اعرفي حقوقكِ

اعرفي حقوقكِ

جميع الحقوق محفوظة للاتحاد النسائي العام
الطبعة الأولى 2021
طبع بموافقة وزارة الثقافة وتنمية المعرفة
الترقيم الدولي: 978-9948-8670-0-5

الاتحاد النسائي العام
الامارات العربية المتحدة
ص.ب: 130 أبوظبي
هاتف: 6161111-2-971+
فاكس: 6161110-2-971+
البريد الالكتروني: womanunion@gwu.ae

اعرفي حقوقكِ

الإشراف العام: لجنة برنامج اعرفي حقوقك
تصميم الغلاف: شيخة المطوع

" لقد انتشل الإسلام المرأة من ظلمات الجهل وكفل
لها حقوقها في شتى المجالات"

زايد بن سلطان آل نهيان
طيب الله ثراه

" لقد كان من أبرز مكاسب المرأة في ظل الاتحاد، التعليم والعمل،
وأصبح من حقها الوصول إلى أعلى الدرجات العلمية،
والحصول على أعلى المناصب
التي تتناسب وإمكانياتها الشخصية"

فاطمة بنت مبارك
أم الإمارات

المحتويات

	كلمة الأمينة العامة	10
	المقدمة	12
	الاتحاد النسائي العام	15
	الرؤية، الرسالة، القيم	17
الفصل الأول:	**برنامج اعرفي حقوقك**	21
	أهداف البرنامج	23
	آلية تنفيذ البرنامج	23
	مواضيع البرنامج	24
	الشركاء الاستراتيجيون	24
الفصل الثاني:	**أنشطة وفعاليات البرنامج**	25
	قانون الأحوال الشخصية	26
	قانون الموارد البشرية (الاتحادي والمحلي، وقانون العمل الخاص)	35
	قانون المعاملات المدنية	50
	قوانين متنوعة	68
	الورش الافتراضية	77
الفصل الثالث:	**سياسة حماية الأسرة**	103
الفصل الرابع:	**الحقوق السياسية للمرأة**	113
الفصل الخامس:	**الاتفاقيات والمعاهدات الدولية**	123
الفصل السادس:	**الإصدارات**	133
الفصل السابع:	**التغطيات الإعلامية**	143
الفصل الثامن:	**أهم التشريعات المعنية بالمرأة**	157
	المصادر:	210

كلمة الأمينة العامة

لطالما كان الاهتمام بتنمية الإنسان الإماراتي الشغل الشاغل للآباء المؤسسين للدولة وعلى رأسهم المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان - طيب الله ثراه - الذي وضع مسألة التعليم وتوفير مقومات الحياة الكريمة لأبنائه من مواطني الدولة ذكوراً وإناثاً على رأس أولوياته. وقد شاركته سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام، رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، هذه الرؤية التي انعكست بشكل واضح في منهج سموها لعمل الاتحاد النسائي العام لكونه الممثل الرسمي للمرأة في الدولة.

فقد حرص الاتحاد النسائي العام منذ تأسيسه في عام 1975 على تبني السياسات ووضع الخطط والبرامج واطلاق المبادرات التي تسهم في تعزيز وضع ومكانة المرأة، وبناء قدراتها وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها في مختلف مناحي الحياة لتتبوأ المكانة اللائقة ولتكون نموذجاً مشرفاً لريادة المرأة في كافة المحافل الوطنية والإقليمية والدولية، وظهر الأمر جلياً في تنوع البرامج والمبادرات التي أطلقها الاتحاد النسائي العام خلال العقود الماضية، والتي تهدف إلى جعل ابنة الإمارات ممكنة رياديا لتواكب كافة المستجدات على الساحة المحلية والإقليمية والدولية بما يضمن لها مقومات الحياة الكريمة، ويجعلها عنصراً فاعلاً في محيطها الأسري والمجتمعي والمهني.

ويعتبر تعزيز الوعي الحقوقي لدى المرأة من أهم مجالات التمكين في ملف المرأة، وقد تكفل الاتحاد النسائي العام بهذا الجانب، وبما يتوافق مع رؤية الدولة في ترسيخ قيم المواطنة الصالحة التي تقوم على تعزيز الشعور بالولاء والانتماء والمساواة للمرأة، إذ يشكل الوعي القانوني بمعرفة الحقوق والواجبات وفق منظومة التشريعات الأساسية عامل أساسي في هذا الأمر.

إن الرؤية الثاقبة لسمو الشيخة فاطمة بنت مبارك كانت استباقية في استشراف المستقبل والتنبه إلى أهمية هذه المسألة في ظل النمو والتحولات المتسارعة التي تشهدها الجوانب الحياتية التي فرضت على المجتمعات ضرورة التطوير المستمر في منظومة تشريعاتها التي تلبي الاحتياجات المستجدة بما يضمن أمن واستقرار المجتمع.

ومن هذا المنطلق أطلق الاتحاد النسائي (برنامج اعرفي حقوقك) عام 2009 ليشكل إضافة جديدة إلى سلسلة مبادراته الرائدة والمتميزة في الارتقاء بملف تمكين المرأة وتعزيز التنافسية العالمية لدولة الإمارات العربية المتحدة في هذا الجانب، إذ يعتبر برنامج (اعرفي حقوقك) بمثابة بوابة اطلاع مفتوحة لكل جديد في مستجدات الحياة، والتي توجب التوجيه والتوعية.

من هنا تأتي أهمية التوثيق لهذا المشروع المعرفي عن مراحله السابقة مع الاستمرار في طرح الورش والمحاضرات بما يُفعل البرنامج ويخدم الغرض منه ويساير التحديات الجديدة القائمة التي فرضت بدورها أشكالاً مبتكرة من المحاور التي تعزز من أمن واستقرار المجتمع.

نورة خليفة السويدي

الأمينة العامة للاتحاد النسائي العام

المقدمة

حظيت المرأة الإماراتية برعاية واهتمام كبير من مؤسس الدولة، وباني نهضتها المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان - طيب الله ثراه -، وانتهج نهجه صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، وأخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، وإخوانهم أعضاء المجلس الأعلى للاتحاد حكام الإمارات، وصاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة، وبدعم متواصل من رائدة النهضة النسائية سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، رئيسة الاتحاد النسائي العام، رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية (أم الامارات)، مما أثمر عن إنجازات ومكاسب نوعية استطاعت المرأة الامارتية تحقيقها في مختلف المجالات، كنتيجة حتمية لهذا الدعم اللامحدود الذي توفر لها.

ولقد كان للاتحاد النسائي العام الفضل الكبير في دعم مسيرة تمكين المرأة منذ تأسيسه عام 1975، حيث أخذ على عاتقه مسؤولية النهوض بقضايا المرأة، والأخذ بيدها نحو التميز والريادة. كما عمل على تأصيل رسالته في المجتمع، من خلال تقديم خدمات نوعية تسهم في بناء قدرات المرأة، وإبراز مهاراتها لتتمكن من المشاركة الفاعلة في بناء المجتمع، والإسهام في مسيرة التنمية المستدامة.

وإيماناً من الاتحاد النسائي العام بأهمية دور المرأة في تنمية وبناء المجتمع، أطلق مجموعة من المبادرات والبرامج التي كان لها الأثر الكبير في إعداد المرأة وتأهيلها لخوض مضمار التمكين والريادة، ويعتبر برنامج (اعرفي حقوقك) أحد أهم هذه المبادرات التي يعمل من خلالها على تعريف المرأة بحقوقها، والسعي إلى تأهيلها وبناء قدراتها في المجال القانوني، وتوعيتها بالتشريعات والقوانين التي تكفل حقوقها وتحافظ عليها وتصون كرامتها، وذلك من خلال التعاون والشراكة مع المؤسسات والجهات العاملة بالدولة والمعنية بهذا الجانب، وعلى رأسها دائرة قضاء أبوظبي.

ويأتي هذا الكتاب ليوثق أهم إنجازات الاتحاد النسائي العام في هذا المجال من خلال هذا البرنامج، الذي يلقي الضوء على حقوق المرأة، التي كفلها دستور دولة الامارات العربية المتحدة، دونما تمييز بينها وبين الرجل. كما يعمل على نشر الثقافة بالتشريعات والقوانين المحلية والاتحادية، والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالمرأة، لزيادة وعيها وإدراكها بكل ما يصدر من تشريعات تتعلق بمختلف جوانب الحياة.

يتضمن الكتاب شرحاً لمراحل عمل البرنامج، كما يوضح الآلية المستخدمة في التنفيذ، والمواضيع التي تم طرحها، والنطاق الجغرافي وإعداد المستفيدات من البرنامج، إضافة إلى استعراض لما تضمنته بعض ورش العمل والمحاضرات من مواضيع ومحاور مختلفة منذ انطلاق البرنامج. هدفنا من ذلك توثيق جهود الاتحاد النسائي وإبراز دوره في خدمة المرأة والمجتمع.

والله ولي التوفيق،

الاتحاد النسائي العام

النبذة:

تأسس الاتحاد النسائي العام برئاسة سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك في 27 أغسطس عام 1975، ليكون بمثابة الآلية الوطنية المعنية بالنهوض بقضايا المرأة وبتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، إضافة إلى كونه مظلة رسمية تعمل على دعم وتوحيد جهود الجمعيات النسائية في الدولة، وتوجهها بما يكفل خدمة قضايا وشؤون المرأة، وإبراز دورها في مختلف المحافل المحلية والإقليمية والدولية.

الرؤية: تعزيز دور المرأة الريادي، وتحقيق مؤشرات عالمية في مختلف المجالات.

الرسالة: تبني السياسات ووضع الخطط والبرامج، وإطلاق المبادرات، وتقديم الدعم اللازم لضمان مشاركة المرأة الفاعلة في التنمية المستدامة.

القيم: المسؤولية، المبادرة، التعاون، الإبداع والابتكار.

الأهداف:

- وضع الأطر العامة للعمل النسائي في دولة الامارات العربية المتحدة، وبيان أولوية القضايا والموضوعات الواجب الاهتمام بها، والتي من شأنها تحسين مكانة المرأة في مختلف الميادين التعليمية والصحية، والاجتماعية، والسياسية، وغيرها.
- دراسة وتحليل أوضاع المرأة في دولة الامارات العربية المتحدة، والاستفادة من دراسات المقارنة في الارتقاء بأوضاع المرأة الإماراتية.
- السعي للحصول على مكاسب مادية للمرأة الإماراتية من خلال المشاركة في عملية رسم واتخاذ القرارات ذات العلاقة بالدولة.
- نشر الوعي الاجتماعي والثقافي حول مختلف الموضوعات المؤثرة على أمن واستقرار مجتمع دولة الامارات العربية المتحدة.
- إبراز دور المرأة الاماراتية محلياً وعربياً ودولياً في كافة المجالات.

مجالات العمل:

عمل الاتحاد النسائي العام على تحقيق رؤيته ورسالته من خلال تنظيم مبادرات وأنشطة تتمحور في مجالات عمل رئيسية عديدة تتلخص في:

1. المساهمة في رسم السياسات المتعلقة بالمرأة

يعمل الاتحاد النسائي العام على مراجعة السياسات العامة المتعلقة بالمرأة واقتراح التعديلات

اللازمة لتمكين المرأة، وتحديد الأولويات والخطط والمبادرات، والمشاركة في رسم الخطط الوطنية للتنمية الشاملة المستدامة والخاصة بكل قطاع له مساس بشؤون وقضايا المرأة.

2. بناء قدرات المرأة

يولي الاتحاد النسائي العام اهتماماً بالغاً بمسألة بناء قدرات المرأة وتنمية مهاراتها لتمكينها من المشاركة الفاعلة في التنمية المستدامة مما يساهم في ادماجها في كافة المجالات وعلى كافة المستويات.

3. إعداد البحوث والدراسات المتخصصة بقضايا المرأة

تعتبر البحوث والدراسات العلمية المتخصصة بشؤون المرأة الركيزة الأساسية لكثير من أنشطة الاتحاد النسائي العام، لما توفره من بيانات ومؤشرات تعكس واقع المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وانعكاساتها على المرأة والأسرة والمجتمع، وإعداد الخطط الاستراتيجية والبرامج والمبادرات والسياسات الواجب تنفيذها.

4. مراجعة واقتراح تعديل التشريعات التي تخص المرأة

يعمل الاتحاد النسائي العام على مراجعة التشريعات المعمول بها وأية مشاريع قانونية وأنظمة أخرى متعلقة بالمرأة، واقتراح التشريعات اللازمة حسب المستجدات بالتنسيق والتعاون مع الجهات ذات العلاقة.

5. إعداد الاستراتيجيات الوطنية لتمكين المرأة والاشراف على تنفيذها ومتابعتها وتقييمها

يقوم الاتحاد النسائي العام بإعداد الاستراتيجيات الوطنية التي تشكل منهاج عمله، كما يعمل مع المؤسسات الرسمية وغير الرسمية ذات العلاقة على ادماج هذه الاستراتيجيات بخططها وبرامجها، ويتابع تنفيذها معهم بشكل دوري من خلال تقديم المشورة والخبرات الفنية اللازمة، كما يقوم بتقييم الإنجازات وفق المؤشرات المعتمدة عند إعداد الاستراتيجية لقياس مدى التقدم المحرز. والعمل على وضع الحلول لأي صعوبات قد تواجه الجهات المعنية بتشاركية.

6. المساهمة في بناء قدرات المؤسسات النسائية ومؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة بحقوق المرأة

يعمل الاتحاد النسائي العام على بناء قدرات المؤسسات النسائية العاملة في مجال تمكين المرأة ومؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة بحقوق المرأة لتمكينها من أداء مهامها وتنفيذ خططها وبرامجها بما يحقق أهدافها.

7. تمثيل المرأة والمؤسسات النسائية محلياً وعربياً وعالمياً

يعتبر الاتحاد النسائي العام مظلة العمل النسائي في دولة الإمارات العربية المتحدة، لذلك فهو يعمل على تمثيل المرأة الإماراتية في المؤتمرات واللقاءات والاجتماعات ذات الصلة بقضايا المرأة محلياً وعربياً وعالمياً، ويساهم بفعالية في اللجان المعنية بالمراجعة والتصديق على الاتفاقيات الخاصة بحقوق المرأة بالإضافة إلى إعداد تقارير الدولة المرفوعة إلى المنظمات الإقليمية والدولية بشأن حقوق المرأة.

8. بناء الشراكات المحلية والعربية والدولية

يعمل الاتحاد النسائي العام على بناء الشراكات الفاعلة والتشبيك المنظم مع المؤسسات الوطنية الرسمية وغير الرسمية والمنظمات العربية والاسلامية والدولية المعنية بشؤون وقضايا المرأة، وممارسة دور وطني ذو أبعاد متعددة يشمل، العمل بشكل منهجي منظم للنهوض بواقع المرأة ومعالجة قضاياها، وتمكينها وإدماجها في مختلف المجالات، وإحداث تغييرات إيجابية في أوضاعها وتطويرها.

برنامج اعرفي حقوقك

برنامج اعرفي حقوقك

في إطار اهتمام الاتحاد النسائي العام بقضايا المرأة وبناء قدراتها في كافة المجالات،تم إطلاق برنامج (اعرفي حقوقك) عام 2009، بالتعاون آنذاك مع مبادرة الشراكة الأمريكية الشرق أوسطية، وتعمل المبادرة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتوفير التدريب للنساء وتعزيز قدراتهن للمشاركة في تنمية بلدانهن، وتساهم في بناء قدرات المجتمع المدني لضمان المساواة في الحقوق والازدهار الاقتصادي للنساء وأسرهن.

ويأتي برنامج (اعرفي حقوقك) تلبية لاحتياجات المرأة، وهو أحد البرامج الرائدة والمتميزة في مجال تمكين المرأة في الجانب القانوني، ويحظى البرنامج برعاية كريمة من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام، رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، ويهدف إلى تعزيز ثقافة المرأة في التشريع والقانون ونشر الوعي والمعرفة بالحقوق والواجبات التي كفلها دستور دولة الإمارات العربية المتحدة والقوانين الوطنية والاتفاقيات الإقليمية والدولية، لتتمكن من الحصول على حقوقها، والالتزام بالواجبات المترتبة عليها.

ويتيح البرنامج للاتحاد النسائي العام فرصة التواصل مع المرأة والفتاة في كافة إمارات الدولة، كما يعمل على التعرف على التحديات والمشاكل التي تواجه المرأة، ومساعدتها في الوصول إلى الطريقة المثلى للتعامل مع هذه المشكلات، إضافة إلى التشبيك وبناء الشراكات الاستراتيجية مع المؤسسات الحكومية الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني، والمنظمات الدولية بهدف التعاون البناء مع هذه المؤسسات، والاستفادة من إمكاناتها وخبراتها لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج وتوسيع قاعدة المستفيدات منه.

أهداف البرنامج:

يسعى الاتحاد النسائي العام من خلال برنامج (اعرفي حقوقك) إلى تحقيق جملة من الأهداف، من أهمها:

- تعزيز وعي المرأة بالحقوق والواجبات التي نصت عليها التشريعات والقوانين الوطنية والإقليمية والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالأسرة، والمرأة والفتاة والطفل.
- الاسهام في إجراء مراجعة دورية للتشريعات والقوانين الوطنية ذات العلاقة بالمرأة بهدف التأكد من تلبيتها لاحتياجات المرأة والتغيرات المتسارعة التي يشهدها المجتمع الإماراتي.
- تقديم مقترحات مدروسة وموضوعية في مجال حقوق المرأة، إلى المشرع الإماراتي وذلك لضمان جودة الحياة للمرأة الإماراتية.
- إيجاد أفراد يتحلون بقدر عالي من الوعي والمسؤولية.

آلية تنفيذ البرنامج:

- رصد وتحليل مشكلات واحتياجات المرأة الإماراتية في ضوء رؤية واستراتيجية الحكومة الإماراتية 2021 ومئوية الإمارات 2071 والتزاماتها الإقليمية والدولية والرؤية الاقتصادية 2030 لإمارة أبوظبي، بهدف توفير بيئة تشريعية داعمة لريادة المرأة في مختلف المجالات.
- بناء شراكات مع المؤسسات والدوائر الحكومية الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني، والقطاع الخاص، والمنظمات الإقليمية، والدولية.
- عقد ورش عمل ومحاضرات توعوية في مختلف إمارات الدولة والاستعانة بذوي الاختصاص.
- طباعة ونشر مواد إعلامية من كتيبات ومواد تثقيفية لتعزيز وتحقيق أهداف البرنامج.
- التوعية بالتشريعات والقوانين المختلفة ذات الصلة بالمرأة بشكل عام وقانون الأحوال الشخصية، قانون الموارد البشرية الاتحادي والمحلي، وقانون العمل بشكل خاص.
- التوعية بالاتفاقيات الاقليمية والدولية ذات الصلة بالمرأة.
- الاستعانة بكوادر قانونية وحقوقية متخصصة لنشر الوعي القانوني، وحماية الحقوق القانونية للمرأة.
- تعزيز ثقافة المرأة القانونية، عن طريق ورش العمل والندوات التخصصية في مختلف المؤسسات.
- اتباع نظم جديدة في عملية التدريب على البرنامج وتوصيل المعلومات عن طريق التعلم عن بُعد بالتعاون مع المؤسسات ذات الخبرة في هذا المجال.

- توظيف المجالس في الأحياء السكنية لتوسعة نطاق المستفيدات من البرنامج.
- توظيف وسائل التواصل الاجتماعي في نشر الثقافة الحقوقية لمواكبة التحول الذي تشهده الدولة نحو التوعية الرقمية وجودة الحياة.

مواضيع البرنامج:

- قانون الحماية من العنف الأسري.
- قانون مكافحة الجرائم الالكترونية.
- قانون حقوق الطفل (وديمة).
- قانون الأحوال الشخصية.
- قانون الموارد البشرية في الجهات الاتحادية والمحلية.
- قانون العمل الخاص ولوائحه التنفيذية والقرارات الوزارية.
- قضايا حقوقية متنوعة.
- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الخاصة بالمرأة

الشركاء الاستراتيجيون:

- الوزارات والهيئات والمؤسسات الاتحادية.
- الجهات والدوائر المحلية.
- الآليات المعنية بالمرأة.
- مؤسسات المجتمع المدني.
- القطاع الخاص.
- المنظمات الإقليمية والدولية ذات الصلة بالمرأة.

