.6% من الشكاوى قدمت عن طريق مركز الاتصال التابع للوزارة، و28.8% عن طريق موقعها الإلكتروني الرسمي، و3.6% عن طريق الهاتف النكية.

التوصية رقم (18) التمييز في العمالة

126- تم تطوير القوانين المعنية بتنظيم علاقات العمل وقانون العقوبات بما يضمن القضاء على التمييز ضد النساء في مكان العمل، وعلى العنف القائم على النوع الاجتماعي لا سيما التحرش الجنسي.

127- بموجب المادة (4) من المرسوم الاتحادي بقانون رقم (33) لعام 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة والاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، كما يحظر بينهم في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة.

128- تم كذلك النص على أنه مع عدم الإخلال بالحقوق المقررة للمرأة العاملة المنصوص عليها في القانون، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز. يحظر كذلك القانون على صاحب العمل إنهاء خدمة المرأة العاملة أو إنذارها بالفصل بسبب حملها أو خلال هذه الفترة، مع اعتبار إنهاء علاقة العمل في هذه الحالة تعسفياً.

129- سعياً للقضاء على فوارق الأجور بين الذكور والإناث وترسيخاً لمبدأ المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، نص القانون على منح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل أو عمل آخر ذي قيمة متساوية كما كلف مجلس الوزراء بإصدار قرار بالإجراءات والضوابط والمعايير اللازمة لتقييم العمل ذي القيمة المتساوية.

130- أصدر وزير الموارد البشرية والتوطين قراراً وزارياً لتنظيم تشغيل النساء دون تمييز نظم فيه العمل ليلاً مع اعطاء أهمية بشأن بيئة عمل آمنة وعلى النحو الذي يضمن لهن الحماية اللازمة وبيئة عمل آمنة وصحية وأخلاقية. وألغى المرسوم المشار إليه أعلاه جميع الأحكام القانونية التي تحظر تشغيل النساء ليلاً.

131- فيما يتعلق بالتحرش الجنسي، فقد نص القانون الاتحادي رقم (33) لعام 2021 صراحة على حظر التحرش الجنسي أو التمتع أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل ذكراً كان أو أنثى، سواء كان ذلك من قبل صاحب العمل أو رؤسائه في العمل أو العاملين معه. كذلك عرف المرسوم بقانون اتحادي رقم (31) لسنة 2021 بإصدار قانون الجرائم والعقوبات في المادة (413) منه التحرش الجنسي تعريفاً واسعاً ليشمل أي مضايقات بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها خدش الحياء أو بقصد حمل الضحية على الاستجابة لرغبات جنسية مرفوضة، ونص على كونه جريمة تستوجب العقوبة التي شددتها المشرع في حال كان للجاني سلطة وظيفية على المجني عليه، لتصل من الحبس لمدة لا تقل عن سنة في الأحوال العادية إلى مدة لا تقل عن سنتين إذا كان للجاني سلطة وظيفية على المجني عليه، إضافة إلى الغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف درهم بدلاً عن عشرة آلاف درهم في الأحوال الأخرى، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

132- في ذات السياق، حظر القانون الاتحادي رقم (9) لعام 2022 في شأن تنظيم علاقة العمل المنزلي ممارسة أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي، ضد العمال المنزليين أو تعريضهم للتحرش الجنسي.

التوصية رقم (20) بشأن نظام الكفالة

133- استحدث القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2021 بشأن دخول وإقامة والأجانب ولائحته التنفيذية، منظومة جديدة للدخول والإقامة في الدولة بما يتناسب مع الواقع الفعلي الحالي وكذلك منح المقيمين استقلالية في ممارسة نشاطهم المهني والتجاري.

134- كما نحيط اللجنة الموقرة علماً بأن دولة الإمارات قد طورت مؤخراً نظام دخول وإقامة الأجانب، بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (65) لسنة 2022 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون دخول وإقامة الأجانب والذي تم بموجبه إطلاق منظومة جديدة للتأشيرات تفصل بشكل كامل بين الإقامة والعمل وتتيح للأجانب الحصول على مجموعة متنوعة من تأشيرات الدخول والإقامات من ضمنها تأشيرة الباحث عن عمل وتأشيرات للسماح للعمال الأجانب باستخدام أفراد أسرته وفق شروط وإجراءات أكثر يسراً.

135- كما تسمح للأجنبي بالبقاء في الدولة بعد انتهاء أو إلغاء إقامته لمدة تتراوح بين شهر إلى ستة أشهر، ولا تشترط التشريعات والإجراءات النافذة في الدولة لمغادرة العامل أراضيها في حصوله على أي تصريح أو موافقات مسبقة من أي جهة، ما بما في ذلك صاحب العمل. وهي بذلك قد ألغت نظام الكفالة بمعناه السابق والذي كان يشترط لدخول العمال الحصول مسبقاً على عرض وتصريح عمل.

136- أما في إطار تشريعات العمل، فقد أعاد المرسوم الاتحادي بالقانون رقم (33) لعام 2022 تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعمال ليسد جميع الثغرات التي سبق وأن تم استغلالها؛ بهدف إساءة تطبيق نظام الكفالة الاستقدام لغرض العمل حيث تم السماح للعمال بإنهاء علاقة العمل في أي وقت يشاء وبالانتقال بحرية من صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر وفق شروط محددة تضمن لطرفي علاقة العمل حقوقهم، كما يتيح للعمال الذي أنهى علاقة العمل وغادر الدولة بالحصول على تصريح عمل جديد إذا رغب في ذلك لاحقاً وفق شروط محددة.

137- ساهم القانون الجديد في تعزيز مرونة سوق العمل وتيسير الانتقال من خلال إلغاؤه شرط تعويض طرف العلاقة الذي بادر بإنهاء علاقة العمل (العمال/صاحب العمل) تعويضه للطرف الآخر في حال الإنهاء قبل اتمام مدة العقد، والذي كان مقررًا في سياسة الانتقال السابقة، ونص فقط على الالتزام بالإنذار قبل فترة لا تقل عن (30) يوم ولا تتجاوز (90) يوماً، مع الالتزام بالاستمرار في العمل خلال فترة الإنذار أو التعويض عنها. ألغى كذلك القانون سياسة الحرمان لمدة (6) أشهر التي كان يتم تطبيقها في السابق في حال إنهاء العامل علاقة العمل قبل اتمامه مدة سنتين لدى صاحب العمل، وأقر بحق العامل بالإنهاء في أي وقت وفق الشروط المحددة في القانون وبحقه في التقديم بطلب إصدار تصريح عمل جديد للعمال إلى صاحب عمل آخر دون الحاجة للانتظار لمدة الستة (6) أشهر.

138- حدد كذلك القانون الجديد معايير واضحة لتطبيق شرط المنافسة، وذلك ضماناً بأن لا يتم إساءة استغلاله لتقييد حرية العامل في اختيار العامل حيث نص على ضرورة أن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة.

139- حظر كذلك القانون على صاحب العمل الاحتفاظ بجواز سفر العامل أو احتجاز أيًا من وثائقه الثبوتية لأي سبب، حيث يقوم قطاع التفتيش بمراقبة مدى الالتزام بتطبيق القانون حيث رصد مفتشو العمل

(137) حالة حجز جواز سفر، تم تسوية (91) حالة منها بتسليم الجوازات للعمال، بينما تم إحالة (16) حالة إلى النيابة العامة والقضاء.