أنشطة وفعاليات البرنامج

قانون الأحوال الشخصية

إيماناً من الاتحاد النسائي العام بأهمية الروابط الأسرية، وبأن الأسرة هي حجر الأساس في المجتمع، وإيماناً منه بتفعيل النصوص القانونية الخاصة بالأسرة والمرأة، وأن تماسك وترابط أفراد الأسرة هو مقياس لتماسك المجتمع وقوته، فقد سعى إلى طرح الموضوعات والبرامج التي تعنى بقضايا وشؤون الأسرة والمرأة من خلال برنامج (اعرفي حقوقك) الذي يعمل على توعية المرأة بأهمية وضرورة الترابط الأسري، وحفظ الحقوق والبُعد عن الخلافات، ويسعى إلى نشر الثقافة اللازمة بقانون الأحوال الشخصية بهدف الحفاظ على الكيان الأسري الذي هو نواة المجتمع، حيث عمل البرنامج على تنظيم ورش عمل تعنى بالتعريف بقانون الأحوال الشخصية بالتعاون مع دائرة قضاء أبوظبي ووزارة العدل، والجهات المعنية، وتمت الاستعانة بنخبة من الأساتذة والمتخصصين في هذا المجال.

1. ورشة عمل "قانون الأحوال الشخصية"

نفذ البرنامج ورشة عمل حول قانون الأحوال الشخصية لما لها من أهمية ومكانة لبيان الحقوق في الإسلام، وبالتحديد في الجانب المرتبط بالحياة الزوجية، والتي هي شراكة بين شخصين اتفقا على السير سوياً، والبدء في تكوين حياة أسرية تقوم على أسس من الفضيلة والأخلاق، وتسودها المودة والرحمة. ولتحقيق هذه الغاية عملت الورشة على توعية الرجل والمرأة بالحقوق والواجبات المتبادلة، التي تمكنهم من الحفاظ على هذا الكيان الأسري الذي يعتبر ركيزة مهمة من ركائز المجتمع القوي المتماسك.

وقد تناولت الورشة حقوق ما قبل الزواج، مثل: حق الاختيار، وحق الرؤية، وحق القبول والرضا، وحق النصيحة، وغيرها.

كما قامت الورشة بتعريف المرأة بحقوقها في العقد، مثل الحق في اشتراط عدم الزواج بأخرى، وعدم منعها من زيارة أهلها، والتزامات الطرفين بعد الزواج، ومنها حسن معاشرة كل منهما للآخر، والمهر والنفقه والعدل بين الزوجات، وتطرقت الورشة إلى الآثار المترتبة على الطلاق أو الفرقة أو الوفاة، وأحكام النفقة والسكن، والعدة، وحق المتعة، والحضانة.

التوصيات:

- أن يتم طرح مثل هذه الورش لفئات مستهدفة (طلاب وطالبات الجامعة، طلاب وطالبات المرحلة الثانوية، المقبلين على الزواج).
- أن يتولى صندوق الزواج تنظيم مثل هذه الدورات للمستفيدين من منح الزواج.
- أن تضاف مادة الأحوال الشخصية كمنهج دراسي يدرس في مساقات الجامعة للطلبة.
- أن يستهدف البرنامج شريحة أوسع من الرجال والنساء.
- أن يقدم هذا البرنامج بشكل متكرر ودائم لتوعية وتثقيف أكبر شريحة من النساء والفتيات وكذلك الرجال والشباب.
- تعميم مثل هذه الورش على إمارات الدولة لتوعية الشباب ذكوراً وإناثاً.
- تقديم دورات تشمل الحقوق المدنية والقانونية للنساء والرجال.
- طرح دورات وورش عمل أكثر تخصصاً في الحياة الزوجية وتربية الأبناء وحقوق المرأة العاملة.

2. ورشة عمل "حقوق المطلقة"

نفذ برنامج اعرفي حقوقك ورشة عمل حول حقوق المطلقة، بهدف تعزيز وعي المرأة بحقوقها في ما بعد الطلاق، وقد شملت الورشة جانب نظري وآخر عملي.

الجانب النظري:

- الطلاق لدى الأمم السابقة.
- مبادئ عامة حول الطلاق.
- ضمانات وضعها الإسلام للمطلقة.
- مظاهر اكرام المرأة.
- صيغ الطلاق وألفاظه.
- بعض أسباب الطلاق.
- حقوق المطلقة في الفقه.
  - الحق في الإرضاع والأجرة
  - الحق في السكن
  - الحق في العدة
  - الحق في متعة الطلاق
  - الحق في الحضانة، والحق في الرؤية
  - الحق في الرجعة
  - الحق في النفقة (نفقة سابقة، نفقة العدة)
  - الحق في الميراث بعد انتهاء العدة
  - ثبوت نسب المولود في العدة
  - الحق في الزواج بعد انتهاء فترة العدة
- الحقوق المالية التي في ذمة الزوج.

الجانب العملي:

- أنواع التفريق.
- استعراض بعض حالات الطلاق الواردة في المحاكم.
- استعراض قانون الأحوال الشخصية مع الشرح بالتفصيل.

3. محاضرة "الحقوق الشرعية والمالية للمرأة"

محاضرة تعريفية بقانون الأحوال الشخصية، وتسليط الضوء على الحقوق الشرعية والمالية للمرأة، قدمها الأستاذ / جاسم محمد المكي من محاكم رأس الخيمة ضمن برنامج (اعرفي حقوقك) بمقر جمعية النهضة النسائية برأس الخيمة، تضمنت المواضيع التالية:

التعريف بأهمية قانون الأحوال الشخصية، والأمور العائلية المتصلة بالحقوق الشرعية والمالية الناشئة عن رباط الزوجية أو البنوة أو القرابة وفق أحكام الشريعة الإسلامية. وتعرض إلى تصنيف القضايا العائلية التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بالأمور التالية: (الزواج، الطلاق، النفقة، الحضانة، الرؤية، إثبات النسب، الولاية والوصاية، الحجر والقوامة)، وكان الهدف منها تطبيق العدالة بين الطرفين بهدف التوصل إلى اتفاق ودي وحل سلمي وفق الشريعة الإسلامية.

4. طاولة مستديرة لمناقشة "قانون الأحوال الشخصية"

عقد الاتحاد النسائي العام طاولة مستديرة لمناقشة قانون الأحوال الشخصية، بالتعاون مع الشركاء الاستراتيجيين بهدف مراجعة مواد القانون والنظر في المستجدات والمتغيرات بعد مرور عقد من الزمن على صدور القانون عام 2005، بهدف سد الفجوة بين النص والتطبيق.

5. ندوة "المرأة الإماراتية والقانون"

تعتبر ندوة المرأة الإماراتية والقانون أحد الندوات المهمة التي نظمها البرنامج، والتي عقدت بتاريخ 17 فبراير 2010 بهدف تسليط الضوء على جهود الاتحاد النسائي العام في ميدان حقوق المرأة والقوانين المتعلقة بها، خصوصاً قانون الأحوال الشخصية حيث شارك الاتحاد بمحور حقوق المرأة...مؤسسة واحدة وأدوار متعددة.

6. ندوة "أحكام التفريق في قانون الأحوال الشخصية"

نظم الاتحاد النسائي العام بالتعاون مع معهد التدريب والدراسات القضائية ندوة بعنوان: أحكام التفريق في قانون الأحوال الشخصية، بمقر الاتحاد النسائي العام، وتهدف الندوة إلى تسليط الضوء على أهم أحكام فرق الزواج وأنواعه في قانون الأحوال الشخصية الإماراتي، والتعرف على أحكام الطلاق وأنواعه والخلع والتفريق بحكم القاضي كالتفريق للعلل ولعدم أداء مهر الحال، وللضرر والشقاق ولعدم الاتفاق وللغيبة والفقد، وللحبس وللإيلاء والظهار، واستهدفت الندوة أعضاء السلطة القضائية في الدولة والمحامين والمستشارين القانونيين والمعنيين في وزارة الشؤون الاجتماعية وضباط الشرطة والتوجيه الأسري والجمعيات النسائية.

أوراق العمل:

1. (أحكام الطلاق للضرر في قانون الأحوال الشخصية الاتحادي رقم 28 لسنة 2005)، تقديم القاضي إبراهيم راشد الشديفات - قاضي بمحكمة الشارقة الشرعية.
2. (الإجراءات الوقتية والمستعجلة في قانون الأحوال الشخصية)، تقديم القاضي الدكتور خليل إبراهيم - قاضي بمحاكم دبي.

(عدد ورش عمل قانون الأحوال الشخصية والمستفيدات خلال الفترة من 2009-2015)

قانون الموارد البشرية

(الاتحادي والمحلي وقانون العمل في القطاع الخاص)

حرص الاتحاد النسائي العام من خلال أنشطة وفعاليات برنامج (اعرفي حقوقك) في مرحلته الأولى خلال الفترة من عام 2009 - 2012 على التوعية بحقوق وواجبات المرأة العاملة، وتم تسليط الضوء على قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وقانون الموارد البشرية المحلي، إضافة إلى قانون العمل في القطاع الخاص، وذلك بهدف رفع وعي المرأة العاملة بكافة حقوقها واطلاعها على الواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتقها. وقد تم عقد العديد من الندوات وورش العمل، قدمها مجموعة من المستشارين والأساتذة المتخصصين في الجوانب القانونية. للتعريف بالقوانين والتعديلات التي أدخلت عليها.

1. ندوة "المرأة العاملة..حقوق والتزامات"

نفذ برنامج (اعرفي حقوقك) ندوة المرأة العاملة: حقوق والتزامات، وتضمنت شرحاً وافياً حول مكانة المرأة في دولة الامارات العربية المتحدة، وأسباب خروج المرأة للعمل، والتحديات التي تواجه المرأة العاملة، ومن ثم التوصيات النهائية للندوة.

مكانة المرأة الإماراتية:

- تؤكد دولة الامارات العربية المتحدة على حقوق المرأة وتقدم كافة أشكال وأنواع الدعم لها.
- تبنت دولة الإمارات العربية المتحدة سياسات عدة من أجل إدماج المرأة في التنمية وجعلها جزءاً لا يتجزأ من القدرات البشرية.
- تمكنت المرأة الإماراتية من تحقيق العديد من الإنجازات والمكاسب في وقت قياسي مقارنة بباقي دول العالم، وبذلك احتلت دولة الإمارات العربية المتحدة المركز الأول عربياً والـ 103 عالمياً في حقوق المرأة.
- ساهم التعليم بشكل كبير في تفعيل وإبراز أدوار المرأة وتمكينها من طرق أبواب جديدة كانت حكراً على الرجل في السابق.
- تتبوأ المرأة الإماراتية مناصب قيادية في مختلف القطاعات.
- تزداد مكانة وأهمية المرأة في ظل التحديات التي تواجهها دولة الإمارات العربية المتحدة من حيث الخلل في التركيبة السكانية وسوق العمل.
- التحديات التي تواجه المرأة العاملة تتمثل بشكل رئيسي في صعوبة الموازنة بين المتطلبات الأسرية والمتطلبات الوظيفية في ظل التغيرات التي طرأت على نمط حياة الأسرة الإماراتية.
- أصبح اليوم العمل يشكل جزءاً كبيراً من حياة مجموعة لا يستهان بها من النساء. وفي الأساس كان ومازال خروج المرأة مبنياً على الضرورة والحاجة.

أسباب ودوافع وراء خروج المرأة للعمل:

- عوامل اقتصادية، وعوامل تنموية، وعوامل شخصية.
- خروج المرأة للعمل كان له انعكاسات اجتماعية، فالمتطلبات الوظيفية تفرض عليها التواجد خارج المنزل لفترات طويلة في ظل طول ساعات العمل، ناهيك عن الصراع النفسي ورغبتها المستمرة في أن تكون مثالية بمقر عملها وربّة بيت من الدرجة الأولى وأماً صالحة.

تحديات المرأة العاملة:

- طول ساعات الدوام اليومي.
- الموازنة بين الوظيفة وسياساتها الإدارية والتشريعية.
- الاتجاه نحو الاستعانة بالعمالة المنزلية المساعدة.

التوصيات:

- هناك حاجة إلى تعزيز مفهوم المؤسسات الصديقة للمرأة، والتي توفر بيئة عمل داعمة لعمل المرأة، تمكن المرأة من إدارة وقتها بشكل فعال.
- هناك حاجة إلى مراجعة التشريعات المنظمة لعمل المرأة وخاصة فيما يتعلق بإجازات الوضع والأمومة وتوحيد التشريعات المنظمة لهذه المسائل سواء في القطاع الحكومي (الاتحادي أو المحلي) أو القطاع الخاص، لأن ظروف الأمومة التي تمر بها المرأة واحدة بغض النظر عن القطاع الذي تعمل فيه.
- هناك حاجة إلى بناء قدرات المرأة في مجال تحديد الأولويات وتنظيم الوقت، وتزويدها بالمهارات التي من شأنها أن تعاونها في إدارة كل من شؤون المنزل والعمل.
- في ظل تكنولوجيا المعلومات والتوجه نحو الحكومة الذكية على المؤسسات أن تعيد النظر في سياستها وأن تتيح فرص العمل من المنزل لبعض الوظائف، خاصة وأن الدراسات تشير إلى أن العمل عن بعد يشكل محفز للإنتاجية والربحية.

2. ورشة عمل "حقوق الموظف"

في قانون الموارد البشرية الاتحادي رقم 11 لسنة 2008

نظم برنامج اعرفي حقوقك ورشة عمل حقوق الموظف في قانون الموارد البشرية الاتحادي رقم 11 لسنة 2008، بهدف توعية المرأة العاملة بحقوقها، تضمنت أربع محاضرات واستمرت لمدة يومين.

اليوم الأول

المحاضرة الأولى:

الفصل الأول: التعريفات

نطاق تطبيق المرسوم بقانون الهيئة الاتحادية للموارد البشرية

الفصل الثاني: تخطيط الموارد البشرية

الفصل الثالث: العلاوات والبدلات

جدول الدرجات والرواتب

الحد الأدنى لراتب الموظف المواطن

تقاعد المواطنين

الفصل الرابع: النقل والندب والاعارة

الفصل الخامس: الأداء والمكافأة

إدارة الأداء

تقييم أداء الموظف ومكافأته

العلاوة الدورية

العلاوة النقدية

المكافأة السنوية

المكافآت الأخرى

الفصل السادس: الترقيات

الترقيات الوظيفية

الترقيات المالية

الترقيات الاستثنائية

أحكام عامة في الترقيات

المحاضرة الثانية:

الفصل السابع: التدريب والتطوير

السياسة العامة

تحليل احتياجات التدريب

المنح الدراسية

الفصل الثامن: المهمات الرسمية والتدريبية

السياسة العامة

تذاكر السفر في المهمات الرسمية الخارجية

الفصل التاسع: الإجازات وأنواعها

الإجازة السنوية

الإجازة المرضية

إجازة الوضع

إجازة الأبوة

إجازة الحداد والعدة

إجازة الحج

الإجازة الاستثنائية

الإجازة الدراسية

الإجازة بدون راتب

اليوم الثاني

المحاضرة الثالثة:

الفصل العاشر: الثقافة المؤسسية

علاقات العمل
السلوك الشخصي
الالتزام بالتشريعات النافذة
الإفصاح عن المعلومات
خدمة العملاء
الهدايا والرشاوي
تضارب المصالح
العمل لدى الغير وتملك حصص في الشركات
توظيف الأقارب
أيام وساعات العمل الرسمية
العطلات الرسمية
المحافظة على الأموال العامة

الفصل الحادي عشر: الصحة والسلامة والبيئة

سياسة الصحة والسلامة والبيئة
مسؤوليات الوزارة
مسؤوليات الموظف

الفصل الثاني عشر: المخالفات الإدارية

المبادئ العامة
لجنة المخالفات
الجزاءات الإدارية
أحكام عامة

المحاضرة الرابعة:

الفصل الثالث عشر: التظلمات

السياسة العامة

لجنة التظلمات

الفصل الرابع عشر: انهاء الخدمة

أسباب إنهاء الخدمة

سلطة إنهاء الخدمة

التقاعد

الاستقالة

مقابلات تقصي أسباب الاستقالة

إنهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية

إنهاء الخدمة بسبب عدم الكفاءة الوظيفية

إنهاء الخدمة بقرار يتعلق بمخالفة إدارية

فسخ العقود الخاصة أو عدم تجديدها

إنهاء الخدمة بسبب إعادة الهيكلة

الوفاة

مكافأة نهاية الخدمة

الفصل الخامس عشر: أحكام ختامية

3. ورشة عمل "قانون العمل في القطاع الخاص"

نفذ برنامج (اعرفي حقوقك) ورشة عمل حول قانون العمل في القطاع الخاص، تضمنت التعريف بقانون العمل الخاص، والأحكام العامة المتعلقة به، والقواعد المنظمة للعمل في القطاع الخاص، إضافة الى تسليط الضوء على بعض القوانين الخاصة بالمرأة وشرحها.

محاور الورشة

اليوم الأول

الجلسة الأولى:

- التعريف بقانون العمل وأحكامه العامة
- عقود العمل والسجلات والأجور
- ساعات العمل والإجازات
- إجازات الأجر الكامل
- إنتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

الجلسة الثانية:

- القواعد التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب المنشأة
- سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والإجتماعية
- قواعد التأديب
- تفتيش العمال
- العقوبات

اليوم الثاني

- استخدام العمال وتشغيل الأحداث والنساء
- الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً
- الأعمال الخطرة، أو الشاقة، أو الضارة صحياً، أو أخلاقياً والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها
- خدمات وزارة العمل الخاصة بالتواصل مع العمال وأصحاب العمل
- مناقشة عامة.

4. ورشة عمل "حقوق الموظف وواجباته"

نظم برنامج اعرفي حقوقك ورشة عمل حول حقوق الموظف وواجباته، بهدف تعريف المرأة بحقوقها والواجبات المترتبة عليها، وتضمنت الورشة المحاور التالية:

- قانون الخدمة المدنية ولوائحه
- الحقوق المالية وغير المالية
- أحكام المخالفات الوظيفية وجزاءاتها
- إنتهاء الخدمة
- شروط التعيين في الوظائف العامة
- الترقيات
- الرواتب

5. ندوة "حقوق المرأة العاملة"

نظم البرنامج ندوة حول حقوق المرأة العاملة في عام 2014 بالتعاون مع معهد التدريب والدراسات القضائية في أبوظبي ، وحضرها أكثر من 155 مشاركا في مقدمتهم سعادة/ نورة خليفة السويدي مديرة الاتحاد النسائي العام، والمستشار الدكتور / محمد الكمالي مدير عام معهد التدريب والدراسات القضائية، والأستاذ/ محمد المازمي مدير إدارة الدراسات والأبحاث في المعهد، والأستاذة/ جيهان محمد حافظ مدير إدارة التخطيط الاستراتيجي والتميز المؤسسي في المعهد وعدد من أعضاء السلطة القضائية وموظفي الحكومة الاتحادية والمحلية والمستشارين القانونيين بالوزارات والهيئات والدوائر المحلية وعدد من النساء العاملات، وأساتذة القانون وطلاب وطالبات كليات القانون والمحامين والمهتمين من عموم المجتمع والقائمين على البرامج الإعلامية المختصة بالموضوع في وسائل الإعلام المختلفة، ويأتي تنظيم مثل هذه الفعاليات تأكيداً للدور الرائد الذي تقوم به القيادة الرشيدة في تمكين المرأة وتعزيز دورها الإيجابي في المجتمع.

محاور الندوة:

- واقع المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة
- المرأة العاملة بين الأدوار الاجتماعية والمتطلبات الوظيفية
- دعم حقوق المرأة بكافة أشكالها وأنواعها
- تبني سياسات فاعلة لإدماج المرأة في التنمية
- تفعيل وإبراز أدوار المرأة وتمكينها من خلال التعليم

(أعداد المستفيدات والنطاق الجغرافي لورش قوانين العمل خلال الفترة من 2009-2011)

قانون المعاملات المدنية

انتهج الاتحاد النسائي العام في هذه المرحلة من البرنامج أسلوب التواصل مع النساء في مقار عملهن، بهدف الوصول إليهن أينما كن، وعمل على عقد ورش عمل في المؤسسات والجهات العاملة في مختلف إمارات الدولة. وركز على توعية المرأة بمواضيع عديدة ومختلفة كالقوانين والسياسات المنظمة للمسائل المرتبطة بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية ذات العلاقة بالمعاملات الحياتية العامة مثل: التوعية بالجوانب القانونية المنظمة لعقود الوكالات التجارية،

وعمليات التداول في سوق الأوراق المالية، وعقود التأمين والجرائم الإلكترونية والنشر عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

1. "الحملة الوطنية للتوعية بحقوق الطفل"

أطلق الإتحاد النسائي العام وبالتعاون مع شركائه الاستراتيجيين وزارة العدل، ووزارة الداخلية والمجلس الأعلى للأمومة والطفولة والمجلس الأعلى لشؤون الأسرة بالشارقة ودائرة الخدمات الاجتماعية لحكومة الشارقة ومنظمة اليونيسف، حملة وطنية للتوعية بحقوق الطفل تحت شعار (حقوقنا عليكم) خلال الفترة من 25 أكتوبر إلى 3 نوفمبر 2011، شملت مختلف إمارات الدولة.