140- علماً بأن القانون الجديد قد منح أي عامل تعرضت حقوقه للانتهاك الحق في إنهاء علاقة العمل مباشرة دون الالتزام بفترة الإخطار وكفل له حق التقدم لوزارة الموارد البشرية والتوطين لتسجيل شكوى ضد صاحب العمل وإصدار تصريح عمل مؤقت لحين الفصل في النزاع.

141- أما بالنسبة للعمالة المنزلية، كفل القانون رقم (9) لسنة 2022 للعمال المنزليين ذات الحقوق ويسمح لهم بتغيير صاحب العمل وفق شروط وإجراءات محددة كما يكفل لهم حق الشكوى وحق مغادرة الدولة بناء على رغبتهم. وأقر كذلك القانون سياسة شفافية التعاقد التي تضمن اطلاع العامل على شروط عقد العمل بما فيها الأجر وظروف العمل لضمان موافقته المستتيرة على العقد قبل مغادرة دولة المنشأ، وبالتالي الحول دون أن يتم التفرير بهم من قبل وسطاء الاستقدام في دول الإرسال بموجب عقود عمل وهمية.

142- كما رسخ مبدأ حصر سلطة إصدار قرار منح العامل تصريح للانتقال إلى صاحب عمل جديد ضمن صلاحية الوزارة كونها الجهة المعنية بتنظيم سوق العمل دون أن يكون لصاحب العمل أي تأثير على القرار، وبالتالي دون أن يكون لديه أي سلطة أو فرصة للضغط على العامل. ومنذ إصدار القانون بلغ عدد حالات انتقال العمال المنزليين للعمل لدى صاحب عمل آخر خلال عام 2020 (1116)، و(1197) عامل عام 2021، و(651) شكوى عام 2022 وحتى تاريخه. فضلاً على أن القانون قد أعاد حوكمة صناعة الاستقدام وتحديث الإطار القانوني المنظم لمراكز استقدام العمالة في الدولة بما يضمن أحكام الرقابة على ممارساتها وإجراءاتها لضمان عدم وقوع أي شكل من أشكال التمييز ضد العمال أو تحميلهم تكلفة ورسوم الاستقدام.

143- حظر كذلك القانون على جميع الأطراف ذات العلاقة بما فيها أصحاب الأعمال ومكاتب الاستقدام حجز جواز سفر العاملة المنزلية أو الاحتفاظ به رغماً عن إرادتها، حيث استلمت وزارة الموارد البشرية والتوطين خلال عامي (2021-2022) (2896) شكوى عمالية للادعاء بحجز جواز السفر، تم معالجة (229) شكوى منها ودياً عن طريق الإدارة المعنية بالوزارة وتسليم جواز السفر للعاملة، بينما تم إحالة (39) شكوى إلى الجهات القضائية.

144- أطلقت الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ مبادرة "المغادرة الطوعية" عام 2020 بعد الاطلاع على أفضل الممارسات الدولية ولضمان تحقيقها خصصت 10 ملايين درهم مساهمة لتوفير طائرات وتذاكر سفر لمغادرة المخالفين البالغين (48,796) مقيماً شكّلت نسبة المخالفين منهم (97.6%) من مقيمين وزائرين، مما خفض نسبة المخالفين لتصل (2.76%) في ظل جائحة كورونا، بالإضافة إلى (283,179) عاملاً جرى تسوية أوضاعهم ومغادرتهم؛ تمثيلاً لقيم التسامح والإنسانية وتقدير الظروف ترجمة لقيم دولة الإمارات العالمية في التسامح والعطاء، مما ساهم في تحقيق نسبة (98.5%) للشعور بالحماية والأمان، ونسبة (95.4%) للشعور بالسلام والوثاق الداخلي، وذلك وفق الدراسة الداخلية لسعادة المجتمع عام 2020، وأحرزت الدولة المركز الأول عالمياً في مرونة قوانين الإقامة عام 2020.

145- نفذت الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ دراسة متعلقة بقرار السماح بعودة المقيمين العالقين خارج الدولة أثناء فترة جائحة كوفيد 19، وشملت الدراسة (1,4 مليون) مقيم، صُنِفوا وفق (18) قطاعاً وصُنِفَت الدول وفق (3) تصنيفات كالاتي: (الدفعة الأولى: السماح بدخول الدولة للأطباء، الدفعة الثانية: السماح بدخول الدولة للمهندسين وكبار المهن، الدفعة الثالثة: السماح بدخول

الدولة للعمال (المساعدة)، مما أسهم بلم شمل أسر المقيمين وعودة الطواقم الطبية؛ لضمان تعزيز استمرارية تقديم الخدمات الصحية بالتعاون مع الهيئات الصحية والتي تبعت مصفوفة الأولويات الناتجة عن الدراسة.

146- فيما يتعلق بسبل الانتصاف تمت الرد عليها في التوصيات السابقة. أما فيما يتعلق بالتشريعات الصحية وتماشياً مع توجهات الدولة تم إلغاء مسمى الكفيل من جميع التشريعات الصحية المعمول بها في الدولة. والهدف من المنظومة الجديدة لدخول والإقامة هو القضاء على الفجوات في الأنظمة السابقة وتحسينها وخلق مسارات جديدة للدخول والإقامة.

التوصية رقم (22) بشأن حالة العمال المهاجرين

147- لحماية للعمال المهاجرين من مخاطر التشغيل بدون عقود عمل قانونية تثبت حقوقهم العمالية، أو تعريضهم للبقاء في الدولة بصورة غير قانونية تجعلهم عرضة للاستضعاف، احتوى القانون اتحادي رقم (29) لسنة 2021 في شأن دخول وإقامة الأجانب، على نصوص عقابية لكل من يرتكب أو يشرع في استغلال أجنبي حيث نصت المادة (25) على أن: يُعاقب بغرامة مقدارها (50,000) خمسون ألف درهم كل من استخدم أجنبياً أو آواه أو أسكنه بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون، وتكون العقوبة الحبس والغرامة التي مقدارها (50,000) خمسون ألف درهم في حالة العودة. ويُعاقب كل من استقدم أجنبياً لغرض العمل وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون ولم يقيم بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون اتباع الإجراءات القانونية المقررة لذلك، بذات العقوبة المنصوص عليها في البند (1) من هذه المادة، وفي جميع الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد المخالفين.

148- حدثت الدولة تشريعاتها منذ آخر تقرير بالإضافة إلى ما تم ذكره أعلاه في الرد على التوصية رقم 20. وتكافح التشريعات الوطنية ممارسات العمل الاستغلالية، لاسيما عدم الالتزام بسداد الأجور في موعد استحقاقها، تحميل العمال رسوم الاستقدام، عدم سداد مستحقات العمال وإجبارهم على توقيع مستندات صورية تفيد باستلامهم مستحقاتهم، تشغيل العمال لعدد ساعات طويلة مرهقة وإسكان العمال في سكن لا تتوفر فيه معايير الإقامة اللائقة، تشغيل العمال خلال فترة الظهيرة في درجات حرارة قاسية، أو التحرش جنسياً بالعامل.

149- كما سبق وأشرنا، فقد نصت تشريعات العمل ومنها لمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل والمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة والصادران خلال عامي 2021 و2022 على التوالي، على حماية العاملين من:

- التمييز والتحرش الجنسي، حيث تتضمن التشريعات نصوص صريحة تحظر تعريض العمال والعاملات لأي ممارسات من هذا القبيل، كما تنص على فرض عقوبات على من يرتكبها.
- الحق في استلام الأجر بصورة دورية وفي الموعد المحدد في العقد.
- الحق في فترات الراحة اليومية والأسبوعية وفي الإجازات السنوية والمرضية.
- الحق في مكافأة نهاية الخدمة.
- حظر تحميل العمال لرسوم الاستقدام وتحصيل أي رسوم منهم مقابل الاستقدام.
- الحق في السكن اللائق الذي يراعي الخصوصية.

- الحق في الاحتفاظ بالوثائق الثبوتية.
- حق تقديم الشكوى واللجوء الى المحاكم العمالية ورفع الدعاوى القضائية المعفاة من الرسوم.
- حق إنهاء علاقة العمل دون تحمل أي تبعات عند التعرض لسوء المعاملة أو إذا تعرضت حقوقهم للانتهاك.

150- حيث تقضي التشريعات في هذه الحالة بتمكين العمال من الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر وبإلزام صاحب العمل المسمي بسداد المستحقات المتأخرة أو بتحويل الملف إلى القضاء حسب الممارسة. حيث ينص القانون (33) في المادة (45) منه على حق العامل في ترك العمل دون إنذار مع احتفاظه بكامل حقوقه العمالية بما فيها نهاية الخدمة في حالة إخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل سواء تلك المنصوص عليها في العقد أو الواردة في القانون، أو في حال ثبوت اعتداء صاحب العمل أو من يمثله قانون على العامل أو تعرضه لعنف أو تمييز على أساس النوع الاجتماعي (تحرش) خلال العمل، أو إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامته أو صحته، وأخيراً في حال ما إذا قام صاحب العمل بتكليفه بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل دون موافقة العامل خطياً على ذلك. وهي ذات الحالات التي تتيح فيها المادة (9) من اللائحة التنفيذية لقانون العمالة المساعدة للعامل ترك العمل دون إنذار.

151- وفي إطار مراقبة الامتثال لنصوص هذه التشريعات، رصد قطاع التفتيش العمالي خلال عام 2022 قيام (30) منشأة بتوقيع العمال على مستندات صورية تفيد استلامهم مستحقاتهم أو قامت بإدخال بيانات غير صحيحة عبر نظام حماية الأجور للتحويل على النظام، حيث تم فرض غرامات إدارية على هذه المنشآت بواقع (150) ألف درهم كما تم إلزامها بسداد مستحقات العمال. تم كذلك مخالفة (11) منشأة بسبب عدم مطابقة السكن العمالي للمعايير المعتمدة لدى الوزارة وفرض غرامات إدارية بواقع (280) ألف درهم مع إلزام المنشأة بتعديل أوضاع السكن. يتم كذلك سنوياً إصدار قرار وزاري لحظر العمل خلال فترات الظهيرة في شهور الصيف، وفرض غرامات على الشركات التي لا تلتزم بأحكام القرار، حيث تم فرض ما قيمته (385.000) درهم على الشركات المخالفة للقانون خلال 2022.

152- لضمان حماية العمال من العمل بدون تصاريح أو عقود عمل أو إبرام عقود عمل مخالفة للعقد النموذجي الموحد الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين، أو التأخر في تجديد تصاريح وعقود العمل مما يعرض العمال للبقاء في وضع غير قانوني قد يعرضهم لأي ممارسات استغلالية، تقرض التشريعات على أصحاب الأعمال الالتزام بضوابط محددة وتقرض غرامات رادعة على غير الملتزمين، حيث تم خلال 2022 رصد (6.720) مخالفة، تم إحالة (34) منها إلى النيابة العامة وتغريم المخالفين (13.440.000) مليون درهم وإلزامهم بتصحيح أوضاع العمال أو منح العمال تصريح للانتقال إلى صاحب عمل آخر.

153- تم تطوير مذكرات تفاهم وبروتوكولات تعاون للتنسيق مع دول الإرسال بشأن تنظيم وتقنين إجراءات استقدام وتوظيف العمال الأجانب في القطاعين الخاص والمنزلي بالتعاون مع دول الإرسال بما يضمن مد الحماية القانونية والتنفيذية لهؤلاء العمال من كافة أشكال التمييز العنصري، وذلك على النحو التالي:

- اعتماد عقد موحد لتوظيف العمالة المنزلية وآخر للعاملين في القطاع الخاص يضمن توفير شروط وظروف عمل مماثلة للعاملين من جميع الجنسيات ويتيح المجال فقط لتحديد قيمة الأجر، والتي يتم تحديدها بالتوافق بين طرفي علاقة العمل وفقاً لمؤهلات وخبرات العامل.

- الاتفاق على التعاون في تصميم وتنفيذ برامج تدريب وتوجيه تهدف إلى توعية العمال بحقوقهم وواجباتهم لاسيما الحق في ظروف وشروط عمل عادلة دون تمييز.
- بلغ عدد العمال الذي تم توجيههم ما يقارب 8.9 مليون منذ بدء العمل بالمنظومة في 2019، وتم إعداد (10000) منشورة توعية بأكثر من (7) لغات جميعها متوفرة عبر مراكز توجيهه وعلى الموقع الإلكتروني للوزارة. وهي المراكز التي تم انشاؤها خصيصاً بالتعاون مع القطاع الخاص لتتولى تنظيم دورات توجيهية للعمال عند الوصول إلى الدولة بحيث يتم توعيتهم بالحقوق التي يربتها لهم قانون العمل وشرح بنود عقد العمل والرد على استفساراتهم بشأنه، ومن ثم توقيع عقد العمل في المركز واستلام نسخة منه للاحتفاظ بها. وبلغ إجمالي الدورات التدريبية التي تم عقدها للمفتشين (2) دورة في عام 2022 بحضور (48) مفتش.

154- القانون الاتحادي رقم (51) لسنة 2006 في شأن مكافحة الاتجار بالبشر والتعديلات التي تمت عليها وآخرها بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (24) لسنة 2023 في شأن مكافحة الاتجار بالبشر، تضمن تجريم جميع أشكال ممارسات العمل الاستغلالية والقسرية بما فيها الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد وقد فرضت عقوبات ضد مرتكبيها تتراوح بين السجن لعام واحد إلى السجن المؤبد، ويعاقب الشخص الاعتباري بالغرامة التي لا تقل عن مائة ألف درهم ولا تجاوز مليون درهم، إلى جانب قانون مكافحة جرائم الاتجار بالبشر توجد قوانين أخرى تجرم الرق والعمل الجبري ومنها المادة رقم 397 والمادة 398 من قانون الجرائم والعقوبات، كما أن القانون الاتحادي رقم 39 لسنة 2006 في شأن التعاون القضائي الدولي في المسائل الجنائية واتفاقيات تسليم المجرمين واتفاقيات التعاون القضائي في المسائل الجنائية، تتخذ كأساس لتسليم المجرمين المتهمين أو المشتبه فيهم إلى السلطات القضائية لمحاكمتهم أو تنفيذ العقوبة الصادرة ضدهم، والمساعدة القضائية في جرائم الاتجار بالبشر.