وتضمنت الحملة عدداً من الفعاليات من بينها ندوة علمية للتوعية بحقوق الطفل تم خلالها طرح عدد من أوراق العمل، تناولت ورقة العمل الأولى (حقوق الطفل) قدمتها الأستاذة لارا حسين رئيسة حماية الطفولة بمنظمة الأمم المتحدة للطفولة-اليونيسف بدول الخليج العربية، تناولت الورقة محطات رئيسية في مسيرة حقوق الطفل، ما هي اتفاقية حقوق الطفل والتعريف بالطفل في الاتفاقية والمبادئ العامة للاتفاقية والمرتكزات الرئيسية للاتفاقية وأجزاء الاتفاقية، والمجالات التي تعزز البيئة الداعمة لحقوق الطفل وكيفية كتابة وإعداد التقارير في مجال الطفل.

في حين قدم ورقة العمل الثانية المقدم فيصل الشمري من وزارة الداخلية بعنوان (اللجنة العليا لحماية الطفل..مبادرات وانجازات)، وتناول الشمري في ورقته عمل اللجنة العليا لحماية الطفل، إضافة إلى جهود وزارة الداخلية في حماية الطفل، وأستعرضت الورقة تلك الجهود ممثلة في القرار الوزاري باستحداث اللجنة العليا لحماية الطفل والتي تضم أعضاء وزارات وأجهزة حكومية، وتهدف إلى تحقيق نهج شمولي لحماية الطفل، متضمناً أمن الطفل وسلامته في المنزل والطرق والمواصلات والمدارس والتعليم والإنترنت والتقنيات الحديثة. وذكرت الورقة أن دولة الإمارات أظهرت التزامها بحماية الطفل من خلال تأسيس شراكات دولية، وسن تشريعات جديدة والدخول في اتفاقيات ومعاهدات دولية، وطرحت الورقة عدد من المبادرات والمشاريع التي قدمتها الوزارة في مجال حماية الطفل وتناولت الورقة أرقاماً إحصائية حول استخدام التقنيات الحديثة.

فيما قدم الدكتور عادل الكردوسي خبير في وزارة الشئون الاجتماعية ورقة العمل الثالثة بعنوان (القوانين الوطنية وحماية الطفل الإماراتي)، وتناول الدكتور عادل أهمية إلقاء الضوء على مجموعة القوانين التي أصدرها المشرع الإماراتي بقصد توفير الحماية والرعاية للأطفال، ومن ذلك الدستور، وقانون الأحداث الجانحين والمشردين، وقانون دور الحضانة.. إلخ، وإبراز مدى اهتمام القيادة السياسية الحكيمة بالطفل الإماراتي، بالإضافة إلى توفير بعض البيانات والمعلومات التي تختص بالجانب القانوني في دولة الإمارات العربية المتحدة بشأن الأطفال، مما يدعم النسق المعرفي في مجال الطفولة، مع طرح بعض التوصيات التي تسعى لدعم الطفل الإماراتي في القرن الحادي والعشرين.

أما ورقة العمل الرابعة فعرضت (تجربة برلمان أطفال شورى الشارقة) قدمها الأستاذ أحمد سليمان الحمادي مدير عام الإدارة العامة لمراكز الناشئة والأستاذة عائشة حمد مغاور مدير عام الإدارة العامة لمراكز الأطفال والفتيات.

التوصيات الختامية للندوة:

- نشر الثقافة القانونية لحقوق الطفل بين الأفراد كمدخل لتعريفهم وتوعيتهم بالبعد الوقائي والذي يؤدي إلى تحقيق السلامة والأمان والطمأنينة للأطفال في الدولة والعمل على سرعة إصدار القوانين ذات العلاقة بحماية الطفل وحقوقه وتحديث القوانين ذات الصلة.
- تطوير وتكامل أدوار المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في تنفيذ كافة القوانين المتعلقة بحماية ورعاية الأطفال سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر.
- الدعوة إلى الاستفادة من تجربة مجلس شورى الأطفال والشباب التابع للمجلس الأعلى لشؤون الأسرة بإمارة الشارقة كمبادرة رائدة في مجال تعزيز حق الطفل في التعبير عن آرائه. وتعميم هذه التجربة لتشمل كافة إمارات الدولة مؤكدين على دور الأسرة والقطاع التربوي في الحفاظ على حقوق الأطفال وحمايتهم وتوعيتهم.

فعاليات على هامش الندوة:

- معرض تضمن مجموعة من الصور والمجسمات المعبرة عن حقوق الطفل من إبداع مجموعة من الطلبة، كما تضمن المعرض عرض للجهود والخدمات التي تقدمها المؤسسات الشريكة في الحملة في مجال حماية ورعاية الطفل في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- مجموعة من الفعاليات والبرامج والمحاضرات التوعوية في عدد من مدارس الدولة.
- عقد المجلس الأعلى لشؤون الاسرة جلسة شورى الشباب بعنوان (حقوق الأطفال من منظور اجتماعي)
- جلسات حوارية من تنظيم مراكز الناشئة للتوعية بحقوق الطفل، وورشة قرائية لكتاب بعنوان (طفل الامارات..حقوق وواجبات)
- تخصيص خطبة الجمعة لموضوع حقوق الطفل.
- تقديم رسالة (الولاء والعرفان) لسمو الشيخة فاطمة بنت مبارك نظير جهودها الاستثنائية في مجال رعاية الطفولة.

2. ورشة عمل "قواعد التداول في سوق الأوراق المالية"

يسعى الاتحاد النسائي العام إلى توعية المرأة بكافة القوانين والتشريعات وفي مختلف المجالات، وذلك ضمن برنامج اعرفي حقوقك، حيث عقدت ورشة قواعد التداول في سوق الأوراق المالية في 23 مايو 2017 بقاعة الريم في مقر الاتحاد، وبحضور 25 سيدة من المهتمين بهذا الجانب. وقد تضمنت الورشة. التعريف بسوق الأوراق المالية، وفكرة نشوء وتطور الأسواق المالية، وآلية الاستثمار والسبب وراء الاستثمار، وشراء أصول ذات قيمة تسمى بالأصول الرأسمالية، وأهمية الاستثمار في سوق مالي يوفر الشفافية اللازمة للمستثمر أثناء عملية الاستثمار.

أهمية الأسواق المالية للاقتصاد التي تتمثل في توفير التمويل للحكومات والشركات والتخصيص الكفؤ للموارد المتاحة وعدالة تحديد أسعار الأصول، واكتشاف نسب العوائد المرجعية، وخلق وتوفير السيولة وتزويد ومعالجة المعلومات عن الفرص الاستثمارية. كما أن الأسواق المالية تصنف إلى نوعين، هما أسواق النقد، التي بدورها تتعامل بالأوراق المالية القصيرة الأجل مثل الأوراق التجارية، وشهادات الإيداع على ألا يتجاوز أجل الاستحقاق فيها سنة واحدة.

أما الصنف الثاني فهو أسواق رأس المال التي يتم من خلالها تداول أدوات الاستثمار المالي الطويل الأجل، مثل الأسهم والسندات ووحدات الصناديق.كما تم التطرق إلى دور الهيئات الرقابية في المحافظة على سلامة الأسواق وحماية المستثمرين.

3. ندوة "الوكالات المدنية .. حقوق والتزامات"

في إطار حرص الاتحاد النسائي العام على توعية العناصر النسائية بالقوانين والتشريعات والسياسات المعمول بها في دولة الامارات العربية المتحدة، تم تنظيم ندوة ضمن قانون المعاملات المدنية في الدولة بعنوان (الوكالات المدنية حقوق والتزامات) وذلك بهدف التعريف بالوكالات المدنية، وتضمنت الندوة المحاور التالية:

- شروط صحة الوكالة
- أنواع الوكالة
- التزامات الوكيل

4. ندوة "استدامة التميز للمتقاعدين"

نظم الاتحاد النسائي العام بالتعاون مع جمعية الإمارات للمتقاعدين ندوة (استدامة التميز للمتقاعدين) بتاريخ 16 أكتوبر 2017 بهدف نشر ثقافة التقاعد الإيجابي، والاستفادة من سنوات الخبرة، وتعزيز الوعي بأهمية التخطيط النفسي والاقتصادي والاجتماعي للمتقاعدين. إضافة إلى خلق بيئة تشجع على الاستمرار في العطاء ورسم خطط مستقبلية للاستفادة من الكفاءات المتقاعدة ومن ثم احتضان وتسخير هذه الجهود لما فيه مصلحة الوطن والمواطن عبر ترسيخ مفهوم استمرارية تميز وعطاء المتقاعد.

وتأتي هذه الندوة استكمالاً للجهود التي بدأها الاتحاد النسائي العام في دراسة وتحليل احتياجات المرأة العاملة، وتناول بعداً جديداً لتأهيل المرأة الإماراتية لمرحلة ما بعد التقاعد وتوظيف الخبرات التراكمية لديها في فرص اقتصادية تضمن استدامة مصدر دخل لحياة كريمة وواعدة أو في خدمة الوطن من خلال المساهمة في الأعمال التطوعية التي تسهم في رد الجميل للوطن، وقد تم خلال الندوة استعراض خمس أوراق عمل، وهي كالتالي:

- (ثقافة التقاعد) قدمها العقيد المتقاعد/ فرج إسماعيل فرج رئيس جمعية الإمارات للمتقاعدين.
- (تأمين الوضع الاقتصادي) قدمها الأستاذ/ يوسف العوضي رئيس مجلس إدارة الأكاديمية العالمية للتدريب والتطوير والاستشارات.
- (تجربة متقاعد) قدمتها الأستاذة/ فاطمة المغني عضو مؤسس لجمعية الإمارات للمتقاعدين.
- (الاستعداد النفسي والاجتماعي والصحي) قدمتها الاستاذة/ سعاد الحوسني رئيس الخدمات المساندة في وزارة التطوير والبنية التحتية.
- (الخطوة الأولى للتقاعد) قدمتها الأستاذة/ فاطمة موسى البلوشي المدير التنفيذي لجائزة الشارقة للعمل التطوعي.

5. ورشة عمل "قوانين وثقافة التأمين"

نظم الاتحاد النسائي العام 7 ورش تثقيفية في مختلف إمارات الدولة لتوعية أفراد المجتمع بقوانين وثقافة التأمين، وذلك ضمن برنامج (اعرفي حقوقك) الذي يعمل على نشر الثقافة القانونية بالتشريعات والقوانين والمعاهدات الدولية المعنية بالمرأة.

محاور الورشة:

- تعريف عقد التأمين
- أنواع التأمين
- أهداف عقد التأمين
- التزامات عقد التأمين
- التطور التاريخي لنظام التأمين

6. ورشة عمل "حقوق الملكية الفكرية"

في إطار نشر ثقافة الملكية الفكرية لدى افراد المجتمع، وبالتحديد العناصر النسائية، ودعوة المرأة إلى الابتكار والابداع، وتعزيز وعيها بأهمية تسجيل ابتكاراتها لدى الجهات المختصة، والعمل على حفظ حقوقها الفكرية، وأثر ذلك على المجتمع. نظم الاتحاد النسائي العام ورشة عمل حول حقوق الملكية الفكرية، تضمنت ما يلي:

- تعريف مفهوم الملكية الفكرية، وأهميتها، وتصنيفاتها
- الملكية الفكرية الأدبية والفنية
- الملكية الفكرية الصناعية والتجارية
- استعراض البنود التي تندرج ضمنها الملكية الفكرية

7. ندوة "محاذير مواقع التواصل الاجتماعي والتصوير"

نظم الاتحاد النسائي العام ندوة في 21 أبريل 2016، بمقر كليات التقنية العليا دارت حول محاذير مواقع التواصل الاجتماعي والتصوير، قدمتها الأستاذة/ ميلان شريف من مكتب احترام القانون، تهدف الندوة إلى توعية الطالبات ولفت انتباههن إلى خطورة التصوير والتشهير في الهواتف المتحركة ومواقع التواصل الاجتماعي وتحذيرهن من التعرض للابتزاز جراء نشر الصور والأخبار المغلوطة، إضافة إلى إلقاء الضوء على العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات الاتحادي، والمتعلقة بهذه المخالفات. حضر الندوة 150 طالبة، إضافة إلى عدد من ممثلي الهيئة الإدارية والتدريسية بالكلية، وفي نهاية الندوة تم إعطاء المجال للطالبات للمناقشة وطرح الأسئلة المتعلقة بالموضوع.

8. ورشة عمل "تمكين المرأة في مجال التشريع"

نظم الاتحاد النسائي العام ورشة عمل حول تمكين المرأة في مجال التشريع، وذلك ضمن مشروع تحديث الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، بهدف وضع استراتيجية وطنية جديدة تتواكب مع الاحتياجات المستجدة للمرأة بما يسهم في تمكينها وريادتها في مختلف القطاعات، وبمشاركة 39 مؤسسة اتحادية ومحلية إلى جانب بعض مؤسسات المجتمع المدني.

تأتي أهمية هذه الورشة للتعريف بالبيئة التشريعية الداعمة للمرأة إذ تمثل أمراً ضرورياً لضمان حصول المرأة على حقوقها من جانب وتمكنيها من القيام بواجباتها التنموية من جهة أخرى وتحقيق المكاسب التشريعية التي تعطي للمرأة مكانتها المناسبة، والتي تساهم في إعادة التوازن للمجتمع. وقد أوضح الأستاذ الدكتور جاسم الشامسي - عميد كلية القانون بجامعة الامارات العربية المتحدة الخبير المكلف بإعداد الورقة المرجعية لمحور التشريع أن الدولة أولت المرأة عنايتها واهتمامها سواء في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتنمية بشامل عناصرها، وأسست لذلك القواعد القانونية سواء في الدستور أو القوانين المنبثقة منه، ولم تتوان الدولة عن أي جهد في سبيل تمكين المرأة باعتبارها شريكاً متكافئاً مع الرجل. ثم وضعتها على مقود التطوير في شتى برامج الدولة أسوةً بالرجل وجعلت الفرص متكافئة بينهما، وأشار إلى أن دستور دولة الإمارات عبر عن ذلك بنصوص صريحة تؤكد على المساواة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين دون تمييز بين الرجل والمرأة وشملت نصوصه توفير التعليم بجميع مراحله، والعمل والرعاية الصحية للجميع، بالإضافة إلى نصوص خاصة تؤكد رعاية الطفولة والأمومة، والأسرة، وحماية القصر، والعاجزين.

وأضاف في هذا السياق إن القوانين جاءت تباعاً لتساوي بين المرأة والرجل سواءً في الأهلية المدنية والتصرفات المالية والحق في التعليم والدراسة والابتعاث، وأيضاً في تولّي المناصب القيادية وأعلاها كالوزيرة والنائبة في البرلمان والقاضية وغيرها من الوظائف. وكان ذلك انعكاساً لتوجيهات قيادات الدولة الرشيدة، ومنذ إنشائها وحتى الآن والمرأة تحظى بخصوصية تتمناها المرأة في كثير من الدول الشقيقة والصديقة.

وأكد أنه من أجل حماية المرأة سُنّت قوانين عديدة حفاظاً لآدميتها ومنعاً من استغلالها جنسياً واقتصادياً وإمتهانها، ولذلك تم وضع قانون رقم 51 لسنة 2006 بشأن مكافحة جرائم الاتجار بالبشر.

9. المجالس النسائية

يسعى الاتحاد النسائي العام من خلال مبادرة المجالس النسائية إلى تعزيز الوعي بين كافة شرائح المجتمع حول موضوعات وقضايا حيوية تمس استقرار الأسرة الاماراتية، وذلك من خلال قناعته بالحاجة الماسة إلى النزول للميدان بغية تلمس احتياجات المرأة والأسرة في الدولة من جهة وضرورة بناء قدرات المرأة والأسرة في مواجهة أنماط سلوكية دخيلة على المجتمع الإماراتي في ظل تسارع وتيرة الحياة، والانفتاح على الثقافات المتعددة.

لذلك أكد من خلال تواجده المستمر في هذه المجالس، ولقاءاته المتكررة بشرائح مختلفة من العناصر النسائية على أهمية الأدوار الملقاة على المرأة ضمن منظومة الأسرة، وبالأخص ما يتعلق بضرورة حماية الأبناء من التوجهات الفكرية المتطرفة، وتعزيز قيم الهوية الوطنية والانتماء والولاء الوطني وقيم التسامح بينهم.

وقد شهدت المجالس النسائية مشاركات متميزة لنخبة من المتحدثات تناولن مجموعة من المحاور من أهمها، التوعية بقانون الطفل وديمة، بهدف تعزيز الوعي القانوني بحقوق الطفل ونشر الثقافة القانونية في المجتمع، والتأكيد على دور الأسرة في توفير البيئة الحاضنة والآمنة لأبنائها، والتوعية بمخاطر الجرائم الإلكترونية المختلفة، وغيرها من المواضيع المرتبطة بالأسرة وضمان استقرارها.

عقد البرنامج 8 مجالس نسائية خلال عام 2016 استفاد منها 373 سيدة. كما عقد البرنامج جلسة في مجلس الشيخة شما بنت محمد بن خالد بمدينة العين بتاريخ 16 يونيو 2016 حول قانون حقوق الطفل (وديمة) وبيان دور الأسرة ومسؤولياتها في حماية الطفل وعواقب انتهاك حقوقه.

عدد الفعاليات وأعداد المستفيدات من ورش عمل قوانين المعاملات المدنية

السنة		عدد المستفيدات	
2016	اللوائح التنظيمية لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي والتصوير	150	أبو ظبي كلية التقنية العليا
2017	توعوية للمؤمن عليهم للموظفات التابعات لحكومة امارة ابوظبي (شرح لصندوق ابوظبي للتأمينات الاجتماعية والمعاشات)	50	أبو ظبي الاتحاد النسائي العام
2017	التعريف بالجرائم الإلكترونية	60	أبو ظبي نادي ضباط الشرطة
2017	قواعد التداول في سوق الأوراق المالية	35	أبو ظبي الاتحاد النسائي العام
2019	القواعد القانونية المنظمة لعقود التأمين (وثيقة التأمين الجديدة،)	40	مركز بلدية الفجيرة
2019	القواعد القانونية المنظمة لعقود التأمين (وثيقة التأمين الصحي)	30	بلدية دبا الفجيرة
2019	القواعد القانونية المنظمة لعقود التأمين (وثيقة التأمين الجديدة)	51	عجمان جمعية أم المؤمنين
2019	القواعد القانونية المنظمة لعقود التأمين (وثيقة التأمين الجديدة، وثيقة التأمين الصحي، وثيقة تأمين المنازل ضد الحرائق)	47	عجمان جمعية أم المؤمنين
2019	القواعد القانونية المنظمة لعقود التأمين (وثيقة تأمين المنازل ضد الحرائق)	63	عجمان جمعية أم المؤمنين

قوانين مختلفة

إن محو الأمية القانونية لدى المرأة مشروع مستدام يتطلب التجديد المستمر في الموضوعات التي يتم طرحها وفق التحديات التي تشهدها المنظومة التشريعية في الدولة وبما يضمن استمرارية نقل المعرفة إلى الأجيال المتعاقبة من الفتيات والنساء، كما يتطلب من القائمين على البرنامج استكشاف وتبني طرق ابتكارية في توصيل المعرفة للشرائح النسائية المختلفة وأينما كانت.

وفي ضوء ما سبق فإن فلسفة العمل في البرنامج تقوم على مواكبة المستجدات على الساحة المحلية والدولية فيما يتعلق بقضايا المرأة وترجمتها في سلسلة من البرامج التثقيفية التي تعزز الوعي الحقوقي لدى المرأة. وتحقيقاً لذلك يحرص الاتحاد النسائي العام على بناء الشراكات مع المؤسسات ذات العلاقة، والاستفادة من الأساتذة والخبراء من ذوي الاختصاص لديهم، والتعاون لنقل المعرفة القانونية للمرأة، وتوسيع نطاق المستفيدات من البرنامج.

1. ورشة "عمل أمن المعلومات"

نظم الاتحاد النسائي العام ورشة عمل بعنوان أمن المعلومات بالتعاون مع هيئة تنظيم الاتصالات بمقر جامعة زايد قدمها المهندس / عبدالله بوعلي، وتناولت الورشة أهمية التوعية بأمن المعلومات، ما هو أمن المعلومات؟ ولماذا يتم استهداف كل واحد منا؟ كما وضحت أمثلة على التهديدات عبر الإنترنت مثل مواقع الاحتيال والخداع الإلكتروني، وركزت على الجوانب الأمنية والخصوصية وعرض أفضل الممارسات الأمنية وأساليب تأمين المعلومات ضد التهديدات الإلكترونية. ومن الموضوعات التي تطرقت لها الورشة:

حماية جهاز الحاسوب الخاص

يركز هذا الموضوع على التهديدات والمخاطر التي يواجهها جهاز الكمبيوتر الخاص بك وأفضل الممارسات لحماية جهازك.

الهندسة الاجتماعية

يعرفك هذا الموضوع على مصطلحات الهندسة الاجتماعية، والأنواع المختلفة لهجمات الهندسة الاجتماعية. كما يوضح أمثلة حقيقية وسيناريوهات لهجمات الهندسة الاجتماعية. يتم عرض تقنيات الكشف عن هذا النوع من الهجمات بالتفصيل.

تأمين البريد الإلكتروني

البريد الإلكتروني هو أحد قنوات الاتصال الرئيسية في يومنا هذا، وقد أصبح مصدراً للمجرمين الإلكترونيين لإرسال التهديدات مثل رسائل التصيد الإلكتروني. يركز هذا الموضوع على أمن البريد الإلكتروني، والتهديدات مثل التصيد الاحتيالي والبريد المزعج، ويعرض طرق الحماية والكشف عن تهديدات البريد الإلكتروني.

تأمين متصفح الإنترنت

يعد متصفح الإنترنت أحد الأدوات الأساسية للوصول إلى الإنترنت. يمتلك العديد من مستخدمي الإنترنت معرفة أساسية حول المتصفحات وكيفية استخدامها، لكن الكثيرين منهم ليس لديهم أدنى فكرة عن أن المتصفح يسجل قدراً كبيراً من المعلومات الشخصية. يعتبر المتصفح أحد الأهداف الرئيسية لمجرمي الإنترنت لشن هجماتهم عبر مواقع التصيّد وغيرها. يركز هذا الموضوع على أنواع تهديدات المتصفح ويعرض أساليب حماية خصوصيتك عبر الإنترنت.

البيانات السرية

يركز هذا الموضوع على خصوصية البيانات وأهمية حمايتها. كما يعرض أفضل الممارسات في حماية البيانات وتصنيفها.

أمن جهازك المتحرك

تعد الأجهزة المتحركة من الأجهزة الأساسية التي نستخدمها يوميًا في العمل والمنزل وعند السفر. ومع ظهور تطبيقات جديدة جاء عدد من المخاطر التي يجب أن يكون المستخدمين على علم بشأنها. يغطي هذا الموضوع مخاطر تطبيقات الأجهزة المتحركة، تركيب وصيانة الجهاز المتحرك بشكل آمن وفقا لأفضل الممارسات.

البرامج الخبيثة

يعرف هذا الموضوع المصطلحات الخاصة بالأنواع المختلفة من الفيروسات والبرامج الضارة وأحصنة طروادة والاختلافات بينها. كما يوضح كيفية تأثير كل منها على أنظمة الكمبيوتر والبيانات، نوع التهديد الذي تشكله هذه البرامج الخبيثة على مستخدم الكمبيوتر وكيفية الحماية منها.

أمن شبكات التواصل الاجتماعي

أصبحت شبكات التواصل الاجتماعي شائعة جدًا لدرجة أننا غالبًا ما نجد جميع أفراد العائلة. مشغولون بإستخدامها، ويغطي هذا الموضوع أساسيات الحفاظ على أمن معلومات عائلتك عبر الإنترنت، وكيفية مراقبة وتعليم أطفالك حول هذه التهديدات. يوضح أمن شبكات التواصل الاجتماعي التهديدات ضد خصوصيتك على الشبكات الاجتماعية بما في ذلك فيسبوك وتويتر وغوغل بلاس وغيرها، وكيفية الحماية من تلك التهديدات عن طريق ضبط خيارات الخصوصية بشكل صحيح.

الأمن المادي

حماية المعلومات في المؤسسة، والتأكد من عدم الدخول الفعلي غير المصرح به وضمان الإبلاغ عن جميع الأنشطة غير المصرح بها.

2. ندوة "الحماية القانونية من العنف الأسري"

يعتبر المرسوم الاتحادي رقم 10 لسنة 2019 والذي أصدره صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان - رئيس الدولة - حفظه الله بتاريخ 29/8/2019 في شأن الحماية من العنف الأسري أحد أهم التشريعات الضامنة لاستقرار الأسر وتماسكها في دولة الامارات العربية المتحدة، ولا سيما في ظل وجود تشريعات سابقة اعتمدتها الدولة لأجل حفظ كيان الأسر، وبتوجيهات من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك - أم الإمارات، رئيسة الاتحاد النسائي العام، رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، يسعى الاتحاد النسائي العام إلى نشر الثقافة القانونية من خلال برنامج (اعرفي حقوقك) والذي يتضمن العديد من الورش التدريبية والتوعوية، ولذلك فقد نظم بالتعاون مع إدارة البحوث والدراسات بوزارة العدل، ومكتب شؤون المجالس بديوان ولي العهد ندوة بعنوان "الحماية القانونية من العنف الأسري" ونفذت بتاريخ 18/2/2020 بمجلس محمد خلف بأبوظبي. وقد بلغ عدد الحضور 90 من الفئتين رجال ونساء، وتأتي هذه الندوة لتوضح مجالات مكافحة العنف الأسري بمختلف أشكاله (الجسدي والجنسي والنفسي واللفظي والمادي) وغيرها من أشكال العنف ضد المرأة، كما تبين طرق الحد من الظواهر العنيفة، ومعاقبة الجناة قانونياً حتى يتم ردعهم والتوقف عن التمادي في ممارسة العنف.

الإمارات العربية المتحدة
وزارة العـــــــدل

تنظم

إدارة البحوث والدراسات بوزارة العدل

بالتعاون مع

الاتحاد النسائي العام

نـــدوة

«الحماية القانونية من العنف الأسري»

الثلاثاء الموافق: 2020/02/18

المكان : مجلس سعادة / محمد خلف

منطقة الكرامة - أبوظبي

الوقت : 10:00 صباحا إلى : 1:00ظهرا

الاتحاد النسائي العام
ص.ب : 130, أبـوظـبـي - إ.ع.م
دولة الإمارات العربية المتحدة
هاتف: 1111 616 2 971+ فاكس: 1110 616 2 971+
www.gwu.ae

وزارة العـــدل | UAE MOJ
@MOJ_UAE
www.moj.gov.ae

محاور الندوة:

- تعريف العنف الأسري بجميع أشكاله القانوني واللفظي والنفسي.
- أشكال التدخل والوقاية من العنف الأسري.
- الآثار النفسية للعنف الأسري على المرأة والطفل.
- جهود دولة الامارات في الحماية من العنف الأسري.

المستهدفون من الندوة:

- أعضاء السلطة القضائية.
- منتسبي وزارة الداخلية والشرطة.
- أساتذة وطلاب القانون.
- الجمعيات النسائية ومراكز الايواء.
- المهتمون من عموم المجتمع.

3. ورشة عمل "مكافحة الجرائم الإلكترونية"
(قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات رقم 5 لسنة 2012)

نظم الاتحاد النسائي بالتعاون مع وزارة العدل ورشة عمل بعنوان "مكافحة الجرائم الالكترونية" في منتزه الشريعة بأبوظبي، قدمها القاضي الدكتور/ وليد خميس الخديم بتاريخ 25/02/2020، بهدف نشر الثقافة القانونية في مجال الجرائم الالكترونية.

- جريمة الدخول بدون تصريح أو تجاوز حدود الصلاحية.
- الابتزاز والتهديد.
- جريمة السب.
- إنشاء أو إدارة موقع إلكتروني أو الإشراف عليه.
- نشر أو إعادة نشر مواد إباحية.
- الاعتداء على الخصوصية.
- إثارة الفتنة، أو الكراهية، أو العنصرية، أو الطائفية.
- الترويج لجمع التبرعات بدون ترخيص معتمد من السلطات المختصة.
- الإساءة إلى أحد المقدسات أو الشعائر الإسلامية.
- التسهيل للغير بغير وجه حق للانتفاع بخدمات الاتصالات أو قنوات البث المسموعة أو المرئية.

GENERAL WOMEN'S UNION
DEPARTMEN
AND

الورش الافتراضية خلال جائحة كوفيد - 19

تنفيذاً لأهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، استمر الاتحاد النسائي العام في تنفيذ خطة عمله الرامية إلى تمكين المرأة في مختلف المجالات، وبناء الشراكات الاستراتيجية مع كافة المؤسسات ذات العلاقة بالمرأة والأسرة والطفل، وواصل مهامه في بناء قدرات المرأة، وتقديم الخدمات النوعية لأفراد المجتمع، بالرغم من التحديات العديدة التي فرضتها جائحة كوفيد - 19 على المؤسسات الحكومية والخاصة حول العالم، والتي كان لها تأثيرات مباشرة على طريقة عمل هذه المؤسسات وآلية تقديم خدماتها، حيث استطاعت الجهات الاستفادة من الإيجابيات، وكان أبرزها تسريع جهود الدول والمؤسسات على صعيد التحول الرقمي، وتقديم الخدمات عبر القنوات الإلكترونية والذكية. وقد تمحورت استراتيجية عمل الاتحاد النسائي في تلك الفترة حول الاستمرار في بناء قدرات المرأة، وتعزيز وعيها بالظواهر المستجدة على غرار (كوفيد - 19) من خلال إطلاق سلسلة من المبادرات المجتمعية الهادفة، والاستمرار في تقديم الدعم، والمساندة للمؤسسات ذات العلاقة بملف تمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة.

1. ورشة عمل "جريمة نشر الشائعات"

نظم الاتحاد النسائي العام ورشة عمل إفتراضية بعنوان "جريمة نشر الشائعات" بالتعاون مع وزارة العدل، وقدمها القاضي الدكتور/ وليد خميس الخديم، بتاريخ 18 أغسطس 2020.

محاور الورشة:

- الشائعة تعريفها، أسبابها وأثارها.
- جهات الضبط وتحديد نوع الجريمة المرتكبة، وتحديد العقوبة.
- نشر الشائعات طبقاً لقانون العقوبات الاتحادي.
- نشر معلومات أو اخبار أو التحريض على أفعال طبقاً لقانون العقوبات الاتحادي.
- نشر معلومات أو أخبار أو بيانات أو إشاعات طبقاً لقانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات.
- نشر أو بث معلومات أو أخبار طبقاً لقانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات.
- طرق الوقاية من جريمة نشر الشائعات
- أخذ المعلومات من مصادر حكومية، والرجوع إليها والنقل عنها فقط. وتجنب المنصات الإخبارية غير الرسمية.
- عدم نشر الأخبار من الأشخاص غير المختصين مع التأكد من الجهات التابعين لها في حال ما إذا كانوا من أهل الاختصاص.
- توعية أفراد الأسرة والأصدقاء بخطورة نشر الأخبار مجهولة المصدر.
- الرجوع للجهة المختصة للوقوف على تفاصيل الخبر.

الإمارات العربية المتحدة
وزارة العدل

برنامج اعرف حقوقك

ورشة بعنوان

جريمة نشر الشائعات

مع

الدكتور وليد خميس الخديم

قاضي في محكمة الشارقة الابتدائية

الثلاثاء 18 أغسطس 2020
11:00 صباحاً

GWU.AE/JOIN

zoom

GWU.AE
UAEGWU
WOMENUNION@GWU.AE

عام الاستعداد للخمسين
Year of preparation for its fifty
الإمارات THE EMIRATES

2. ورشة عمل "التزامكم أمانة"

نظم الاتحاد النسائي العام بالتعاون مع النيابة العامة، ورشة عمل إفتراضية بعنوان "التزامكم أمانة" بتاريخ 23 سبتمبر 2020، قدمها المستشار/ سالم الزعابي، القائم بأعمال رئيس نيابة الطوارئ والأزمات والكوارث.

محاور الورشة:

- مرض كوفيد-19
- جهود الجهات المعنية في الدولة للتصدي لجائحة كورونا
- الحماية القانونية للحد من تفشي مرض كوفيد- 19
- دور المجتمع في دعم جهود الدولة للحد من انتشار مرض كوفيد- 19
- القانون الاتحادي رقم 14 لسنة 2014 بشأن مكافحة الأمراض السارية
- المرض الساري
- المصاب
- الشخص المشتبه به
- المخالط
- العزل الصحي
- الحجر الصحي
- الاستشفاء الإلزامي

التبليغ عن الأمراض السارية

- يلزم القانون بمادته الرابعة التبليغ عن الأشخاص المصابين أو المشتبه في إصابتهم بأي من الأمراض السارية كل من الفئات التالية:

- الأطباء والصيادلة وفنيو الصيدلة
- مزاولو المهن الطبية من غير الأطباء والصيادلة
- المخالطون للمريض من الراشدين
- المسؤول المباشر في مكان العمل أو الدراسة
- كل من يخالف أحكام هذه المادة يعاقب بالحبس وغرامة لا تتجاوز 10 آلاف درهم أو بإحدى العقوبتين

جهود الجهات المعنية في الدولة للتصدي لجائحة كورونا

- الحماية القانونية للحد من تفشي مرض كوفيد-19
- الجهات التشريعية
- قانون مكافحة الأمراض السارية
- قانون إنشاء الهيئة الوطنية لإدارة الطوارئ والأزمات والكوارث
- قرار مجلس الوزراء رقم 17 لسنة 2020 بشأن إصدار لائحة ضبط مخالفات التدابير الاحترازية للحد من انتشار مرض كوفيد-19

النيابة العامة

جلسة حواريه افتراضيه بعنوان

التزامكم أمانة

مع

المستشار سالم الزعابي

الأربعاء 23 سبتمبر 2020

05:00 عصرا

GWU.AE/JOIN

YOUTUBE

GWU.AE

UAEGWU

WOMENUNION@GWU.AE

#اعرفي حقوقك

التزامكم أمانه

الجلسة الحوارية
لمبادرة: أعرفي حقوقك

الأستاذة عائشة الرميثي
مديرة ادارة التخطيط الاستراتيجي

المستشار سالم الزعابي
القائم بأعمال رئيس نيابة الطوارئ والأزمات والكوارث بالنيابة العامة

الجلسة الحوارية
لمبادرة: أعرفي حقوقك

التزامكم أمانه

المستشار سالم الزعابي
القائم بأعمال رئيس نيابة الطوارئ والأزمات والكوارث

جهات إنفاذ القانون:

- دور النيابة العامة

- حظر السفر أو الانتقال للشخص المصاب أو المشتبه به: وفقاً للمادة 31 من قانون مكافحة الأمراض السارية يحظر على الشخص المصاب أو المشتبه في إصابته السفر أو الانتقال، إلا بعد موافقة وزارة الصحة ووقاية المجتمع والجهة الصحية، ويعاقب بالحبس وغرامة لا تقل عن 10 آلاف درهم ولا تتجاوز 50 ألف درهم، أو بإحداهما في حال مخالفة القانون طبقاً للمادة 38.
- الإبلاغ عن الإصابة: تلزم المادتين 32 و33 من قانون مكافحة الأمراض السارية، المصاب بأي من الأمراض المُعدية، عند معرفة إصابته، بالتوجه إلى وزارة الصحة ووقاية المجتمع والجهات الصحية وإبلاغها، لتلقي العلاج والمشورة، والالتزام بالتدابير الوقائية والتقيد بالتعليمات، بهدف الحيلولة دون نقل العدوى، ويعاقب بالحبس وبالغرامة التي لا تقل عن 10 آلاف درهم ولا تتجاوز 50 ألف درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين، في حال مخالفة القانون.
- التسبب بالعدوى عمداً: يحظر على أي شخص يعلم بأنه مصاب بمرض من الأمراض السارية والمعدية، الإتيان عمداً بأي سلوك ينجم عنه نقل المرض إلى الغير، ويعاقب بالسجن لمدة لا تزيد على خمس سنوات، وبغرامة لا تقل عن 50 ألف درهم ولا تتجاوز 100 ألف درهم، أو بإحدى العقوبتين، في حال القيام بهذا الجرم، وفقاً للمادة 39 من القانون.

- دور المجتمع في دعم جهود الدولة للحد من انتشار مرض كوفيد-19
- جهود الجهات المعنية في الدولة للتصدي لجائحة كورونا

3. ندوة "حماية حقوق الطفل"

نظم الاتحاد النسائي العام بالتعاون مع المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، ندوة حول حماية حقوق الطفل بالتزامن مع اليوم العالمي للطفل، والذي يحتفل به في 20 نوفمبر من كل عام. وذلك في إطار البرنامج الموجه للمرأة بعنوان (أعرفي حقوقك) في سلسلة ورش ولقاءات ومحاضرات متنوعة. وقد شارك في الندوة نخبة متميزة من الخبراء المتخصصين في مجالات الأمومة، منهم معالي/ لولوة العوضي المستشارة القانونية للمجلس الأعلى للأمومة والطفولة، والأستاذ/ الطيب آدم ممثل منظمة الأمم المتحدة للطفولة ـ اليونيسف ـ لدى منطقة الخليج، والمقدم/ دانة المرزوقي مدير عام الشؤون الدولية بوزارة الداخلية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

المحور الأول:

تحدثت معالي لولوة العوضي المستشار القانوني بالمجلس الأعلى للأمومة والطفولة حول قضايا عديدة:

- أولاً: إنشاء المجلس الأعلى للأمومة والطفولة:

- نشأة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة ودلالة ربطه مباشرة لرئيس الدولة ودلالة رئاسته من قبل صاحبة السمو الشيخة فاطمة بنت مبارك.
- دلالة تكليف المجلس برفع تقارير مباشرة لرئيس الدولة عن التقدم المحرز في مجالات الأمومة والطفولة وكذلك التحديات التي تواجه الطفل في هذا المجال واختصاصاته الأخرى بشكل موجز.
- استراتيجية المجلس في التعاون مع المؤسسات الرسمية والأهلية لإنفاذ الاستراتيجية الوطنية لحماية الأمومة والطفولة.

- ثانياً: استعراض التشريعات الوطنية ذات الصلة بالأمومة والطفولة في دولة الامارات العربية المتحدة:

- دستور دولة الامارات العربية المتحدة ومن أهم مواده المادة الثامنة الخاصة بالجنسية وكذلك المواد 16 و17 و 19 ذات الصلة بحقوق الطفل مباشرة.
- مادة 8 "يكون لمواطني الاتحاد جنسية واحدة يحددها القانون. ويتمتعون في الخارج بحماية حكومة الاتحاد وفقا للأصول الدولية المرعية".
- مادة 16 "يشمل المجتمع برعايته الطفولة والأمومة ويحمي القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم لسبب من الأسباب كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو البطالة الإجبارية ويتولى مساعدتهم وتأهيلهم لصالحهم وصالح المجتمع، وتنظم قوانين المساعدات العامة والتأمينات الاجتماعية هذه الأمور".
- مادة 17 "التعليم عامل أساسي لتقدم المجتمع وهو إلزامي في مرحلته الابتدائية ومجاني في كل مراحله داخل الاتحاد ويضع القانون الخطط اللازمة لنشر التعليم وتعميمه بدرجاته المختلفة، والقضاء على الأمية".
- مادة 19 "يكفل المجتمع للمواطنين الرعاية الصحية ووسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة، ويشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج العامة والخاصة".