155- في سبيل رصد الممارسات الاستغلالية والحد منها تم وضع الآلية التالية:

- تم تطوير نظام للتفتيش الذكي بوزارة الموارد البشرية والتوطين حيث يقوم النظام برصد جميع الشكاوى والمخالفات التي يتم تسجيلها، ليتم تحليلها على أساس المخاطر وصولاً لوضع قائمة لأماكن العمل التي تشهد معدلات مرتفعة من الشكاوى لتكون لها أولوية التفتيش بصورة دورية.
- تم توفير أجهزة لوحية لمفتشي العمل تتضمن قائمة بظروف وشروط العمل التي يجب على مفتش العمل الاهتمام برصدها والاستفسار عنها خلال الزيارات التفتيشية، كما تم وضع مصفوفة بالمخالفات التي يعتبر تكررها أو رصدها مجمعة مؤشر قوي على وقوع حالات استغلال، على سبيل المثال تكرار الشكاوى بشأن التأخر/عدم دفع الأجور أو تكرار رصد حالات عدم دفع أجور العمل الإضافي أو التشغيل لساعات إضافية بصورة متكررة.
- في حال تلقي شكاوى متعلقة بممارسات العمل الاستغلالية ينتقل فريق التفتيش العمالي فوراً إلى مكان العمل للتأكد من مدى التزام صاحب العمل الذي يتم اتخاذ إجراءات تدرجية ضده تبدأ بالتوقف الإداري للمنشأة ومنها من استقدم أو توظيف أي عمال إضافيين، انتهاء بتوقيع غرامات رادعة، وذلك إلى أن يتم تصحيح الأوضاع ومعالجة المخالفات. وفي حال استمرار عدم الالتزام، يتم إحالة ملف المخالفة إلى الإدارة المعنية بالمنازعات العمالية لبدء التوسط بين طرفي علاقة العمل أو إحالة الملف إلى القضاء.

- في حال ثبوت صحة ادعاء العامل حول تعرضه للممارسات العمل الاستغلالية يتم منحه تصريح عمل مؤقت وتمكينه من العمل لدى صاحب عمل آخر إلى حين صدور حكم من الجهات القضائية.

- في إطار تسهيل وتسريع عملية تسوية المنازعات العمالية وضمان تسوية المستحقات المتأخرة للعمال قامت وزارة الموارد البشرية أيضاً بإطلاق نظام بوليصة للتأمين يلتزم صاحب العمل بتحمل تكلفتها لكل عامل، وفي حال ثبوت عدم التزام صاحب العمل بسداد مستحقات العمال في المواعيد المقرر، بما في ذلك الأجور المتأخرة ومستحقات نهاية الخدمة وتذكرة السفر للعودة إلى دولة الإرسال ومستحقات العمل الإضافي والإجازات إن وجدت، حيث يتم تسديد المستحقات المتأخرة بشكل مباشر وبصورة عاجلة خلال شركة التأمين. حيث تم خلال عام 2022 سداد ما قيمته (79.301.979) مليون درهم من خلال نظام التأمين لصالح سداد مستحقات (5583) عامل.

156- تم تأهيل فرق التفتيش والتوجيه العمالي بشكل منتظم ومستمر حيث يتم اعداد وتنظيم دورات وورش عمل "حول وتحديد ممارسات العمل الاستغلالية". وكذلك أيضاً يتم تنظيم حملات توعية للعمال وأصحاب الأعمال لضمان تلافي تكرار المخالفات.

157- تم تحديث التشريعات المتعلقة بلم شمل الأسر ومنها المرسوم بقانون اتحادي رقم (29) لسنة 2021 في شأن دخول وإقامة الأجانب ولائحته التنفيذية حيث يجيز قانون دخول وإقامة الأجانب لجميع العمال في الدولة استخدام أفراد الأسرة بشرط استيفاء شرط الحد الأدنى للدخل الذي يستهدف ضمان تمكن العامل من تغطية الاحتياجات الأساسية لأفراد أسرته.

158- يسمح للعامل بالتقدم باستقدام والديه وأبناء وزوج المواطن أو المواطنة الذين يحملون جوازات سفر أجنبية، وفي حال لم يستوفي الشروط يستطيع التقدم بطلب إذا كان من ضمن الحالات الإنسانية مثل الأجانب التي تعاني دولهم من حروب أو كوارث أو الاضطرابات واستقدام الأجنبي لأقاربه أو أقارب زوجته.

159- قرار مدير عام الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية رقم 43 لسنة 2021م بشأن ضوابط وإجراءات لنزلاء المنشآت الإصلاحية والعقابية والمطلوبين على ذمة قضايا جنائية، ومن أهم ما ورد فيه إصدار وتجديد تمرير كافة معاملات "النزول" الخاصة به وبأفراد أسرته والعاملين لديه بواسطة افراد أسرته أو ممثله القانوني، كما يتم نقل وتجديد إقامات العاملين لديه وتعديل أوضاعهم، حيث يتم إنجاز وتمرير كافة معاملات أفراد أسرته ومكفولييه.

160- أصدر مجلس الوزراء قرار رقم (5/46) لسنة 2021م، ومن أهم ما ورد فيه منح إقامة للأجنبي المتقاعد ودون الحاجة لوجود ضامن، كما يحق له الحصول على إقامة لوالديه ووالدي زوجته لمدة سنة قابلة للتجديد، واستقدامه للعمالة المساعدة.

التوصية رقم (24) بشأن المعاشات التقاعدية للعمال المهاجرين

161- أتاحت المادة (51) من القانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 في شأن تنظيم علاقات العمل صلاحية إقرار مجلس الوزراء لأنظمة أخرى بديلة لنظام مكافأة نهاية الخدمة، بهدف ضمان حصول العاملين على مستحقات نهاية الخدمة، خاصة عند تعرض الأحوال المادية لصاحب العمل لأي تدهور، مثل التضخم أو التعثر أو الإفلاس، وضماناً لاستفادة العمال من عملهم خارج دولهم من خلال تمكينهم من تنمية واستثمار عوائدهم المادية، وتحقيق عوائد على تلك المدخرات من خلال منظومة استثمارية.

162- تم اعتماد نظام بديل لمكافأة نهاية الخدمة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (96) لعام 2023، لسري ليسري اختيارياً على أصحاب العمل في القطاع الخاص والمناطق الحرة والعاملين بتلك المنشآت، ويتم بمقتضاه سداد اشتراك شهري من قبل صاحب العمل لأحد صناديق الاستثمار التي تم الترخيص لها لتطبيق النظام، مقابل أن يحصد المستفيد (العامل) عند انتهاء خدمته على مستحقاته من مبلغ الاشتراك الأساسي المخصص له وأي عوائد استثمارية تترتب عليه.

163- يجوز للعامل طوعياً رفع قيمة الاشتراك الشهري في النظام بأي نسبة يرغب في استثمارها سواء كان ذلك في صورة مبلغ مقطوع، أو في صورة اشتراك شهري بشرط ألا تتجاوز قيمة الاشتراك الشهري الطوعي للعامل ما قيمته (25%) من أجره على ألا يحسب ضمن مكافأة نهاية الخدمة الخاصة به.

164- أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين قانون التأمين ضد التعطل والذي يوفر مظلة حماية اجتماعية للعاملين في الدولة من الأجانب والمواطنون وذلك من خلال اشتراك تأمين دخل للمؤمن عليه خلال فترة تعطله عن العمل لحين توفر فرص بديلة للعمل بما يكفل الحياة الكريمة لهم ولأسرهم. يستلم العامل التعويض من تاريخ التعطل، ويكون التعويض على أساس شهري بنسبة 60% من الراتب ولمدة ثلاثة أشهر من تاريخ التعطل عن العمل. يصل مبلغ التأمين حتى 20,000 درهم شهرياً وفقاً لفئة الاشتراك ولمدة ثلاث أشهر في حالة تعطله عن العمل.