أ) التشريعات الوطنية ذات الصلة المباشرة بحقوق الطفل:

1. قانون اتحادي رقم (1) لسنة 2003 بإنشاء المجلس الأعلى للأمومة والطفولة كآلية وطنية تعنى بشؤون الطفولة والأمومة وتتبع رئيس الدولة مباشرة ومن خلالها ترفع التقارير عن تقدم الطفولة والأمومة في الدولة بالآليات والتدابير المنصوص عليها في قانون إنشائه لرئيس الدولة.
2. قانون اتحادي رقم (3) لسنة 2016 بشأن حماية الطفل (وديمة).
3. قانون اتحادي بانضمام دولة الامارات العربية المتحدة إلى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الطفل.
4. قانون اتحادي رقم (51) لسنة 2006 بانضمام دولة الامارات العربية المتحدة إلى الاتفاقية الدولية لمكافحة الاتجار بالبشر.

ب) التدابير العملية لإنفاذ حقوق الطفل من الناحية العملية:

ج) الاستراتيجية الوطنية لحماية حقوق الطفل لـ 2030.

- ثالثاً: التشريعات ذات الصلة غير المباشرة بحقوق الطفل:

- التشريعات الخاصة بالجانب الشخصي والأسري.
- قانون اتحادي رقم (28) في شأن الأحوال الشخصية ومن أهم مواده، المواد 63، 65، 78، 82، 87، 88، 92، 94 وكذلك تحديد سن الزواج للولد والبنت بـ 18 عام - والمواد الخاصة بالحضانة من 142 وحتى 158 والمواد الخاصة بالنفقة والوصية الواجبة.
- قانون اتحادي رقم (1) لسنة 2012 في شأن رعاية الأطفال مجهولي النسب ومن أهم مواده المادة الأولى الخاصة بأهدافه والمادة (2) والمادة (8) الخاصة بمعايير الأسر البديلة المادة (5) الخاصة بشروط الأسر البديلة والمادة (4) الخاصة بالإشراف على مركز الرعاية والمادة (14) الخاصة بمساعدة الدولة للأسر البديلة للقيام بمهامها والمادة (2) الخاصة بالتزامات الأسر البديلة.
- قانون اتحادي رقم 3 لسنة 1996 بشأن اختصاص المحاكم الشرعية بنظر بعض الجرائم - م (1) اختصاص بنظر الجرائم التي يرتكبها الأحداث.
- المادة الأولى والثانية التي اعتمدت العقوبات التعزيزية (التأكد من نفاذه والعمل بموجبه)

- رابعاً: التشريعات الخاصة بحقوق الطفل في المجال الاجتماعي:

- قانون اتحادي رقم (11) لسنة 1972 بشأن التعليم - ومن أهم مواده ذات الصلة بحقوق الطفل في الدولة، المادة الأولى الخاصة بالتعليم الإلزامي للأطفال في المرحلة الابتدائية والمجاني، والمادة (9) الخاصة بالجزاء، والمادة (7) التي ألزمت الإبلاغ عن حالات عدم الالتزام بالتعليم الإلزامي.
- قانون اتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن العمل، ومن أهم مواده المادة 20 التي قررت عدم جواز تشغيل الطفل الحدث قبل تمام 15 سنة من عمره، عدم جواز تشغيل الأطفال ليلاً المادة 23، المادة 24 عدم جواز تشغيل الطفل في الأعمال الخطرة، بالإضافة إلى عقد التلمذة المهنية - التدريب العملي- المادة 42، والمادة 26 التي حددت ساعات العمل للأطفال.

قانون حماية الطفل "وديمة"

ضمن اللوائح التنفيذية

- قانون اتحادي رقم (29) لسنة 2006، في شأن حماية المعاقين - المواد 1، 2، 3
- قانون اتحادي رقم (17) لسنة 1972 في شأن الجنسية وجوازات السفر، ومن أهم مواده المادة (2) فقره ج، 3، المادة 22 والمادة 10.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته من أهم مواده المادة 53 الخاصة بإجازة الوضع للمرأة - التي تهدف إلى العناية بالطفل، وكذلك المادة 54 الخاصة بإجازة الأبوة والمادة 59 فقره (2) منها.
- قانون اتحادي رقم (18) لسنة 2009 في شأن تسجيل المواليد والوفيات من أهم مواده ذات الصلة بحقوق الطفل منذ ولادته هو حقه في الحصول على الاسم والمستندات الثبوتية المرتبطة بذلك وأهم مواده ذات الصلة بحقوق الطفل المواد (5) و (6) و (7) و (9) و (11).
- قانون اتحادي رقم 9 لسنة 1976 في شأن الأحداث. المادة الأولى الخاصة بتعريف الحدث بأنه من لم يتجاوز 18 عام، المادة 6 التي نصت على أنه (لا تقام الدعوى الجنائية على الطفل الحدث

الذي لم يبلغ 7 سنوات) المادة 7 خاصه بالتدابير. والمادة (9) التي نصت على أنه لا يحكم على الحدث بعقوبة الإعدام أو السجن أو العقوبات المالية.

- قانون اتحادي رقم (2) لسنة 2001 بشأن الضمان الاجتماعي: -

تم تعريف الابن حتى بلوغه الثامنة عشره ويعتبر كذلك ولو جاوز هذا السن إذا ثبت استمراره في التعليم ما لم يلتحق بالعمل وكذلك الابنة حتى بلوغها 18 عام وتستمر كذلك ما لم تعمل أو تتزوج، وينطبق القانون على المرأة التي ليس لديها دخل، والمطلقة، والأرملة، والمهجورة (حماية غير مباشرة للأطفال) المواد (2) و (3) من هذا القانون.

خامساً: التشريعات الخاصة بحقوق الطفل بصفه غير مباشرة في المجال الجنائي:

- قانون اتحادي رقم (3) لسنة 1987 وتعديلاته حتى 14/8/2019: ومن أهم مواده ذات الصلة المواد أرقام 372، 328، 329، 330 وهي الخاصة بالجرائم الماسة بالأسرة ومعاقبة تعريض الحدث للخطر المادة 349 وأحكام الفصل الخامس الاغتصاب وهتك عرض الأطفال المواد 345 وما بعدها.
- قانون اتحادي رقم (35) لسنة 1992 بإصدار قانون الاجراءات الجنائية وتعديلاته حتى 23/9/2018، تضمن هذا القانون مواد ذات صله بالطفولة ومنها المادة 188 الخاصة بحماية المجني عليهم صغار السن وكذلك المادة 289 الخاصة بتأجيل تنفيذ حكم الإعدام للمرأة الحامل - حماية للطفل الوليد ورعاية له، عدم تنفيذ الحكم بالإعدام على من لم يبلغ 18 عام من العمر (وكذلك المادة -10، و106)
- قانون اتحادي رقم (14) لسنة 1995 في شأن المواد المخدرة، تضمن هذا القانون في المادة 42 منه التدابير البديلة في حالة التعاطي - وهي الإيداع في وحدات العلاج ومراكز التأهيل كما تضمن الشروط الخاصة بالترخيص ببيع المواد المخدرة والمؤثرات العقلية حفاظاً على النشء والمجتمع المواد من 10 وحتى 22 منه.

- قانون اتحادي رقم (51) لسنة 2006 بشأن قانون مكافحة جرائم الاتجار بالبشر المادة (1) مكرر والمادة (2) مكرر.
- قانون اتحادي رقم (9) لسنة 1976 في شأن الأحداث الجانحين: الذي منع الحكم بالإعدام على الطفل الحدث واعتمد تدابير بديله للحبس والسجن وتضمن نصوص للتأهيل وإعادة الدمج في المجتمع.
- قانون اتحادي رقم (43) لسنة 1991 في شأن تنظيم المنشآت العقابية، المادة(3) أفرد هذا القانون منشآت خاصه للأحداث المحكوم عليهم بالحبس مع الفصل بين الجنسين.
- قانون اتحادي رقم (1) لسنة 2012 في شأن رعاية الأطفال مجهولي النسب المادة الأولى (تتكلم عن هدف الحماية) المادة (2) و (3)، المادة (4) خاصه بالإشراف على دور الرعاية.

التشريعات ذات الصلة غير المباشرة بحقوق الطفل في المجالات الأخرى:

1 . قانون اتحادي رقم (5) لسنة 1985 بإصدار قانون المعاملات المدنية:

- المادة (71) الخاصة بشخصية الإنسان وحقوق الحمل (الطفل) منذ الولادة.
- المادة (72) الخاصة بإثبات الولادة (ولادة الطفل).
- المادة (76) مفهوم الأسرة والقرابة.
- المادة (77) الخاصة بتعريف القرابة.
- المادة (87) احتساب درجة القرابة.
- المادة (80) الاسم واللقب: لكل شخص اسم ولقب ويلحق لقبه بأسماء أولاده.
- المادة (83) خاصة بموطن القاصر (الطفل).
- المادة (85) خاصة بسن الرشد: وهو 21 عام
- المادة (86) من لم يتم السابعة لا يكون أهلاً لمباشرة الحقوق المدنية.

قانون اتحادي رقم 15 لسنة 2009 في شأن مكافحة التبغ، المواد التي منعت الدعاية والإعلان والبيع لمن لا يتجاوز عمره 18 سنة.

المحور الثاني:

تحدثت فيه المقدم دانة المرزوقي مدير عام الشؤون الدولية بوزارة الداخلية وقد تضمنت ورقة العمل المحاور التالية:

- المنظومة المنهجية لحماية الطفل.
- الطريقة المنهجية لحماية الطفل.
- ملف الطفل في دولة الامارات العربية المتحدة.

- **محور السياسة والحوكمة (التشريع):** قانون وديمة وهو إضافة إلى القوانين الموجودة في الدولة والمتضمنة حقوق الطفل. ورسالة واضحة لجميع العاملين على حقوق الطفل، وتأكيد لوجود تشريعات تنبثق عنها سياسات واضحة تتعلق بالتعليم، والتنمية، والرعاية الاجتماعية، والصحية.
- **محور العدالة الجنائية:** ويرتبط بجهات إنفاذ القانون، كوزارة الداخلية والسلطة القضائية، كما يوضح ضرورة تأهيل العاملين في هذه الجهات بدورات تدريبية تخصصية ووضع سياسات وإجراءات داخلية للتعامل بشكل صحيح مع البلاغات الخاصة بالطفل والجرائم الواقعة عليه، وكيفية التعامل معها، وضع وتطوير الأنظمة الإلكترونية بهدف الربط بين الجهات المعنية.
- **محور الضحية:** وهو محور مهم في منظومة حماية الطفل وهو أساس البلاغ، طريقة التعامل مع البلاغات والضحية، وحفظ سرية المعلومات، والحرص على احتواء الضحية، وخدمات الخط الساخن.
- **محور الاستجابة المجتمعية:** الطفل جزء من الأسرة، والأسرة جزء من المجتمع، التوعية والإرشادات وبرامج تثقيفية تخصصية لفئات مختلفة هي من أهم العوامل لضمان الوقاية.
- **محور القطاع الخاص:** ضرورة وجود معايير وضوابط على منصات التواصل الاجتماعي والتطبيقات لحماية الطفل.
- **محور الإعلام والاتصالات:** ضرورة دعم الإعلام للبرامج التوعوية التي تهدف لضمان حماية الطفل.

المحور الثالث:

تحدث فيه الأستاذ الطيب آدم ممثل منظمة الأمم المتحدة للطفولة لدى دول الخليج العربي (اليونسيف) تضمنت محاور ورقة العمل:

- دور المجتمعات في حماية الطفل.
- دور الأسرة في حماية الطفل.
- التفاعل الإيجابي بين الطفل ومقدمي الرعاية .
- الدليل التوجيهي بشأن الصحة والدعم النفسي والاجتماعي المقدم للأطفال، وهو إطار لفهم مستويات الدعم المقدمة للأطفال ويطلق عليها دوائر أو طبقات الدعم التسعة:

1. بيئة حاضنة وآمنه في المنزل والمجتمع
2. العلاقات الإيجابية
3. فرص التحفيز واللعب
4. دعم رفاهية الوالدين ومقدمي الرعاية
5. المهارات الوالدية
6. الوصول إلى شبكات دعم الأسرة والمجتمع
7. معايير رفاهية الطفل والأسرة
8. شبكات المجتمع
9. أنظمة رعاية قوية

- حقوق المرأة والعنف ضد النساء والأطفال.

4. ورشة عمل "تعديلات قانون الأحوال الشخصية وأثرها على الاستقرار الأسري"

نفذ الاتحاد النسائي العام بتاريخ 11 أبريل 2021 وبالتعاون مع دائرة قضاء أبوظبي ورشة عمل افتراضية بعنوان "تعديلات قانون الأحوال الشخصية وأثرها على الاستقرار الأسري" قدمها الدكتور/ سعيد سالم الدرمكي موجه أسري بدائرة قضاء أبوظبي، قسم التوجيه الأسري، إدارة الحلول البديلة لفض النزاعات، وقد تضمنت الورشة المحاور التالية:

- دور قانون الأحوال الشخصية في الحفاظ على الاستقرار الأسري.
- أهم التعديلات التي تم إجراؤها في القانون.
- دور المرأة في تحقيق الاستقرار الأسري.

جلسة حوارية افتراضية بعنوان

تعديلات قانون الأحوال الشخصية وأثره في دعم الاستقرار الأسري

مع

د. سعيد الدرمكي

موجه أسري

الأحد 11 أبريل 2021

11:00 صباحاً

GWU.AE/JOIN

المحور الأول:

دور قانون الأحوال الشخصية في الحفاظ على الاستقرار الأسري

- ركز المحور الأول على توضيح معنى الاستقرار الأسري، وأهمية الأسرة التي تمثل نواة المجتمع، ومصنع الأجيال، وتسهم في تطور الدولة، وغرس القيم وضبط السلوك، وتلبية الحاجة الفطرية.
- هل لقانون الأحوال الشخصية أثر في الحفاظ على الاستقرار الأسري؟
- تعريف القانون -مجموعة القواعد التي تنظم الروابط الاجتماعية، والتي على الأفراد اتباعها والعمل بها ولو بالقوة عند الحاجة.

ما هي الأمور التي تؤدي إلى تحقيق الاستقرار الأسري؟

- الوازع الديني
- الرغبة في استمرار الحياة الأسرية
- قانون الأحوال الشخصية

المحور الثاني:

أهم التعديلات التي تم إجراؤها في قانون الأحوال الشخصية

- صدر قانون الأحوال الشخصية الإماراتي رقم (28) عام 2005
- التعديل الأول لقانون الأحوال الشخصية في عام 2019
- التعديل الثاني لقانون الأحوال الشخصية في عام 2020

أهم التعديلات:

- المادة 30

تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019

- تكتمل أهلية الزواج بالعقل والبلوغ، وسن البلوغ تمام الثامنة عشرة من العمر لمن لم يبلغ شرعاً قبل ذلك.
- لا يتزوج من بلغ شرعاً، ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، إلا وفق الضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير العدل.
- إذا طلب من أكمل الثامنة عشرة من عمره الزواج وامتنع وليه عن تزويجه، جاز له رفع الأمر إلى القاضي.
- يحدد القاضي مدة لحضور الولي بعد إعلانه، يبين خلالها أقواله، فإن لم يحضر أصلا أو كان اعتراضه غير سائغ زوجه القاضي.

- المادة 56

تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019، ثم تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (5) لسنة 2020 وللزوج على زوجته حقوق منها:

- الإشراف على البيت والحفاظ على موجوداته.
- إرضاع أولاده منها إلا إذا كان هناك مانع.

- المادة 71

تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019، ثم تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (5) لسنة 2020 وتسقط نفقة الزوجة في الأحوال الآتية:

- إذا منعت نفسها عن الزوج دون عذر شرعي.
- إذا هجرت مسكن الزوجية دون عذر شرعي.
- إذا منعت الزوج من الدخول إلى بيت الزوجية دون عذر شرعي.
- إذا صدر حكم أو قرار من المحكمة مقيد لحريتها في غير حق للزوج وجاري التنفيذ.
- إذا أخلت بالتزاماتها الزوجية التي نص عليها القانون.

- المادة 72

تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019،ثم تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (5) لسنة 2020، ولا يعتبر خروج الزوجين من البيت، أو للعمل وفقاً للقانون، أو الشرع، أو العرف، أو بمقتضى الضرورة إخلالاً بالالتزامات الزوجية، وعلى القاضي مراعاة مصلحة الأسرة في كل ذلك.

- المادة 75

تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019

"يسكن الزوجان في مسكن الزوجية إلا إذا اشتُرِطَ في العقد خلاف ذلك، وعلى القاضي مراعاة مصلحة الأسرة في حال الخلاف بين الزوجين".

- المادة 100

تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (5) لسنة 2020 ودمجها مع المادة 106، وتم إلغاء المادة 106.

- يقع الطلاق من الزوج، أو من وكيله بوكالة خاصة، أو من الزوجة أو وكيلها بوكالة خاصة وفق ما تم الاتفاق عليه في عقد الزواج، ويجب توثيقه وفق الإجراءات المتبعة في المحكمة.
- ويثبت الطلاق أمام القاضي بشهادة شاهدين، أو بالإقرار، ويصدر القاضي حكمه بعد التحقق من توفر أي من هذين الأمرين.
- ويسند الطلاق إلى تاريخ الإقرار، ما لم يثبت للمحكمة تاريخ سابق، ويرجع فيما يترتب على الطلاق بالإقرار إلى القواعد الشرعية.

- المادة 118

تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019

- إذا لم يثبت الضرر ترفض الدعوى، وإن استمر الشقاق بين الزوجين فعلى المتضرر منهما أن يرفع دعوى جديدة، فإن تعذر على لجنة التوجيه الأسري والقاضي الإصلاح بينهما، عين القاضي بحكم حكمين من أهليهما إن أمكن بعد أن يكلف كلا من الزوجين تسمية حكم من أهله قدر الإمكان في الجلسة التالية على الأكثر، وإلا عين من يتوسم فيه الخبرة والقدرة على الإصلاح إذا تقاعس أحد الزوجين على تسمية حكمه، أو تخلف عن حضور هذه الجلسة، ويكون هذا الحكم غير قابل للطعن فيه.
- يجب أن يشتمل حكم تعيين الحكمين على تاريخ بدء المهمة وانتهائها على ألا تتجاوز مدة تسعين يوم، ويجوز مدها بقرار من المحكمة، وتعلن المحكمة الحكمين والخصوم بحكم تعيين الحكمين، وعليهما أداء اليمين بأن يقوم كل منهما بمهمته بعدل وأمانة.

- المادة 120

تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019، والمرسوم بقانون اتحادي رقم (5) لسنة 2020

- إذا عجز الحكمان عن الإصلاح فعلى المحكمة أن تعرض توصية الحكمين على الزوجين، وتدعوهما للصلح قبل إصدار الحكم بالتفريق بينهما؛ فإذا تصالح الزوجان بعد توصية الحكمين بالتفريق بينهما، وقبل صدور الحكم فعلى المحكمة إثبات ذلك الصلح.
- إذا تعذر الصلح بين الزوجين وكانت الإساءة كلها من جانب الزوج، والزوجة هي طالبة التفريق، أو كان كل منهما طالباً، أوصى الحكمان التفريق بطلقة بائنة، وبدل مناسب يدفعه الزوج دون المساس بشيء من حقوق الزوجية المترتبة على الزواج أو الطلاق.
- إذا تعذر الصلح بين الزوجين وكانت الإساءة كلها من جانب الزوجة، والزوج هو طالب التفريق أو كان كل منهما طالباً، أوصى الحكمان بالتفريق نظير بدل مناسب يقدرانه تدفعه الزوجة ما لم يتمسك الزوج بها، وتراعي المحكمة في ذلك مصلحة الأسرة.
- إذا تعذر الصلح بين الزوجين وكانت الإساءة مشتركة أوصى الحكمان بالتفريق دون بدل أو ببدل يتناسب مع نسبه الإساءة.
- إذا تعذر الصلح بين الزوجين وجُهل الحال فلم يُعرف المسيء منهما، فإن كان الزوج هو طالب التفريق اقترح الحكمان رفض دعواه، وإن كانت الزوجة هي الطالبة أو كان كل منهما طالباً التفريق يكون الحكمين بالخيار فيما يريانه مناسباً لحال الأسرة والأولاد في التفريق بينهما دون بدل أو رفض التفريق بينهما.

- المادة 121

تم تعديلها في مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019

- يقدم الحكمان إلى القاضي توصيتهما المسببة والمتضمنة مدى إساءة كل من الزوجين أو أحدهما إلى الآخر.
- مع مراعاة أحكام البند (1) من المادة (120) من هذا القانون، يحكم القاضي بمقتضى توصية الحكمين إن اتفقا، فإن اختلفا عيّن القاضي غيرهما أو ضم إليهما حكماً ثالثاً يرجح أحد الرأيين وتُحلّف المحكمة الحكم الجديد أو المرجح اليمين بأن يقوم بمهمته بعدل وأمانة.
- على القاضي تعديل توصية الحكمين فيما خالف أحكام هذا القانون.

المحور الثالث:

دور المرأة في تحقيق الاستقرار الأسري.

ركز المحور الثالث على المرأة بصفتها نصف المجتمع، وسلط الضوء على دورها كزوجة، وأم، ومربية وتأثير ذلك في تحقيق الاستقرار الأسري.

سياسة حماية الأسرة

اعتمدت دولة الامارات العربية المتحدة سياسة حماية الأسرة في نوفمبر 2019، على إثر اجتماع مجلس الوزراء الإستثنائي بتاريخ 4 ديسمبر 2018، والذي عقد في مقر الاتحاد النسائي العام، وتم فيه الإعلان عن حزمة جديدة من التشريعات والسياسات والمبادرات الوطنية للمرأة الإماراتية.

وهي تهدف إلى تعزيز منظومة اجتماعية تعمل على تحقيق الحماية لكافة أفراد الأسرة، وتحفظ كيانها وتصون حقوقها، مما يعزز دور الأسرة ومشاركتها في التنمية المجتمعية. وقد ركزت السياسة على ستة أشكال من العنف الأسري (العنف الجسدي والعنف اللفظي والعنف النفسي والعنف الجنسي والعنف الاقتصادي والإهمال)، وهي تخدم المرأة والرجل والطفل والمسن وأصحاب الهمم، وتعمل على حمايتهم من العنف والإيذاء بجميع أشكاله، كما تنظم السياسة إجراءات وآليات العمل في المؤسسات المختصة والعاملة في مجال العنف الأسري، وتعزز تكامل الأدوار بين هذه المؤسسات. إضافة إلى اسهامها في استخلاص النتائج والمبادرات الرامية إلى معالجة قضايا العنف الأسري.

وتتضمن سياسة حماية الأسرة محاور رئيسة من أهمها:

- تطوير التشريعات والقوانين
- آليات للحماية والتدخل
- الوقاية والتوعية المجتمعية
- آليات التدريب النوعي للعاملين ورفع الكفاءات الوظيفية
- الدراسات والبحوث والإحصائيات

كما سيتم من خلال السياسة إطلاق مبادرات نوعية منها:

- إنشاء قاعدة بيانات موحدة للربط بين المؤسسات والجهات ذات العلاقة بالحماية الأسرية على مستوى الدولة.
- تضمين التخصصات الجامعية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية والنفسية والموضوعات المتخصصة في مجال حماية الأسرة.
- اعتماد نظام موحد للإبلاغ وتلقي الشكاوى على مستوى الدولة.
- بناء وتطبيق معايير للوقاية الأولية.
- إصدار قانون واستراتيجية لحماية الأسرة.

قانون الحماية من العنف الأسري

ان صدور قانون الحماية من العنف الأسري عام 2019، دليل ومؤشر قوي على دعم حكومة دولة الامارات العربية المتحدة للمرأة، وتوفير البيئة التشريعية لها، لتتمكن من المشاركة الفاعلة في عملية التنمية المجتمعية، وتحقيق المزيد من الإنجازات والمكاسب، التي بدورها تسهم في تحقيق مؤشرات عالمية في ملف المرأة.

كما يأتي هذا القانون ليؤكد على حرص الدولة على الأسرة بكافة مكوناتها، فهناك قانون خاص بالأحداث وقانون الطفل "وديمة"، وقانون الأحوال الشخصية، وغيرها من القوانين التي تحافظ على أفراد الأسرة وتصون حقوقهم.

تشريعات وسياسات سابقة لها دوراً بارزاً في تمكين المرأة:

- المراجعة الدورية لمنظومة التشريعات الداعمة للمرأة.
- صدور قرار رئيس الدولة برفع نسبة تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50%.
- رفع نسبة مشاركة المرأة في التمثيل الدبلوماسي وفي بعثات الدولة إلى المنظمات الدولية.
- دراسة زيادة إشراك العنصر النسائي في العمل القضائي على مستوى المحاكم الاتحادية في الدولة.
- تطوير سياسة مشاركة المرأة الإماراتية في سوق العمل للاستفادة من قدرات المرأة غير العاملة ومعالجة تحديات وأسباب عدم انضمامها لسوق العمل.
- تعزيز مشاركة المرأة في مجالس إدارة الشركات والمؤسسات الاتحادية.
- قرار إلزامية وجود حضانات في مقار العمل الحكومية لدعم المرأة العاملة.
- قانون المساواة في الأجور والرواتب في الجهات الاتحادية 2018.
- تعديل تمثيل المرأة في السلك القضائي.
- تعديل اجازة الوضع والأمومة في الجهات الاتحادية والمحلية والقطاع العسكري.
- قانون حماية الأسرة من العنف.
- مقترح إشراك المرأة الإماراتية في مهام حفظ السلام الدولية.

جهود الاتحاد النسائي العام في مجال حماية المرأة والأسرة

انطلاقاً من مبدأ دعم جهود الدولة في مجال حماية المرأة والأسرة، يعمل الاتحاد النسائي العام بالتعاون والشراكة مع الجهات ذات الاختصاص بقضايا وشؤون المرأة على حماية الأسرة، وحفظ كيانها وصون حقوقها، مما يسهم في تعزيز دورها ويرفع نسبة مشاركتها في التنمية المستدامة. ولذلك أطلق الاتحاد النسائي العام العديد من المبادرات الهادفة إلى دعم الاستقرار الأسري، والحفاظ على النسيج الاجتماعي.

مراكز رؤية المحضونين

حرصاً من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام، وبتوجيهات من سموها أنشأ الاتحاد النسائي العام مركز الرؤية عام 2001، بهدف تحقيق الاستقرار الأسري والنفسي لأبناء الأسر التي تعاني من آثار الطلاق والنزاعات الأسرية، ويقوم المركز بتنظيم اللقاءات بين الأبناء وذويهم في جو ملائم، وذلك لتجنيبهم الآثار السلبية المترتبة على تنفيذ أحكام الرؤية في مراكز الشرطة. كما يعمل على تحقيق مجموعة من الأهداف منها إيجاد التواصل الإيجابي مع ذوي الطفل المحتضن بهدف تحقيق نوع من المصالحة فيما بينهما، وتوعية الأسرة بمخاطر التفكك وآثاره السلبية على الأطفال، إضافة إلى تحقيق الدفء النفسي والعاطفي لدى هؤلاء الأطفال، وتوجيه الآباء والأمهات بما يكفل التنشئة السليمة لهم، ويضمن الاستقرار النفسي لديهم. ويعمل مركز الرؤية وفروعه التي تم افتتاحها لاحقاً في منطقة الزعفرانة، والظفرة، وفرع مدينة العين تحت مظلة دائرة قضاء أبوظبي، والتي تسعى بالتعاون مع الاتحاد النسائي العام على أن تتجاوز هذه المراكز دورها التقليدي بمجرد تنفيذ أحكام الرؤية إلى بناء منظومة اجتماعية وتربوية تعمل وفق منهجيات متعددة لإيجاد قاعدة مشتركة بين الأسر تقوم على أساس مصلحة الأبناء كأولوية لكافة الأطراف.

مكتب الدعم النسائي

يعمل المكتب على توفير الدعم اللازم للمرأة، من خلال البرامج والمبادرات المتخصصة بقضايا المرأة المختلفة، كما يسعى إلى الوقوف على احتياجاتها من خلال البحث في التحديات التي تواجه المرأة الاماراتية، والتشبيك مع الجهات ذات الاختصاص للوصول إلى حلول لهذه التحديات، وتوفير حياة كريمة للمرأة.

بوابة الاستشارات الأسرية الموحدة

بتوجيه من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، أطلق الاتحاد النسائي العام، بوابة الاستشارات الأسرية الموحدة، في أبريل 2020 بالتعاون والشراكة مع المؤسسات والجهات الحكومية المتخصصة، وهي أحد المشاريع الهامة في مسيرة عمل الاتحاد النسائي، ونقلة نوعية في مجال خدمة المجتمع وتعزيز استقراره، وتعد البوابة أول منظومة متكاملة تعزز مبدأ التكامل في تقديم خدمات الاستشارات الأسرية بين المؤسسات ذات الأهداف المشتركة للإرتقاء بجودة الحياة وضمان المحافظة على النسيج الاجتماعي. وتسهم في إيجاد حلول إيجابية للتحديات التي تمس استقرار الأسرة.

المسرعات الحكومية

انطلقت الدفعة الخامسة من المسرعات الحكومية المعنية بتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات بالتعاون مع الاتحاد النسائي العام، ومشاركة فرق عمل من 30 جهة حكومية وخاصة، عملت جميعها على إنجاز عدد من التحديات خلال 100 يوم تضمنت التركيز على جودة حياة المرأة في كافة مراحل الحياة، وتقديم خدمات الاستشارات وحل الخلافات الزوجية وتفعيل قرار الحضانات في بيئة العمل، واستحداث علامة التوازن بين الجنسين في القطاع المالي والمصرفي، ورفع نسبة التوظيف الدامج لإصحاب الهمم مع التركيز على فئة النساء، وتوفير خدمات الرعاية الصحية المتخصصة للمرأة، وإنشاء مراكز رعاية وإيواء المرأة.

شراكة استراتيجية

يعمل الاتحاد النسائي العام على بناء قدرات المرأة، من خلال التشبيك وبناء شراكات استراتيجية مع المؤسسات والجهات ذات العلاقة، وفي هذا الإطار وقع مذكرة تفاهم مع مركز أبوظبي للإيواء والرعاية الإنسانية "إيواء" للتعاون وتطوير الشراكة الإستراتيجية في المجالات الاجتماعية. وتحقيق الاستقرار الأسري، وتنمية ورعاية الأسرة الإماراتية. كما تهدف المذكرة إلى توظيف خبرات الجهتين في القضايا المتعلقة بالمرأة، والارتقاء بجودة الخدمات التي يقدمها الطرفان لجميع أفراد المجتمع.

الحقوق السياسية للمرأة

الحقوق السياسية للمرأة

أولت دولة الإمارات العربية المتحدة منذ تأسيسها في عام 1971، أهمية كبيرة لعملية تمكين المرأة وضمان مشاركتها الفاعلة في مختلف القطاعات. كما ضمن دستور الدولة المساواة في الحقوق والواجبات لكلا من الرجل والمرأة على حد سواء، وسنت الدولة التشريعات والقوانين المنظمة لتلك الحقوق والواجبات، وأسست الآليات ووضعت السياسات التي من خلالها تمكنت المرأة من تحقيق إنجازات هامة نتيجة لالتزام الدولة بتعزيز حقوقها.

وجاء خطاب التمكين الذي أطلقه صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان، رئيس الدولة - حفظه الله - عام 2005، ليشكل محطة مهمة في برنامج التمكين السياسي، الرامي إلى تعزيز دور المجلس الوطني الاتحادي، وزيادة صلاحياته، ليقوم بدور فاعل تجاه قضايا الوطن وهموم المواطنين، باعتباره سلطة مساندة وداعمة للمؤسسة التنفيذية، إضافة إلى سعي المجلس الوطني الاتحادي إلى ترسيخ قيم المشاركة وانتهاج الشورى، التي تعتبر أحد الركائز المهمة للمشروع التنموي في الدولة، كما أشار خطاب التمكين إلى أهمية المشاركة النسائية في العملية الانتخابية، والتي تعتبر استكمالاً لدور المرأة الفاعل في الحياة العامة.

وقد أكدت سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام، رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية على أنه لا يوجد ما يمنع المرأة من المشاركة في الحياة السياسية ودخول المجلس الوطني الاتحادي، فقد أثبتت أنها على قدر عالي من الكفاءة والمسئولية من خلال توليها المناصب القيادية في الكثير من الوزارات والمؤسسات بالدولة كما انطلقت إلى العالمية بالمشاركة في المؤتمرات العربية والدولية ودافعت عن حقوق المرأة في كل مكان.

وقد عمل الاتحاد النسائي العام على دعم جهود الدولة، وترجمة رؤية سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك فيما يخص مشاركة المرأة في الحياة السياسية ودخول المجلس الوطني الاتحادي، من خلال إطلاق مبادرات وبرامج نوعية لبناء قدرات المرأة وتأهيلها لدخول المعترك السياسي، وكان من أهم هذه البرامج:

انتخابات
المجلس
الوطني
الاتحادي
2019
United Arab Emirates
انتخابات المجلس الوطني الاتحادي 2019

1. مشروع تعزيز دور البرلمانيات

نفذه الاتحاد النسائي العام في عام 2004 بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة (اليونيفيم)، وبمشاركة 70 شخصية من القيادات النسائية في الجمعيات النسائية والمراكز والدوائر الاجتماعية والتعليمية والتربوية من مختلف امارات الدولة، ويهدف المشروع إلى تسليح المرأة الاماراتية بالمهارات اللازمة لتخطو خطوات واثقة لبناء الوطن والمواطن من خلال تأسيس وتفعيل منتدى البرلمانيات، وتوعيتهن حول قضايا النوع الاجتماعي، وتفعيل حاضنات للمشاركة السياسية على المستويات الوطنية النسائية. كما أتاح البرنامج للمنتسبات فرصة الاطلاع على تجارب الدول العربية الشقيقة وخاصة في فترة الانتخابات، وساهم بنشر الوعي بأهمية المشاركة السياسية للمرأة، بالإضافة إلى تأهيل مجموعة من الشخصيات النسائية القيادية وصقل مهاراتهن كخطوة نحو إعدادهن لدخول معترك العمل السياسي. وتجدر الإشارة إلى أن الهيئة الانتخابية في التجربة الانتخابية الأولى في الدولة تضمنت أسماء بعض السيدات المنتسبات للمشروع وتم تعيين إحداهن في المجلس الوطني الاتحادي.

2. دعم المشاركة السياسية للمرأة

عمل الاتحاد النسائي العام على بناء قدرات المرأة وتمكينها في المجال السياسي، من خلال تقديم مبادرات داعمة، وطرح برامج توعوية، أسهمت في تغيير نظرة المجتمع وتوجيهها إلى تقبل فكرة أهمية المشاركة البرلمانية للمرأة. وتعد تجربة المشاركة السياسية للمرأة الإماراتية في **الدورة الانتخابية الأولى** للمجلس الوطني الاتحادي لعام 2006 قفزة نوعية في العمل البرلماني، تمت خلالها إتاحة الفرصة للمرأة للترشح والتصويت، وهذه رسالة واضحة حول أهمية حضور المرأة على ساحة العمل السياسي في الدولة، ويأتي فوز امرأة واحدة بالانتخاب عن إمارة ابوظبي في هذه الدورة، وتعيين 8 نساء ليشغلن 9 مقاعد من أصل 40 دليلاً واضحاً على ثقة المجتمع بقدرات وكفاءة المرأة، وضمان حقوقها.

وفي **الدورة الانتخابية الثانية،** واصل الاتحاد النسائي العام جهوده في مجال بناء قدرات المرأة وتأهيلها للمشاركة السياسية، من خلال عقد شراكة استراتيجية مع وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني، وتنظيم برنامج مكثف لرفع قدرات المرأة وتأهيلها لدخول المعترك السياسي.

كما قام بتنظيم محاضرة تعريفية بتاريخ 14 سبتمبر 2011، قدمها معالي الدكتور أنور قرقاش، وزير الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي رئيس اللجنة الوطنية لانتخابات المجلس 2011، دار موضوعها حول الانتخابات، وجه فيها الدعوة لجميع الناخبات والناخبين إلى التوجه في اليوم المحدد إلى صناديق الاقتراع لاختيار مرشحيهم لعضوية المجلس في هذه الدورة .كما أكد على أن لدى المرأة الإماراتية فرصة مثالية للفوز في انتخابات المجلس نظراً لحضورها القوي في الهيئات

الانتخابية حيث تمثل 46 بالمائة من مجموع الناخبين، مشيرا الى أن ذلك مشروط بمؤازرتهن من قبل الناخبين والناخبات، وقال إن نجاح المترشحين والمترشحات ليس مرهوناً فقط باستخدام أجهزة الإعلام الحديثة كالفيس بوك والتويتر بل في تواصل المترشح أو المترشحة مع الهيئات الناخبة لتتعرف عن قرب على شخصيته وبرنامجه الانتخابي. وأكد في المحاضرة على أن المرأة الإماراتية استطاعت أن تثبت كفاءتها العالية في العديد من المواقع والمناصب التي تقلدتها خلال السنوات الماضية، وهي مدعوة للإستفادة من تواجدها الكبير في الهيئات الانتخابية من خلال المشاركة الفاعلة وانتخاب الأقدر على تمثيل مواطني الدولة في المجلس الوطني الاتحادي، كما أنها مدعوة لتوطيد دورها الحيوي والفاعل في المجتمع الإماراتي عبر إيصال المرشحات إلى قبة المجلس.

ولفت الى أن مسيرة تمكين المرأة في الإمارات بدأت منذ سنوات طويلة بدعم مباشر من القائد المؤسس الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان - طيب الله ثراه - واستمرت في ظل صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله.وأضاف إن المرأة استفادت من هذا الأمر في مختلف قطاعات العمل الاجتماعي والاقتصادي والتعليمي ومختلف القطاعات وأن الفرصة مهيأة أمامها لدخول بوابة التمكين السياسي من أوسع أبوابها غير أن ذلك يعتمد على مشاركتها يوم الانتخاب 24 سبتمبر 2011. وأشار معاليه إلى أن الإمارات تجاوزت منذ سنوات طويلة طروحات تمكين المرأة من عدمه حيث أصبحت المرأة العاملة تمثل 59 بالمائة من إجمالي القوى العاملة في الحكومة و 22.5 % من أعضاء المجلس الوطني الاتحادي إلى جانب وجود أربع نساء في مجلس الوزراء، وبالتالي فإن دولة الإمارات تحتل المرتبة الأولى في تمكين المرأة على صعيد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وفقا لدراسة صادرة عن الأمم المتحدة، كما أكد أن الإمارات مستمرة في نهج التطوير والتحديث في كافة المجالات ومنها تعزيز المشاركة السياسية وتمكين المجلس الوطني الاتحادي، وأن القيادة الرشيدة ارتأت أنه لا بد من التدرج في هذا الشأن لما له من أهمية إذ لابد من الوصول إلى برنامج سياسي يبني على المنجزات ويضيف إليها، ولا مجال لاستعجال المراحل لأن الإمارات حققت إنجازات على مستوى عالمي، ويجب المحافظة عليها والاستمرار

فيها. وأكد معاليه أن التوسع الكبير في الهيئات الانتخابية مؤشر قوي على التزام القيادة بتعزيز المشاركة السياسية وعليه لا بد للناخبين من دعم هذه الخطوة وإنجاحها للتأكيد على رغبتهم بتطوير البرنامج السياسي في الدولة، مشيراً إلى أن المشاركة الكبيرة هي الدافع الحقيقي لمواصلة مسيرة التمكين والبناء على الخطوات التي تمت منذ العام 2005 وحتى اليوم.

وأكد أن العدد المطلوب من المنتخبين والمنتخبات لعضوية المجلس الوطني الاتحادي هو عشرون فقط من أصل أربعين يتم تعيين نصفهم الباقي من جانب أصحاب السمو حكام الامارات خلال ثلاثة أسابيع من إعلان الفائزين في هذه الانتخابات النصفية. إضافة إلى ذلك طرح الاتحاد النسائي العام، استبيان تضمن سبعة محاور حول مشاركة المرأة في المجلس الوطني. وتمخضت انتخابات الدورة الثانية عن فوز إمرأه عن إمارة أم القيوين، وتعيين عدد 6 نساء، ليشكلن ما نسبته 17.5 % من اجمالي أعضاء المجلس الوطني الاتحادي.

في الدورة الانتخابية الثالثة عام 2015، حرص الاتحاد النسائي العام على استكمال جهوده في تفعيل دور المرأة في مجال المشاركة السياسية، وتم توقيع مذكرة تفاهم مع وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي، تنص على إقامة شراكة وتعاون بين الجهتين لتنفيذ برامج وأنشطة مشتركة، بهدف

نشر ثقافة المشاركة السياسية لدى المرأة الإماراتية، وإعداد الدراسات والبحوث وتنظيم المؤتمرات والندوات والحلقات النقاشية والبرامج التدريبية التخصصية.