التوصية رقم (26) بشأن حماية العمال المنزليين الأجانب

165- أصدرت دولة الإمارات القانون الاتحادي رقم 10 لعام 2017 والذي تم تعديله وتحديثه في عام 2022 بموجب المرسوم بقانون رقم (9) لعام 2022 والذي تم فيه الاسترشاد بنصوص اتفاقية العمل الدولية رقم (189) لعام (2011) في شأن العمال المنزليين عند صياغة القانون والذي يتضمن بالفعل العديد من المواد التي تضمن حماية العمال المنزليين على النحو المبين في الفقرات أعلاه في التقرير. وذلك على النحو التالي:

- ينص القانون على حق العمال المنزليين في استلام أجورهم من تاريخ دخول الدولة وليس تاريخ إبرام العقد، وبصورة شهرية ويضع عبء اثبات استلام الأجر على صاحب العمل حيث يلزمه بإثبات تسليم الأجر بموجب إيصال خطي.
- ينص القانون كذلك على حق العمال في الحصول على فترات للراحة اليومية لا تقل عن اثنتي عشر ساعة من ضمنها ثمان ساعات متتالية على الأقل للنوم، وفي الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن (30) يوماً وإجازة مرضية (15) يوم مدفوعة الأجر يعقبها (15) يوم أخرى بدون أجر إذا استدعت الحالة ذلك.
- يلزم القانون أصحاب الأعمال بتهيئة وتوفير سكن لائق للعامل المنزلي المقيم في مسكن صاحب العمل على نحو يضمن الراحة والخصوصية، وعلى معاملة العامل معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه، وضمان حق العمال في الاحتفاظ بوثائقهم الثبوتية، وتحمل تكاليف العلاج الطبي للعامل في حالة المرض أو الإصابة وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة.
- بالنسبة لحرية التنقل: نص القانون المشار إليه أعلاه وكذلك عقد العمل الموحد على حق العمال في الاحتفاظ بأوراقهم الثبوتية ومن ضمنها جواز السفر، ولا يتطلب القانون أو الإجراءات المعمول بها من العمال الحصول على إذن خروج أو موافقة صاحب العمل قبل مغادرة الدولة.

- أما بالنسبة للاستغلال الجنسي: كما أشرنا سابقاً فإن قانون العمالة المنزلية (المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022)، يحظر على أصحاب الأعمال ووسطاء الاستقدام إساءة معاملة العامل أو تعريضه لأي ممارسات تمييزية أو للتحرش الجنسي كما تم تعديل قانون العقوبات لينص على حظر التحرش الجنسي وإقرار عقوبات رادعة على مرتكبي هذه الجريمة.

166- أصدرت وزارة الموارد البشرية والتوطين في عام 2022 قراراً يلزم أصحاب الأعمال لخمس فئات من العمالة المنزلية بدفع أجور عمال المنازل من هذه الفئات الخمس عن طريق نظام حماية الأجور، وبموجب القرار الوزاري يمكن لأصحاب العمل القيام بسداد الأجور الشهرية للعمالة المساعدة إلكترونياً، عن طريق البنوك وشركات الصرافة والمؤسسات المالية المعتمدة في الدولة، ومن ثم يستفيد صاحب العمل من مزايا عدة يوفرها التسجيل في نظام حماية الأجور للعمالة المساعدة. والمزايا التي يحصل عليها صاحب العمل من دفع الأجور عبر نظام "حماية الأجور" هي: 1- حفظ حقه بإثبات عملية دفع الرواتب، 2- سهولة تحويل أجر العامل، 3- ضمان تسليم الأجر للعامل في وقته المحدد، 4- استقرار العلاقات التعاقدية بين صاحب العمل والعامل المساعد.

167- في إطار تفعيل مذكرات التفاهم التي تم توقيعها مع دول الإرسال، تم الاتفاق مع بعض الدول المرسلة للعمالة على أن يتم توفير حزمة من الإجراءات التي تضمن مزيد من الحماية للعمال المنزليين من ضمنها، دفع الأجور عن طريق الحسابات البنكية، تسليم العمال المنزليين بطاقات اتصال هاتفي وهاتف جوال مجاني لتمكينهم من التواصل مع أسرهم ومع الجهات المعنية عند الحاجة، كما يتم توعية العمال عبر الرسائل النصية على الهاتف، إضافة إلى مشاركة هذه المعلومات مع البعثة الدبلوماسية لتيسير تواصل السفارة مع رعاياها.

168- فيما يتعلق باتفاقية العمل اللاتق للعمال المنزليين (رقم 189) أنه لا يزال من غير الممكن حالياً التصديق على الاتفاقية نظراً لأن القانون الوطني لا يوفر التغطية التشريعية اللازمة لعدد محدود من النصوص الواردة في الاتفاقية، وإذ تسعى دولة الإمارات دائماً لتطوير تشريعاتها، تؤكد اللجنة الموقرة أن دولة الإمارات تعمل جاهدة على دراسة المصادقة على الاتفاقية فور توفر التغطية والبيئة التشريعية الملائمة.

التوصية رقم (28) بشأن حالة البدون (الأشخاص عديمي الجنسية)

169- أما فيما يتعلق بعديمي الجنسية تعاملت دولة الإمارات بجدية خلال السنوات سابقة مع هذا الملف بمنهجية تقوم على علاج جذور المشكلة وأهمية البعد عن الحلول المؤقتة، وعليه فقد تم التعامل مع هذا الملف من خلال حصول كل شخص من هذه الفئة على جنسية دولته الأصلية التي ينتمي لها، بما يحقق له المركز القانوني المؤهل لاكتساب الحقوق والالتزام بالواجبات، والحصول على جميع الحقوق الأساسية على قدم المساواة مع غيره من أفراد المجتمع.

170- بالنسبة لاتفاقية خفض حالات انعدام الجنسية، رغم أن دولة الإمارات لم توقع عليها إلا أنها استرشدت بها كمصدر للتعامل مع فئة عديمي الجنسية وما تضمنته من نماذج وضوابط تحول مستقبلاً دون بروز حالة من حالات عديمي الجنسية.

التوصية رقم (30) بشأن حقوق الجنسية

171- إن إجمالي عدد أبناء المواطنين اللاتي حصل أبناءهن على جنسية الدولة خلال الخمس أعوام الأخيرة (12722) حتى تاريخه، ولعل من الأهمية بمكان أن نشير أن عدد المستفيدين من أحكام

المادة العاشرة في تغيير مستمر على اعتبار أن ملف أبناء المواطنين لم يعد ملفاً استثنائياً بعد صدور المرسوم بقانون اتحادي رقم (16) لسنة 2017 م في شأن تعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (17) لسنة 1972م في شأن الجنسية وجوازات السفر، وإنما أصبح جزءاً من الأحكام الواردة في قانون الجنسية، ويتم التعامل معها من قبل الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ كمعاملة عادية.

التوصية رقم (32) بشأن الدورات التدريبية المتعلقة بالتمييز العنصري

172- قامت الإمارات العربية المتحدة بالعديد من الجهود في مجال حماية وتعزيز التنوع الثقافي منذ تأسيسها من خلال وضع الأطر القانونية والسياسات وإطلاق المبادرات المختلفة لتمكين الجميع من التعايش في بيئة واحدة ضامنة للتنوع، كما عملت على ترسيخ هذه القيم لتصبح أسلوب حياة متأصل في المجتمع، حيث يعد أحد الركائز الأساسية لتحقيق رؤية الدولة وتطورها.

173- كما قامت وزارة التسامح والتعايش بتقديم مبادرة حول تشكيل التحالف العالمي للتسامح وهو تحالف يضم الأفراد والمراكز والمؤسسات وممثلي الطوائف والمعتقدات المهمة بهذا الأمر على مستوى العالم، ويقوم بتنفيذ برنامج سنوي مكثف من الأنشطة والفعاليات، التي يتم تنظيمها في كافة دول العالم. حيث يمثل مجالاً للالتقاء الفكري، وإطاراً للعمل المشترك بين الجميع، من أجل تحقيق الخير والرخاء للجميع، ويشكل تجمع عالمي، للحوار، والتعليم، والتوعية، وتبادل الخبرات، والتفاعل الإيجابي، بين أتباع مختلف الحضارات والثقافات والمعتقدات في العالم حيث يساهم هذا التحالف في تعزيز التسامح والتعايش ومكافحة التطرف والإرهاب والتمييز العنصري.