وتفعيلاً لمذكرة التفاهم وبالتعاون مع وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي، واللجنة الوطنية للانتخابات والجمعيات النسائية بالدولة، أطلق الاتحاد النسائي العام برنامج "كوني جزء من الحدث" والذي تضمن مجموعة من الفعاليات المختلفة. كما أقام الاتحاد النسائي العام منصات تفاعلية (خيام) في مختلف امارات الدولة بالتعاون مع الجمعيات النسائية، بهدف إيجاد منبر تستطيع المرشحة من خلاله عرض برنامجها الانتخابي وايصال صوتها للناخب، كما قام بتوظيف وسائل التواصل الاجتماعي للتوعية والتثقيف بأهمية الحدث.

ونتج عن انتخابات دورة عام 2015 فوز امرأة واحدة من إمارة رأس الخيمة وتعيين 8 نساء، لتبلغ نسبة المرأة في المجلس الوطني 22.5 % من أجمالي الأعضاء.

وفي **الدورة الانتخابية الرابعة** عام 2019، عزز القرار التاريخي لصاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان، برفع نسبة تمثيل المرأة الإماراتية في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50 % المساهمة الفاعلة للمرأة في هذا المجال، وجعل من التجربة البرلمانية لدولة الإمارات نموذجاً يحتذى به في التجارب البرلمانية الحديثة حول العالم، خاصة فيما يتعلق بعملية التمكين السياسي للمرأة. وقد كان للاتحاد النسائي العام كعهده دوراً بارزاً في هذا الشأن، إذ أطلق وبرعاية كريمة من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام، حملة فاطمة بنت مبارك 50/50 تفعيلاً لقرار صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة (حفظه الله) الخاص برفع نسبة تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50 %، وتضمنت الحملة العديد من البرامج والفعاليات الداعمة لعملية تمكين المرأة سياسياً، ونفذت سلسلة من ورش العمل والبرامج التثقيفية، وذلك لبناء قدرات المرأة في هذا الجانب، منها ورشة عمل (البرلمانية الواثقة) التي هدفت إلى تأكيد أهمية المشاركة السياسية للناخبات، ومن لهن حق التصويت أو الترشح. إضافة إلى ورش عمل حول مهارات التحدث أمام الجمهور ولغة الجسد، وقد شارك في هذه البرامج عدد من المرشحات لعضوية المجلس الوطني الاتحادي والمنتخبات، ومجموعة من القيادات النسائية.

وقد سبق خطوة تبؤء المرأة نصف عدد مقاعد المجلس الوطني الاتحادي، خطوات أخرى في مسار التمكين السياسي للمرأة كما أسلفنا، حيث تجاوزت نسبة تمثيل المرأة الإماراتية في المجلس الوطني الاتحادي خلال فصله التشريعي الرابع عشر 2006-2011 نسبة 22 % والتي كانت تعد الأعلى عربياً، فيما تبوأت المرأة رئاسة المجلس الوطني الاتحادي خلال فصله التشريعي السادس عشر 2015 - 2019 في سابقة هي الأولى على مستوى العالم العربي.

تنظم
وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي
التمكين السياسي

الاتفاقيات والمعاهدات الدولية

عمل الاتحاد النسائي العام منذ تأسيسه عام 1975على بناء قدرات المرأة، وسعى إلى تمكينها في مختلف المجالات، التزاماً منه بدعم جهود الدولة الرامية إلى توفير بيئة عمل مناسبة، تمكن المرأة من المشاركة الفاعلة في مسيرة التنمية، ومساندة أخيها الرجل في عملية بناء الدولة، ولتحقيق ذلك كان من الضروري إيجاد بيئة تشريعية داعمة، ومتوافقة مع المواثيق الدولية لحقوق الانسان. وقد أعطيت الاتفاقيات الدولية المعنية بالمرأة أهمية خاصة، وبالتحديد اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، باعتبارها مرجعية دولية لقياس التقدم المحرز في مجال تمكين المرأة، إضافة إلى تقديمها أفضل الممارسات المعنية بالمرأة، وبتكليف من وزارة الخارجية والتعاون الدولي يترأس الاتحاد النسائي العام، بصفته الممثل الرسمي للمرأة الفريق المكلف بإعداد تقرير الدولة بمشاركة الجهات ذات الاختصاص. كما أصدر الاتحاد النسائي العام مجموعة من الكتيبات التوعوية التي تسلط الضوء على أهم بنود الاتفاقيات الدولية وأهدافها. مثل كتيب اعرفي حقوقك في ضوء السيداو، واعرفي حقوقك - اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الطفل. وكان الهدف من هذه الإصدارات توعية المرأة وتثقيفها في هذا الجانب المهم.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو)

انضمت دولة الامارات العربية المتحدة إلى العديد من الاتفاقيات والمعاهدات المعنية بشؤون المرأة، وصادقت على الصكوك الدولية الخاصة بهذا الشأن، ومن أهم هذه الاتفاقيات، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) التي تم المصادقة عليها في 6 أكتوبر 2004، مع التحفظ على بعض بنود الاتفاقية التي لا تتماشى مع سيادة الدولة والشريعة الاسلامية، وتعتبر الاتفاقية إعلان عالمي لحقوق المرأة، تعتمد على أن التسليم بإنسانية المرأة ليس كافياً لضمان حقوقها حسب المعايير الدولية والاقتصادية. كما تعتمد على مبدأين هما، شمولية وعالمية حقوق المرأة، وعدم تجزئة هذه الحقوق.

أهداف الاتفاقية:

تنص الاتفاقية على أنه يجب على الدول الأطراف في الاتفاقية القيام بما يلي:

- إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية وتشريعاتها، وضمان تحقيق هذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة.
- اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغير التشريعية بما في ذلك ما يناسب من جزاءات لحظر كل تمييز ضد المرأة.
- فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد من أي عمل تمييزي.
- الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام.
- اتخاذ كافة التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة.
- اتخاذ كافة التدابير المناسبة بما في ذلك التشريعي منها لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.
- إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

جهود الاتحاد النسائي العام في مجال التوعية والتعريف بالاتفاقية

نفذ الاتحاد النسائي العام في هذه الجانب العديد من ورش العمل الموجهة لممثلي الجهات الحكومية المحلية والاتحادية ومؤسسات المجتمع المدني، المشاركين في إعداد تقارير الدولة الخاصة باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. وتضمنت هذه الورش تعريف ببنود الاتفاقية، ومنهجية كتابة التقارير الدولية، وآلية مناقشتها أمام لجنة الأمم المتحدة المختصة بهذا الشأن، ومن الأمثلة على هذه الورش:

1. ورشة عمل "آليات تنفيذ توصيات لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو)"

نظمت بتاريخ 14 يونيو 2011، بالتعاون مع الأمم المتحدة، وبحضور ممثلين عن مختلف الجهات الحكومية في الدولة، منها وزارة الصحة والداخلية وممثلة عن الأمم المتحدة. وقدمت الورشة التي استمرت يومين الأستاذة ندى دروزي المستشارة الاقليمية حول قضايا حقوق المرأة في المكتب الإقليمي للأمم المتحدة في بيروت، بهدف الاستفادة من خبرات المفوضية في مجال تنفيذ التوصيات والاطلاع على تجارب بعض الدول، ومناقشة التوصيات التي قدمتها لجنة (السيداو) على تقرير دولة الامارات لتقديم المساعدة الفنية والتقنية في آليات تنفيذ التوصيات. إضافة إلى تعزيز المشاركة السياسية والأهلية والقانونية للمرأة الاماراتية.

وأوضحت دروزي في الورشة أن بعض التحفظات التي أبدتها الامارات على الاتفاقية تتعلق بموضوع الجنسية والتمثيل السياسي على مستوى البرامج والسياسات للمرأة، مشيرة إلى أنه يجب أن يكون هنالك تشجيع وقبول من المجتمع على تقبل وجود المرأة في الحياة السياسية، وأشادت بالإنجازات المتحققة للمرأة الاماراتية ووصولها إلى المجلس الوطني وشغلها بعض الحقائب الوزارية. يذكر أن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في الأمم المتحدة كانت قد أوردت بعض الملاحظات الختامية بالنسبة لتقرير دولة الامارات وأثنت اللجنة على دور دولة الامارات في ارتفاع مستوى الخدمات الاجتماعية الأساسية التي تقدمها لمواطنيها ولاسيما الخدمات التعليمية والصحية الممولة من الحكومة بما في ذلك الرعاية الصحية للأمهات والأطفال.

كما أشادت اللجنة بالتدابير التي اتخذتها الامارات للتصدي لمسألة الاتجار بالبشر وبصدور القانون الاتحادي بشأن مكافحة الاتجار بالبشر، والتصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة ورحبت اللجنة بالمبادرات التي اتخذتها الامارات لتشجيع مشاركة المرأة في جميع الميادين الاقتصادية، وبخاصة في قطاع الأعمال التجارية ومنها إنشاء مجالس لسيدات الأعمال.

2. ورشة عمل "اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة"

نفذ الاتحاد النسائي العام وبالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمكتب الإقليمي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان العديد من ورش العمل حول اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو)، وآليات تنفيذها منذ عام 2006، وقد أتت هذه الورشة بتاريخ 21 يوليو 2011، مكملة للورش السابقة الهادفة لدراسة التوصيات، التي قدمتها لجنة الأمم المتحدة على تقرير دولة الإمارات وآلية تنفيذها، وهدفت إلى تعزيز فهم المشاركين بالاتفاقية الدولية الخاصة بإلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وفهمهم بدور المقررين الخاصين وآليات عملهم، بالإضافة إلى مناقشة التحفظات التي تقدمها الدول على الاتفاقية واستعراض تجارب الدول العربية في سحب هذه التحفظات مع استعراض بعض القضايا التي تعرضت لها اللجنة المعنية بإلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة في تقرير دولة الإمارات العربية المتحدة، ومناقشة بعض الاستراتيجيات للاستجابة لها (الإجراءات التمييزية الإيجابية، ودعم اللجان الوطنية المعنية بالمرأة، ومراجعة تحفظات دولة الامارات العربية المتحدة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو)

3. اجتماعات لجنة إعداد التقرير الثاني لدولة الامارات

الاجتماع الأول: نظم الاتحاد النسائي العام في يونيو 2013 في مقره بأبوظبي، وبالتعاون مع وزارة الخارجية الاجتماع الأول للجنة إعداد التقرير الثاني لدولة الإمارات العربية المتحدة حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وبحضور مشاركين من الوزارات الاتحادية والمؤسسات المحلية ومؤسسات المجتمع المدني. وكان هدف الاجتماع وضع الإطار العام لخطة عمل إعداد التقرير الثاني حول الاتفاقية، والجدير بالذكر أن دولة الامارات العربية المتحدة، كانت قد صادقت على الاتفاقية في 6 أكتوبر عام 2004 وقدمت تقريرها الأول في عام 2008.

وتأتي هذه الاجتماعات إنطلاقاً من مبدأ أهمية تفاعل وتضافر جهود الجهات المشاركة في إعداد التقرير، وعملهم على توفير البيانات والمعلومات التي تبرز انجازات الدولة في مجالات الاتفاقية.
وتضمن الاجتماع عرضاً موجزاً للاتفاقية، اشتمل على تطور حقوق المرأة عبر مراحل زمنية مختلفة بدءاً بمرحلة الخمسينات والستينات وصولاً إلى مرحلة التسعينيات من القرن الماضي مع ذكر المواثيق الدولية لبعض هذه الحقوق. إضافة إلى تسليط الضوء على بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومحتوى الاتفاقية وأجزائها ومرفقاتها ومضمونها وديباجتها وكذلك الجديد الذي أتت به الاتفاقية. إضافة إلى مناقشة آليات حماية حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة وآلية تقديم التقارير للهيئات التعاهدية، ثم استعراض تقرير الدولة وتحفظاتها على الاتفاقية.

الاجتماع الثاني: نظم في سبتمبر 2013 بمقر الاتحاد النسائي العام، وبالتعاون مع وزارة الخارجية، وبحضور مشاركين من الوزارات الاتحادية والمؤسسات المحلية ومؤسسات المجتمع المدني.

وتم فيه التأكيد على أن كل مجموعة عمل عليها دراسة بنود اتفاقية (السيداو) ذات العلاقة بالمجموعة وإعداد تقرير موجز لا يتجاوز 15 صفحة حول التقدم المحرز في الانجازات المتعلقة بالبنود، خلال الفترة 2009 - 2013 مدعماً بالإحصاءات والمؤشرات إضافة إلى الرد على الملاحظات الختامية للتقرير الأول، والتركيز على الفترة ما بين النظر في التقرير السابق للدولة وعرض التقرير الحالي، وفي حال عدم توفر ما هو جديد للإبلاغ عنه في إطار أية مادة من المواد ينبغي ذكر ذلك.

كما ينبغي أن يشتمل التقرير على معلومات متعلقة بتنفيذ الملاحظات الختامية وما تم تنفيذه، إضافة إلى ذكر صعوبات التنفيذ، وارفاق نصوص القرارات في حال طرأ تغيير في النهج السياسي والقانوني.

الاجتماع الثالث: عقد في ديسمبر 2013 بمقر الاتحاد النسائي العام، وحضر الاجتماع ما يزيد عن 30 ممثلا وممثلة للجهات المعنية وهي وزارة العدل ووزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ووزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع ودائرة قضاء أبوظبي والمجلس الوطني للإعلام ومجلس الإمارات للتنافسية والمجلس الاستشاري الوطني ومركز دبي للإحصاء ومؤسسة التنمية الأسرية ومراكز إيواء النساء والأطفال ومؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال والمجلس الأعلى لشؤون الأسرة ومراكز التنمية الأسرية بالشارقة ووزارة الصحة.

وقدمت كل مجموعة ملخصاً عن سير عملها من حيث الإنجاز المتحقق والتحديات التي تواجهها، كما تم مناقشة سبل التشبيك بين الأعضاء من أجل تغطية النواقص في كل تقرير من معلومات وبيانات إحصائية، وتم التأكيد على أهمية تضافر الجهود من أجل ابراز ما حققته الدولة من انجازات حول ما تم تنفيذه فيما يخص بنود اتفاقية (السيداو) والرد على الملاحظات الختامية للجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. إضافة إلى التأكيد في هذا الاجتماع على ضرورة الإسراع في انجاز المسودة الأولى من التقرير الثاني للدولة حول الاتفاقية حيث حددت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة تاريخ 2 فبراير 2014 كموعد رسمي لتسليم تقرير الدولة. وتم أثناء الاجتماع انتخاب ممثل واحد عن كل مجموعة، لتكوين لجنة مصغرة لكتابة وصياغة التقرير الثاني للدولة.

الإصدارات

تشكل إصدارات الاتحاد النسائي العام أحد السبل التي يسعى من خلالها إلى ترسيخ جهوده في مجال تمكين المرأة، ونشر الثقافة والمعرفة اللازمة في العديد من قضاياها وشؤونها، وقد تنوعت مواضيع إصدارات الاتحاد النسائي العام لتشمل القضايا الاجتماعية، والصحية، والقانونية كما هو الحال في هذا الكتاب، إضافة إلى الإصدارات الخاصة بالتراث والموروث الشعبي.

وتعتبر هذه الإصدارات مراجع هامة تعمل على إثراء الجانب المعرفي لدى المرأة، وبالتحديد في المجالات التي ترتبط بمناحي حياتها اليومية، وتوزع هذه الإصدارات مجاناً على المؤسسات والجهات العاملة بالدولة، وضيوف وزوار الاتحاد النسائي العام، وذلك للتعريف بمبادراته وبرامجه المختلفة، وتعزيز ثقافة التواصل مع أفراد المجتمع وتحفيزهم على القراءة والإطلاع.

مجموعة صوتية لقانون الأحوال الشخصية

أصدر الاتحاد النسائي العام مجموعة صوتية لقانون الأحوال الشخصية، بالتعاون مع دائرة قضاء أبوظبي، عبارة عن كاسيتات تسهل على المرأة فهم حقوقها وواجباتها في ضوء القانون وتتكون من عدد 3 من الأقراص المرنة، وعدد 10 كاسيتات تضم مواضيع مختلفة كالزواج، الطلاق، النفقة، الخلع، الحضانة، واجراءات التقاضي وميراث المطلقة، إضافة إلى بعض الأسئلة المتعلقة بالأحوال الشخصية والرد عليها من قبل مختصين في هذا المجال.

كتيب اعرفي حقوقك

يتضمن الكتيب نبذه عن البرنامج وأهدافه وآلية عمله، يوزع في ورش العمل والندوات التي ينظمها البرنامج، ويوضح جهود الاتحاد النسائي العام في بناء قدرات المرأة في المجال التشريعي، ونشر الثقافة القانونية بين أفراد المجتمع.

اعرفي حقوقك في ضوء (السيداو)

يضم كتيب اعرفي حقوقك في ضوء السيداو، بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كما يوضح المبادئ الأساسية لاتفاقية السيداو، وأهداف الاتفاقية، إضافة إلى محتواها وأجزاءها. كما يشرح بعض المصطلحات الهامة المتعلقة بالموضوع، ويبين موقف دولة الامارات العربية المتحدة من الاتفاقية.

كتيب اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الطفل

كتيب تعريفي يلقي الضوء بشكل موجز على اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الطفل، ويتضمن تعريف بمفهوم الطفل، ويوضح الهدف من الاتفاقية والجديد فيها، والدوافع من نشأت هذه الاتفاقية والمبادئ الرئيسية لها. كما يوضح حقوق الطفل مثل: (الحق في البقاء، الحق في الحماية، الحق في النماء والحق الخاص في المشاركة)، ويقسم محتوى الاتفاقية إلى ثلاثة أجزاء، تشمل مواد الجزء الأول الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويشمل الجزء الثاني مواد متعلقة بلجنة الأمم المتحدة لحقوق الطفل، وبآلية رفع التقارير لهذه اللجنة من الدول المصادقة على الاتفاقية، أما الجزء الثالث فيشمل مواد تتعلق بالأصول القانونية والإدارية للتوقيع والمصادقة والتحفظ على الاتفاقية أو الانسحاب منها.

علامات مضيئة في قضاء الامارات العربية المتحدة

صدرت الطبعة الأولى من كتاب علامات مضيئة في قضاء الامارات العربية المتحدة عام 2014، وهو عبارة عن دراسة تتناول عرض وتحليل التنظيم القضائي في دولة الامارات العربية المتحدة ومبادئه، كما تستعرض منهجية الدراسة والصعوبات والمعوقات التي واجهت إعدادها.

موسوعة تشريعات المرأة في دولة الامارات العربية المتحدة

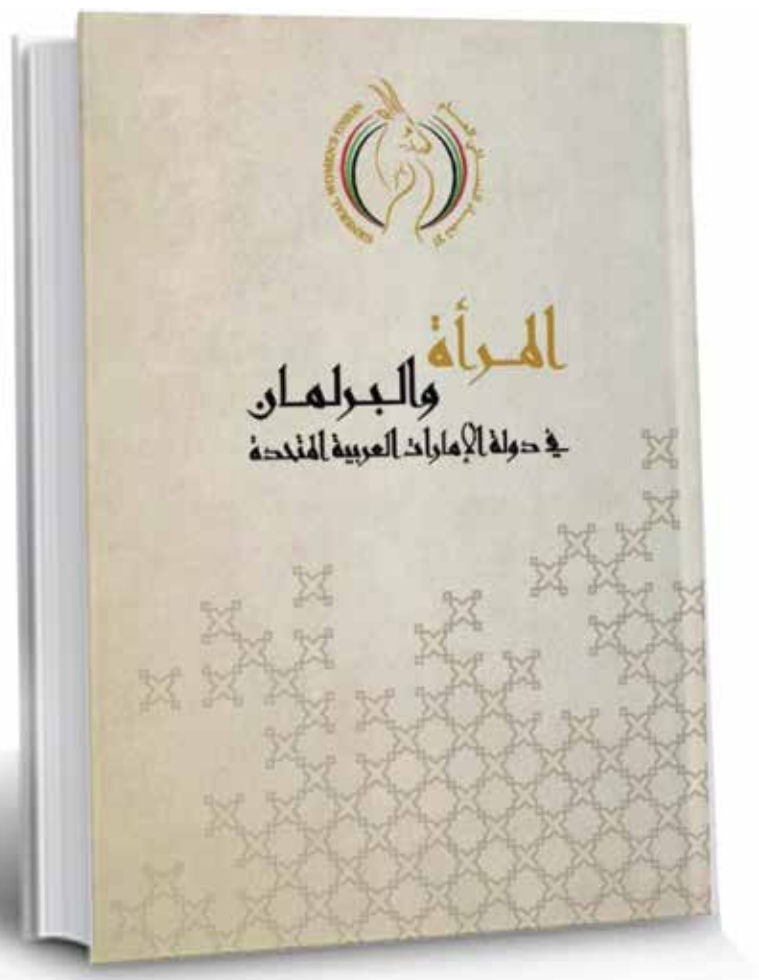
يعتبر كتاب موسوعة تشريعات المرأة في دولة الامارات العربية المتحدة، أحد أهم إصدارات الاتحاد النسائي العام في المجال التشريعي، وقد صدر للكتاب طبعتان الأولى عام 2010، وتضمنت شرحا للنظام الأساسي للاتحاد النسائي العام بصفته المظلة الرسمية المعنية بالمرأة في دولة الامارات العربية المتحدة. كما تطرق إلى النصوص التشريعية الواردة في القوانين الاتحادية المختلفة والخاصة بحقوق المرأة، إضافة إلى التشريعات والقرارات في الاتفاقيات الإقليمية والدولية التي صادقت عليها الدولة. أما الطبعة الثانية فقد صدرت عام 2014، وتضمنت شرحاً حول حقوق المرأة في الدستور، الحقوق المدنية للمرأة، مركز المرأة في التشريعات الجنائية، الآليات المعنية بالمرأة، والإعلانات والاتفاقيات الدولية التي صادقت ووقعت عليها الدولة.