174- كما تهتم وزارة التسامح بتنظيم مجموعة متنوعة من المبادرات الدولية التي تعزز التضامن الإنساني وتعالج قضايا التسامح ومشاكل عدم التسامح والتمييز. تهدف هذه المبادرات إلى دراسة الجوانب القانونية والفلسفية والدينية للتسامح والكرامة الإنسانية من خلال التشريعات والأفكار. بعض المنديات والمؤتمرات الرئيسية التي تنظمها الوزارة تشمل التالي:

- منتدى الجهود الدولية
- منتدى الجاليات
- المؤتمر الدولي "مفهوم التسامح في سياق الأنظمة التشريعية والقوانين".

175- توفر هذه الأحداث منصة لتبادل الأفكار والمعرفة حول التسامح ودوره في تعزيز كرامة الإنسان والتعايش. كما أنها توفر فرصة لمناقشة ومعالجة التحديات والقضايا المتعلقة بالتسامح في سياقات مختلفة.

176- كما قامت وزارة التسامح والتعايش وعلى مدار الأعوام السابقة بتنظيم القمة العالمية المشتركة للأديان التي تستعرض احتضان الإمارات العربية المتحدة الأديان والمعتقدات المختلفة في العالم وتهدف إلى تعزيز قدر أكبر من التفاهم والاحترام والتعاون بين الناس من مختلف الأديان وصولاً إلى عالم أكثر سلاماً وانسجاماً. وعليه، تُشجّع هذه القمة الحوار من أجل فهم أفضل للاختلافات التي تجعلنا جميعاً مميزين و متميزين في معتقداتنا، ولكن متحدون في إنسانيتنا المشتركة، وذلك لتعزيز المشاركة مع العالم وتنمية التعايش والشمولية من أجل المساهمة في التعايش السلمي والمستدام في كل مكان ومكافحة التطرف والتمييز.

177- تعد القمة العالمية المشتركة للأديان حدث رفيع المستوى تنظمه وزارة التسامح والتعايش ويجمع قادة وممثلين من مختلف الأديان حول العالم، تهدف إلى تعزيز الحوار والتفاهم والتعاون بين الناس من مختلف المعتقدات وللنظر في سبل التعاون بين المجتمعات الدينية لمعالجة التحديات المشتركة وبناء

مجتمع متناعم وشامل. وتتضمن العديد من المبادرات والأنشطة المصممة خصيصاً لإدارة الحوار والتعاون بين المشاركين.

178- نظمت وزارة العدل والنيابة العامة الدورات والورش تطبيقاً لاتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري وذلك كالاتي:-

م	عنوان البرنامج	الفئة المستهدفة	عدد الدورات	المشاركين	تاريخ الدورة
1	قانون مكافحة التمييز العنصري	أعضاء السلطة القضائية	1	23	2020
2	قانون مكافحة التمييز العنصري	أعضاء السلطة القضائية	1	10	2019
3	ورشة عمل حول حقوق الإنسان والقضاء	أعضاء السلطة القضائية	1	26	2019
3	قانون مكافحة التمييز العنصري	القضاء العسكري - وزارة الدفاع	2	44	2018
4	محاضرة توعوية في قانون الجنسية والإقامة	أفراد المجتمع (عامة)	1	80	2021
5	الجرائم الإلكترونية وحقوق الطفل	أفراد المجتمع (عامة)	1	368	2022
6	ورشة عمل حول استراتيجيات تنفيذ اتفاقية مناهضة التعذيب	أعضاء السلطة القضائية وجهات انفاذ القانون	1	49	2022
7	حقوق وواجبات العمالة المساعدة	أفراد المجتمع (عامة)	1	81	2022
8	حقوق وواجبات العمالة المساعدة	أفراد المجتمع (عامة)	1	75	2022

179- نظمت وزارة الداخلية العديد من المبادرات والأنشطة والدورات التدريبية بشأن الحقوق المكرسة في الاتفاقية حيث قامت بتنظيم مؤتمر التسامح والوسطية والحوار في مواجهة التطرف، بالإضافة إلى عقد ورش عمل وجلسات حوارية عن الكراهية في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وروسيا وفرنسا، وسويسرا بالإضافة إلى المشاركة في المعرض المتنقل الخاص بتحالف الأديان لأمن المجتمعات في دافوس، كما تم تنفيذ عدد (171) زيارة من رجال الدين والمعابد والكنائس لنزلاء المؤسسات العقابية والإصلاحية، كما قامت الوزارة بتقديم رعاية نقدية للجنة العالمية للتسامح بمبلغ (100.000) ألف دولار، بالإضافة لعقد دورات تدريبية بعنوان التنوع الثقافي والتسامح شارك فيها عدد (12256)، كما أنشئت لجنة عليا للتسامح بوزارة الداخلية والتي تعمل على اعتماد المبادرات والمشاريع المتعلقة بقيم التسامح وتضمين البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقامت بتنفيذ دراسة قياس لمستوى التسامح لدى العاملين في شرطة أبوظبي استهدفت عدد (409)، بالإضافة إلى تنظيم مجالس توعوية بعنوان الأخوة الإنسانية شارك فيها عدد (221) من أفراد المجتمع، كما قامت بإعداد مادة تدريبية بعنوان التنوع الثقافي والتسامح في مجال حقوق الإنسان بالإضافة إلى تنفيذ زيارات ميدانية لمجالس مختلف الجاليات وكذلك زيارة دور العبادة والكنائس تنفيذاً للأنشطة الداعمة للتسامح والتنوع الثقافي ومكافحة التمييز والكراهية.

180- إيماناً من وزارة الداخلية بأهمية عملية التأهيل والتدريب فقد سعت الوزارة إلى إكساب منتسبيها بكافة تخصصاتهم المهارات اللازمة وتأهيلهم في مجال حقوق الإنسان، وتأهيل كوادرها الأمنية على تطبيق المبادئ الواردة في الاتفاقية الدولية لمكافحة التمييز العنصري، كما قامت بإعداد الكتيبات والنشرات بلغات مختلفة تستهدف بها كافة فئات المجتمع والتي من ضمنها إصدار وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات العمل الشرطي لسنة 2021، والتي ورد في أهم قواعدها عدم التمييز بين أفراد المجتمع على أساس اللون أو الجنس أو الجنسية أو الدين والمعتقد، بالإضافة على عقد الندوات والورش التدريبية لمنتسبي الوزارة ومختلف فئات المجتمع، وتتضمن محاور البرنامج التدريبي لمبادئ الاتفاقية أعلاه وتنفيذ بنودها ويتضمن الجدول أدناه لإحصائية بعدد الدورات المنفذة:

السنة	عدد الدورات التدريبية	منتسبي الشرطة	أفراد المجتمع
2018	94	5482	2308
2019	91	7797	3695
2020	99	6759	6531
2021	101	6673	2262
2022	124	7426	1021

181- تواصل الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ بناء تطوير كوادرها وذلك من خلال البرامج التدريبية والتوعية والمحاضرات وورش العمل في مجال حقوق الإنسان، حيث تم عقد دورات وورش تخصصية في مجال حقوق الإنسان وذلك خلال الفترة من عام 2018 ولغاية 2022م على النحو الآتي:

- (أ) دورات ورش تخصصية بمكافحة الإتجار بالبشر بعدد (8) والمجتازين 464
- (ب) دورة وورش فحص الوثائق والكشف عن التزوير بعدد (26) والمجتازين 677
- (ج) دبلوم اختصاصي مكافحة الإتجار بالبشر بعدد (1) والمجتازين 2
- (د) دورات وورش تخصصية في حقوق الإنسان بعدد (17) والمجتازين 597
- (هـ) دورات في الصحة والسلامة بعدد (28) والمجتازين 692

- تم نشر ثقافة حقوق الإنسان عبر قنوات التواصل الاجتماعي بالهيئة، على النحو الآتي:

- (أ) نشرات توعية بحقوق الإنسان عدد (80)
- (ب) نشرات توعية بالاتجار بالبشر عدد (88)
- (ج) نشرات توعية بالحس الأمني عدد (142)
- (د) رسائل نصية (sms) توعية للموظفين عدد (50,000)
- (و) خطابات تتضمن حقوق الإنسان ومكافحة الإتجار بالبشر والتسامح والحس الأمني عدد (53)

182- صدر قرار من رئيس الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ رقم (33) لسنة 2020م بشأن اعتماد الوحدات التنظيمية، واستحداث قسم حقوق الإنسان والتعاون الدولي، ومن ضمن نشاطات القسم (الرصد والشكاوى فيما يتعلق بحقوق الإنسان، ونشر ثقافة حقوق الإنسان فيما يتعلق باختصاصات الهيئة).

183- صدر قرار مدير عام الهيئة رقم (5) لسنة 2022 بشأن تشكيل لجنة التسامح، ومن أهم أدوارها نشر الوعي بقيم التسامح والتعايش لدى مختلف الجهات ذات العلاقة.

المبادرات الوطنية للتسامح

184- أطلقت الدولة المبادرة الوطنية لتعزيز دور الحكومة الحاضنة للتسامح في عام 2019 وتحويلها إلى مبادرة عالمية بإطلاق مبادرة حكومات العالم حاضنة للتسامح في مايو 2023 وفي إطار أنشطة ومبادرات التسامح من الجهات الحكومية، تم تنفيذ فعاليات عديدة منها:

'1' نظمت وزارة التسامح والتعايش برنامج فرسان التسامح والذي استهدف معظم فئات المجتمع من الشباب والأسر والموظفين والطلبة في المدارس والجامعات والكليات الشرطة. حيث تم تنفيذ برنامج فرسان التسامح منذ اطلاقه في 2018 حتى تاريخه في يناير 2023 عدد 54 برنامج تدريبي لمدة 3 أيام لكل برنامج، كما غطت البرنامج كافة إمارات الدولة واستفاد منه عدد 84 جهة اتحادية ومحلية، وبلغ عدد المستفيدين من هذه الفئة 1403. واستفاد من البرنامج عدد 930 طالب وطالبة في المؤسسات التعليمية و380 طالب من كلية الشرطة.

'2' تم تشكيل لجنة للتسامح والتعايش بوزارة الصحة ووقاية المجتمع والتي تُعنى بتعزيز الوعي بمنظومة قيم التسامح لدى موظفيها والتنسيق لتنفيذ المبادرات المشتركة مع مختلف الجهات الحكومية في مجال التسامح. كما تم إعداد سياسة للتسامح لوزارة الصحة ووقاية المجتمع ولتنفيذ هذه السياسة تم تنفيذ 18 مبادرة حيث وصل عدد المشاركين من الوزارة في مبادرات التسامح 3890 شخص.

'3' الاحتفال بفعاليات ملتقى الحكومة حاضنة التسامح (المهرجان الوطني للتسامح والتعايش 2020) حيث تم الوصول إلى 29,937 من خلال منصات التواصل الإعلامية المختلفة بالرسائل التي تهدف إلى تعزيز التسامح - وزارة الصحة ووقاية المجتمع.

'4' أقامت وزارة التسامح والتعايش "المؤتمر الدولي دور التسامح والتعايش في استدامة النمو الاقتصادي وتشجيع الاستثمار" في 10 مايو 2023 بأبوظبي.

185- مواصفة التسامح والتعايش: قررت الدولة بناء على قرار وزير الصناعة والتكنولوجيا المتقدمة رقم 47 لسنة 2021 مبادرة "مواصفة قياسية إماراتية" والتي تعد الأولى من نوعها عالمياً. تم إعدادها بالتعاون المشترك بين وزارة التسامح والتعايش ووزارة الصناعة والتكنولوجيا المتقدمة وفق. تهدف إلى تطبيق التسامح والتعايش في المؤسسات بمختلف أنواعها، سواء كانت في القطاع الحكومي أو الخاص أو شبه الحكومي، باعتبار أن تعزيز مفهوم وثقافة التسامح والتعايش بين الأفراد في بيئة العمل سوف ينعكس تلقائياً على تعاملات المؤسسات وعلى مستوى الأسرة والمجتمع المحيط.

توصيات أخرى

التوصية رقم (33) التصديق على المعاهدات الأخرى

186- تدرس دولة الإمارات بجدية وباستمرار مسألة الانضمام إلى الاتفاقيات والبروتوكولات الدولية المعنية بحقوق الإنسان، وتأخذ في عين الاعتبار مسألة الانضمام لهذه الاتفاقيات عدت مسارات منها الشق الاستشاري والتنفيذي والتشريعي. حيث تحرص قبل الإقدام على هذه الخطوة على تهيئة بيئتها التشريعية والمؤسسية اللازمة لتنفيذ الأحكام الواردة في أية اتفاقية، حرصاً منها على الالتزام بنصوص الاتفاقيات التي تتضمن إليها مستقبلاً. كما تقوم الدولة بتحديث تشريعاتها الوطنية مع الأخذ في الاعتبار الموائمة مع الاتفاقيات والمعايير الدولية.

187- تؤكد دولة الإمارات التزامها تجاه حماية حقوق العمالة باعتبارهم شركاء في التنمية، وذلك من خلال مجموعة القوانين والسياسات التي تنظم استخدام العمالة وتسعى إلى حفظ حقوقهم وضمان بيئة العمل المناسبة لهم، وقد خطت دولة الإمارات في شأن تأكيد الضمانات والحقوق الخاصة بالعمالة الوافدة خطوات كبيرة من حيث كفالة حقوقهم في التشريعات الوطنية وفقاً للمعايير الدولية وتوفير سبل العيش

الكريم لهم ولأفراد أسرهم من خلال مجتمع متسامح، مما انعكس على الواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والصحي والتعليمي لفئة العمال الوافدين وكذلك بالنسبة لأفراد أسرهم في دولة الإمارات.

188- فيما يتعلق بالتصديق على اتفاقية العمال المنزليين رقم (189) لعام 2011: تمت دراسة الأحكام التي تتضمنها الاتفاقية، وتبين وجود بعض الأحكام القانونية التي لا تتوفر لها التغطية التشريعية في قوانين الدولة ولذا تم إرجاء قرار التصديق إلى وقت لاحق، حيث سيتم أخذ الأمر بعين الاعتبار عند مراجعة وتطوير تشريعات العمالة المنزلية.

189- بالنسبة لعمل لدى صاحب عمل آخر بحرية: تنظم المواد (20 و21) من قانون العمالة المساعدة رقم (9) لعام 2022 حق العاملات المنزليات في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة في أي وقت وفق إجراءات وشروط محددة، إضافة إلى حق الانتقال حيث نصت صراحة على أن قرار منح العاملة المنزلية تصريح عمل جديد للعمل لدى صاحب عمل آخر، هو قرار حصري للوزارة التي لها أن توافق أو ترفض بناء على سياساتها وتقديراتها لاحتياجات سوق العمل، وليس لصاحب العمل الأصلي أو الذي استقدم العاملة المنزلية أي تأثير على هذا القرار.

التوصية رقم (34، 35) متابعة إعلان وبرنامج عمل ديربان والعقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي متابعة إعلان وبرنامج عمل ديربان

190- تلتزم الدولة بالعمل المتعدد الأطراف في مجال حقوق الإنسان من خلال الأمم المتحدة وتشارك بنشاط في محافل عديدة، منها مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة للأمم المتحدة، وكذلك في العديد من المؤتمرات الدولية في مجال حقوق الإنسان والمجالات ذات الصلة. وأيضاً تلتزم بالتعهدات وتنفيذ هذه الالتزامات في إطار قوانين وسياساتها، بما في ذلك الإطار القانوني.

191- يتم الاسترشاد بإعلان عمل ديربان ونتائجه وما نص عليها العقد الدولي للمنحدرين من أصل إفريقي عند إعداد التشريعات الوطنية والخطط والسياسات الوطنية والاستراتيجيات بما يساهم في تعزيز وحماية حقوق الإنسان ونشر الوعي بها.

192- نصت المادة (25) من الدستور على أن "جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي". كما نصت المادة (32) من الدستور على أن "حرية القيام بشعائر الدين طبقاً للعادات المرعية مصونة، على ألا يخل ذلك بالنظام العام، أو يناقض الآداب العامة". كما أصدرت دولة الإمارات مرسوم بقانون اتحادي رقم (2) لسنة 2015 في شأن مكافحة التمييز والكراهية والذي تم التعديل عليها بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2023؛ حيث يقضي المرسوم بقانون بتجريم الأفعال المرتبطة بازدراء الأديان ومقدساتها ومكافحة كافة أشكال التمييز ونبذ خطاب الكراهية عبر مختلف وسائل وطرق التعبير.

193- كما توفر الدولة التدابير التشريعية والقضائية والتنظيمية لتحقيق وتوفير سبل الانتصاف وحقوق الشكوى دون تمييز والوصول للعدالة والجبر والتعويض في قضايا التمييز العنصري والكراهية، وتقديم المساعدة القانونية اللازمة لضحايا تلك الجرائم وتوفير الحماية لهم وللشهود في تلك القضايا، وكل ذلك التدابير سبق ذكرها في هذا التقرير.

التوصية رقم (36) التشاور مع المجتمع المدني

194- تقوم اللجنة الدائمة لحقوق الإنسان بمجموعة من الإجراءات في إطار العملية التشاورية بشأن إعداد التقارير الوطنية، حيث عقدت اللجنة سلسلة من الاجتماعات مع منظمات المجتمع المدني ومنها

الاجتماع الذي انعقد في شهر مايو 2024 مع ممثلين عن المجتمع المدني وتم خلال الاجتماع مناقشة محتوى التقرير ودور المجتمع المدني وإبداء الرأي حول تنفيذه. كما تنظم اللجنة عدداً من ورش العمل والملتقيات والأحداث مع العديد من مؤسسات المجتمع المدني والجهات الحكومية في الدولة لبحث مقترحاتها حول السبل المثلى لمتابعة نتائج استعراض التقرير السابق ومتابعة تنفيذ التوصيات وما نتج عنه تم بيانه في هذا التقرير. كم تم تنظيم ورشة عمل في 19 مارس 2023 بالتعاون مع المجتمع المدني حول الخطة الإستراتيجية لوزارة الداخلية في مجال حقوق الإنسان (2023-2026).

التوصية رقم (37) بشأن تعديل المادة 8 من الاتفاقية

195- تدرس دولة الامارات وباستمرار مسألة التصديق على التعديلات التي تمت للاتفاقيات والبروتوكولات الدولية التي انضمت إليها ومنها المعنية بحقوق الإنسان، وتأخذ مسألة النظر ودراسة التعديلات على الاتفاقيات التي انضمت إليها مسار إجرائي وموضوعي بين الجهات الوطنية ووفقاً للأولويات الوطنية. حيث تحرص دولة الإمارات قبل الإقدام على هذه الخطوة على تهيئة بيئتها التشريعية والمؤسسية اللازمة لتنفيذ الأحكام الواردة في أية اتفاقية، حرصاً منها على الالتزام بنصوص الاتفاقيات أو التعديلات التي تنضم إليها مستقبلاً.

التوصية رقم (38) بشأن الإعلان المنصوص عليه في المادة 14 من الاتفاقية

196- تدرس دولة الامارات وباستمرار مسألة التصديق على التعديلات على الاتفاقيات والبروتوكولات الدولية التي انضمت إليها ومنها المعنية بحقوق الإنسان، وتأخذ مسألة النظر ودراسة التعديلات على الاتفاقيات التي انضمت إليها الدولة مساراً إجرائياً وموضوعياً بين الجهات الوطنية ووفقاً للأولويات الوطنية.

197- وبما أن الانضمام إلى الإعلان مسألة اختيارية للدول كما هو منصوص عليه في أحكام الاتفاقية فإن الدول لديها الحرية في تقدير متى يتوجب الانضمام لمثل هذه الإعلانات متى توافرت لديها الظروف والبيئة التشريعية والإدارية المناسبة.

198- كما أن هناك آليات وطنية وافيه وكافية للنظر في الشكاوى والادعاءات المتعلقة بالتمييز العنصري ومنها على سبيل المثال الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان. كما يتوافر أيضاً سبل الإنصاف وجبر الضرر من خلال القضاء الوطني المستقل في الدولة.

199- تم انشاء الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان في أواخر عام 2021 كهيئة مستقلة ذات شخصية قانونية مستقلة، وتتمتع بالاستقلالية المالية والإدارية في ممارسة وظائفها وأنشطتها واختصاصاتها بما يساهم في تعزيز وحماية حقوق الإنسان وفقاً للقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 2021 ووفقاً لمبادئ باريس للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة.

التوصية رقم (39) الوثيقة الأساسية الموحدة

200- تم إعداد الوثيقة الأساسية المشتركة التي تحتوي على معلومات عامة وتقديمها إلى مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة بتاريخ 26 مايو 2022 ورمز الوثيقة (HRI/CORE/UAE/2022).

التوصية رقم (10) بشأن نشر المعلومات

201- تحرص حكومة الإمارات العربية المتحدة على ترسيخ مبادئ حقوق الإنسان بين المواطنين والمقيمين من خلال نشر ثقافة حقوق الإنسان والالتزام بمتطلبات الاتفاقيات الدولية الموقع والمصادق عليها من قبل الدولة. تقوم وزارة العدل بشكل مستمر بنشر القوانين والقرارات التنفيذية لها على موقعها الإلكتروني باللغة العربية واللغة الإنجليزية ومتاح للكافة للاطلاع عليها وكذلك يُنشر على الموقع جميع الاتفاقيات الدولية والبروتوكولات المتعلقة بحقوق الإنسان.

202- تقوم الجهات الحكومية والمؤسسات المعنية بطباعة وتوزيع الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وكذلك تقوم بنشرها على مواقعها الإلكترونية ليتمكن أفراد المجتمع من الوصول إليها عليها والاطلاع عليها.

203- يمكن الاطلاع على التشريعات الوطنية من خلال البوابة القانونية لدولة الإمارات والتي تحتوي على مجموعة تشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة منذ نشأتها سنة 1971 باللغتين العربية والإنجليزية. تهدف البوابة القانونية إلى تحسين فهم العامة والمتخصصين والمهتمين بالنظام القانوني لدولة الإمارات، وأرسفة الثقافة القانونية المعاصرة للأجيال المستقبلية.