حقوق المرأة العاملة في دولة الامارات العربية المتحدة

صدر كتاب حقوق المرأة العاملة في دولة الامارات العربية المتحدة عام 2014، وهو عبارة عن دراسة تحليلية مقارنة بين حقوق المرأة العاملة في دولة الامارات العربية المتحدة في المؤسسات الاتحادية والمحلية والقطاع الخاص، إضافة إلى استعراض نماذج مماثلة من بعض الدول هي البحرين والكويت ومصر وتونس. ويتضمن الكتاب شرحاً حول السياق العام للدراسة، الإطار القانوني لعمل المرأة في دولة الامارات، المرأة العاملة في القوانين المقارنة، التحديات والتوصيات.

المرأة والبرلمان في دولة الامارات العربية المتحدة

يوثق كتاب المرأة والبرلمان في دولة الامارات العربية المتحدة مسيرة التمكين السياسي، بدءاً من خطاب التمكين، إلى المشاركة السياسية للمرأة الإماراتية. كما يسلط الضوء على جهود الاتحاد النسائي العام في الدورات الانتخابية الأولى والثانية والثالثة والرابعة إضافة إلى جهود الآليات الوطنية المعنية بالمرأة فيما يتعلق بهذا الجانب.



التغطيات الإعلامية

يحرص الاتحاد النسائي العام على توثيق جهوده في مجال تمكين المرأة، وتغطية جميع فعالياته وبرامجه المجتمعية، من خلال التشبيك والتعاون مع الجهات والمؤسسات الإعلامية المختلفة، وذلك لما لوسائل الإعلام من دور بارز في مد جسور التواصل المؤسسي، وتوسعة الأحداث، وإيصال الفعاليات إلى أكبر جمهور ممكن، إذ تعمل مختلف الجهات الإعلامية، بما فيها الصحف والمجلات والإعلام المرئي والمسموع، والمواقع الإخبارية الإلكترونية، ووسائل التواصل الاجتماعي الحديثة على تفعيل التغطية الإعلامية للأنشطة والفعاليات المختلفة، ونقلها إلى خارج حدود المكان الذي تعقد فيه.

الخليج
الخميس 7 ربيع الأول 1432هـ - 10 فبراير 2011م - العدد 11589
37
محطات

«اعرفي حقوقك» في نهضة المرأة برأس الخيمة

رأس الخيمة - حصة سيف:

نظمت جمعية نهضة المرأة برأس الخيمة بالتعاون مع الاتحاد النسائي العام مشروع «اعرفي حقوقك» لتوعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية، قدمه الدكتور أسامة بن نائل المحيسن الخبير القانوني في دائرة القضاء بأبوظبي.

وأكد الدكتور المحيسن أن المشروع يهدف إلى نشر الثقافة القانونية والوعي العام بالحقوق التي كفلها دستور وقوانين الدولة للمرأة، ومن ثم تعزيز قدرتهن على الدفاع عن حقوقهن القانونية كما يهدف إلى إلقاء الضوء على الأحكام الواردة بالمرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية ولائحته التنفيذية.

وأوضح المحيسن في الندوة التي أقيمت صباح أمس في مقر نهضة المرأة في رأس الخيمة، حقوق المرأة في العلاوات والترقيات والإجازات بأنواعها، وتقييم الأداء وعلاقته وارتباطه بالترقيات.

أسامة المحيسن متحدثاً خلال الندوة

لتوعية المرأة بالقوانين والتشريعات في هذا المجال

الاتحاد النسائي ينظم ورشة عمل عن قانون التقاعد الاتحادي

◆ أبوظبي (الاتحاد) - نظم الاتحاد النسائي العام أمس ورشة عمل حول " قانون التقاعد الاتحادي" تحت رعاية سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة.

وتهدف الورشة التي تنظم في إطار مشروع "اعرفي حقوقك" و تستمر يومين إلى توعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية الخاصة بهذا الشأن.

وشارك في الورشة 33 سيدة من موظفات عدد من الدوائر والجهات الحكومية والخاصة، فيما أدارها عبدالرحمن باقر نائب مدير الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية سابقاً. واستعرض باقر خلال الورشة ملامح قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية حيث يغطي القانون الحماية التأمينية في عدد من الحالات منها تأمين الشيخوخة والعجز الصحي والوفاة بشقيها الطبيعي والإصابي إضافة إلى إصابات العمل والمرض المهني بجانب حل الشركة أو إفلاسها أو تصفيتها بشرط مدة اشتراك في النظام " 15 " سنة.

وتطرق إلى المعاش التقاعدي والمزايا التأمينية حيث يعتبر المعاش التقاعدي من أبرز الحقوق التي كفلها القانون فيما يتميز نظام التأمينات الإجتماعية بالشمولية وسخاء المزايا التأمينية، وكذلك استحقاق المعاش ببلوغ سن الإحالة الى التقاعد وهو 60 سنة.

وأكد أن هناك مزايا تأمينية في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية حيث إن القانون الإماراتي أولى المرأة الإماراتية عناية خاصة إذ أفرد لها مميزات تأمينية في حال رغبتها بالتقاعد إضافة إلى تطبيق جميع أحكام القانون في حال رغبتها الاستمرار بالخدمة.

وأشار إلى وضع المرأة في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية فقد راعى القانون الظروف الخاصة بالمرأة المتزوجة والمطلقة والأرملة من خلال تخفيف شروط التقاعد المبكر إضافة إلى إمكانية شراء مدة اعتبارية تصل إلى 10 سنوات لرفع قيمة معاشها. ولا تطبق قيمة الخصم بنسبة 10 في المائة إذا أنهت خدماتها بالاستقالة وبلغت مدة اشتراكها في التأمين 20 عاماً ولها أولاد لم يبلغوا سن الرشد وكانت متزوجة أو مطلقة أو أرملة. وبين أنه وفقاً للقانون تستحق المرأة معاشا تقاعديا إذا أنتهت خدمتها بالاستقالة وبلغت مدة اشتراكها في التأمين 20 سنة وكانت متزوجة أو أرملة أو مطلقة ولها أولاد لم يبلغوا سن الرشد بدون تطبيق خصم نسبته 10 بالمائة من استحقاقها. كما بين باقر أن القانون أجاز للمرأة شراء مدة خدمة اعتبارية كما أجاز لها الاستفادة من شراء مدة خدمة اعتبارية تنضم إلى مدة خدمتها الفعلية لمدة 10 سنوات فيما يحق للرجل شراء مدة خدمة اعتبارية بخمس سنوات. وقال إن القانون سمح للمرأة الجمع بين المعاش المستحق لها عن عملها ومعاش زوجها بلا حدود اضافة الى الجمع بين المعاش المستحق لها وفقاً لأحكام القانون عن مدة عملها وبين المعاش المستحق لها عن زوجها، مشيرا إلى أنه في حال ترمل المرأة ولا يوجد مستحقون فتتقاضى ثلاثة أرباع المعاش أما في حال تعدد الأرامل وليس هناك مستحقون غيرهن يتقاضين المعاش كاملا بالتساوي.

وأشار باقر إلى أنه ينقطع معاش الأرملة بزواجها وينقطع معاش البنت أو الأخت بزواجها أو إلحاقها بعمل أو مزاولتها مهنة ويعود معاش البنت أو الأخت في حالة الطلاق أو الترمل ولم يكن لها راتب أو معاش آخر أو لم تعد تعمل، أما في حالة حصول زوجة الدبلوماسي على الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج فيتحمل القطاع الحكومي حصته وحصة المؤمن عليها.

جانب من فعاليات مشروع «اعرفي حقوقك» (وام)

الاتحاد النسائي يطلق أولى فعاليات مشروع التوعية القانونية

◆ أبوظبي(الاتحاد) - أطلق الاتحاد النسائي العام بأبوظبي يوم أمس أولى ورش العمل ضمن فعاليات مشروع "إعرفي حقوقك" ، والتي يتم تنظيمها بالتعاون مع الشراكة الشرق أوسطية.

من جهتها قالت نورة السويدي مديرة الاتحاد النسائي العام:" يأتي هذا المشروع تنفيذاً للاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة التي دشنتها سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس الأعلى للأمومة و الطفولة."

شهدت الفعاليات التي تستمر حتى شهر فبراير المقبل إلقاء الدكتور محمد العلماء عضو هيئة التدريس بكلية الشريعة و القانون في جامعة الإمارات محاضرة في الورشة التدريبية استهدفت توعية المرأة بواجباتها و تعريفها بحقوقها في قوانين الأحوال الشخصية.

وتناول الدكتور العلماء شرحاً وافياً في حقوق المرأة المادية و المعنوية باعتبارها زوجة، متنقلا خلال مراحل متسلسلة كالحقوق التي تسبق فترة الخطبة و أثناءها و حقوق ما بعد النكاح ، و ذلك في ورشة تستمر لمدة ثلاثة أيام .

وفي حديثه تطرق الدكتور إلى ذكر بعض من الحقوق الضائعة نتيجة سوء فهم لمضمونها و التي تراكمت أخطاءها لتنجر نحو الخطأ الجسيم بواقعة الطلاق التي تشهد الدولة ارتفاعا ملحوظة في نسبتها.

و بين الدكتور العلماء أن التزامات المرأة في مرحلة تسبق الخطبة من شأنها تعليم الزوج حقوق زوجته، و أوضح أن الحق الوحيد الذي يملكه الرجل أثناء فترة الخطبة هو حق ممانعة المخطوبة من الارتباط بالآخر، فلا توجب عليه النفقة و تحرم فيها الخلوة، فلا يطالب أحدهما الآخر بأي سؤال أو ممانعة كطلب الإذن المسبق بالخروج.

و تعد الورشة افتتاحية للمزيد من الورشات التدريبية المتوالية بانطلاقة المشروع و التي تهدف إلى خلاصة وعي المرأة بقانون الأحوال الشخصية و قانون الخدمة المدنية و قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.

الإمارات

تنفيذاً لتوجيهات الشيخة فاطمة

الاتحاد النسائي ينظم ورشة «حقوق المطلقة» في قانون الأحوال الشخصية

مريم الرميثي لـ «أخبار العرب»: برنامج «اعرفي حقوقك» يهتم بتمكين المرأة الإماراتية من معرفة مالها وما عليها

أبوظبي - أماني لقمان:

تنفيذا لتوجيهات سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الاعلى لمؤسسة التنمية الاسرية رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيس المجلس الاعلى للأمومة والطفولة بضرورة العمل على تمكين المرأة حول معرفة حقوقها القانونية في جميع المجالات وخاصة التي تتصل بحقوق الطفل والاسرة ويواصل الاتحاد النسائي العام تنظيم ندواته وملتقياته لمشروع اعرفي حقوقك وذلك في الفترة من نوفمبر ٢٠١٠ وحتى يونيو ٢٠١١ والذي يهدف الى توعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية.

وعليه ينظم الاتحاد النسائي العام اليوم ورشة عمل بعنوان حقوق المطلقة في قانون الاحوال الشخصية يقدمها الدكتور محمد عبدالرحيم سلطان العلماء عضو كلية الشريعة الاسلامية والقانون في جامعة الامارات في مدينة العين.

وفي حديث لـ «أخبار العرب» قالت مريم الرميثي منسقة مشروع اعرفي حقوقك ان الاتحاد النسائي العام وتحت الرعاية الكريمة لسمو الشيخة فاطمة بنت مبارك يواصل عمله في برنامج اعرفي حقوقك والذي يهتم بتعريف المرأة الإماراتية بحقوقها وواجباتها وتوعيتها بقوانين الدولة، وقد قدم المشروع من قبل عدة ورشات عمل حول قانون الاحوال الشخصية بصفة عامة واليوم يتم التفعيل لهذا القانون بعرض محاضرتين ١٢-١٣ من الشهر الجاري حول حقوق المطلقة في قانون الاحوال الشخصية.

واشارت الرميثي الى ان الحضور لهذه المحاضرات سيكون من بعض المرشحات من مكتب الرؤية بالاتحاد النسائي العام وكذلك لموظفات تم ترشيحهن من جهات عمل مختلفة.

وقالت الرميثي ان محاضرة اليوم وغدا تحفز النساء المرشحات فقط، وهناك توجه بان يتم عرض تلك المحاضرات في المستقبل القريب على ان تكون بصورة مفتوحة للجميع من النساء والرجال.

وقالت ان الاتحاد النسائي العام في خطة عمله من خلال برنامج اعرفي حقوقك سيعقد في الاسابيع القادمة ورش عمل حول قانون الموارد البشرية المحلية وكذلك ورش عمل حول قانون التقاعد الاتحادي والمحلي في شهر ابريل المقبل.

مبنى الاتحاد النسائي ومكتب الرؤية

أرشيف

الجدير بالذكر ان مقدم محاضرة اليوم والغد الدكتور محمد عبدالرحيم سلطان العلماء حاصل على الدكتوراه في الفقه والتشريع من جامعة ام القرى في مكة بالمملكة العربية السعودية ولديه عدد من المؤلفات حول موضوع القانون والتشريع الاسلامي، وهو عضو في المجلس التشريعي للعديد من المنظمات الخيرية والاوقاف.

يهدف إلى نشر الوعي القانوني والجهد التنموي

"اعرفي حقوقك" مشروع يطلقه الاتحاد النسائي العام لدعم تنمية وتمكين المرأة

يطلق الاتحاد النسائي العام اليوم بدءاً من الساعة الثانية عشرة ظهراً بتوقيت الإمارات العربية المتحدة مشروع "اعرفي حقوقك" الذي يهدف إلى توعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية، تحت شعار "المرأة الإماراتية الواعية قادرة على تحقيق طموحاتها"، وذلك بالتعاون مع مؤسسة دبي للإعلام والمجلس الوطني الاتحادي، وبرعاية كريمة من سمو الشيخة لطيفة بنت محمد بن راشد آل مكتوم، رئيسة الاتحاد النسائي العام، ويهدف المشروع إلى نشر الوعي القانوني بين أفراد المجتمع من خلال وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي، وتنظيم ورش عمل وندوات ومحاضرات في مختلف مناطق الدولة، بالإضافة إلى إصدار مطبوعات ومنشورات توعوية، وتوزيعها على المؤسسات والجهات المعنية، وتوجيه الأفراد إلى الجهات المختصة لتقديم الاستشارات القانونية اللازمة لهم، وتأتي هذه المبادرة انطلاقاً من إيمان القيادة الرشيدة بأن المرأة الإماراتية هي ركيزة أساسية في بناء المجتمع، وأن تمكينها وتعزيز دورها في مختلف المجالات هو السبيل الأمثل لتحقيق التنمية المستدامة والشاملة التي تنشدها الدولة، وتسعى إلى ترسيخ مكانتها المتميزة بين الأمم، وتحقيق رؤيتها الطموحة للمستقبل، وتأتي هذه المبادرة أيضاً تأكيداً على حرص الاتحاد النسائي العام على تعزيز دور المرأة في المجتمع، وتمكينها من المشاركة الفاعلة في مسيرة التنمية الشاملة التي تشهدها الدولة في مختلف المجالات، وتحقيق تطلعات القيادة الرشيدة في أن تكون المرأة الإماراتية نموذجاً يحتذى به في العالم أجمع، وتأكيداً على أن المرأة الإماراتية هي الثروة الحقيقية التي تستثمر فيها الدولة، وهي الأساس الذي تبني عليه مستقبلها، وتحقق من خلاله طموحاتها وتطلعاتها.

حملة المرأة المتعلمة أغنى إيجابي

> المجتمعات الخليجية والعربية بشكل عام محكومة بنسيج وإطار من القيم والأعراف والتقاليد، وكثير منها يقيد ويعطل تطور المجتمع ونهضته
> علي العبدلي

المشروع يدعم تمكين المرأة

ميثاء الظاهري

أحمد الظاهري

يوسف سالم

خالد حسين

محمد عبدالله

منيرة الشويش

عبد الله المهيري

المرأة العربية لاتنشد إلا الستر

أهمية تثقيف المرأة

ورشة عمل الاتحاد النسائي العام «أعرفي حقوقك»

فاطمة المحرزي: عدد المشاركات في المشروع فاق المتوقع

جمعية من الصحفيين والإعلاميين والمتخصصين خلال ورشة «أعرفي حقوقك»

المحيسن: أهمية ترسيخ مفهوم الاطلاع على التشريعات الناظمة لحقوق المرأة

أبوظبي - أماني لقمان

بتوجيهات من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس الأعلى لأمومة والطفولة، وتنفيذا لاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة التي يتبنتها سموها قام الاتحاد النسائي العام ممثل بمقره بأبوظبي وبالمناطق مع الشراكة الشرق الوسطية ونحت عنوان مشروع أعرفي حقوقك الذي يهدف الى توعية المرأة بالحقوق والتشريعات المحلية والإتحادية، اقام ورشة عمل حول قانون الوراثة المشورة وتستغرق ثلاثة ايام.

وتناولت الورشة التي حاضر فيها المفوض السامي المحيسن المستشار القانوني والشرعي الاحكام الوراثة بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٦ بشأن الخدمة المدنية في امارة أبوظبي والعمل بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٨ وتحمل الورشة عنوان حقوق الموظف وواجباته.

ويهدف مشروع اعرفي حقوقك الى نشر الوعي العام بالحقوق التي كفلها دستور وقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة للمرأة ثم تعزيز قدرة النساء على الدفاع عن حقوقهن القانونية.

وسيتم من خلال المشروع عقد سلسلة من الورش المحلية في مختلف امارات الدولة، حيث ستختتم الرحلة الأولى عقد ١٢ ورشة عمل واربع مجموعات تدريب.

وتوفر الورش المحلية على التعريف بالتشريعات والاتفاقيات الدولية حول حقوق المرأة بالاضافة الى التعريف بقانون الاحوال الشخصية وقانون الخدمة المدنية وقانون العمل في دولة الإمارات.

وفي سؤال لأمنار العرب حول ورشة العمل ومشروع اعرفي حقوقك وما قدمته والفوائد الناتجة وهل حقق ما كان مرجوا منه. قالت الإستاذة فاطمة المحرزي مدير المشروع ومساعدة مديرة الاتحاد النسائي العام للشؤون المالية والإدارية ان ورشة اليوم جاءت في اطار مشروع اعرفي حقوقك بالمناطق وبدأ مع الشراكة الشرق الاوسطية وان المشروع وعند بدايته في نوفمبر الماضي وحتى الان فاق ما كان متوقعا، فالهدف من هذه الدورات توعية وتعريف المرأة بما لها وما عليها في كافة القوانين الصادرة في الدولة حتى يتم تعريفهن بحقوقهن. وحتى اليوم تم اقامة العديد من تلك الدورات والورش على مستوى الامارات.

واوضحت المحرزي ان الهدف الأساسي من الدورات وهو تعريف المرأة بحقوقها قد نجح بصورة كبيرة ووضح ذلك جليا من عدد المشاركات في تلك الدورات والذي فاق الاثنين من ٤٠٠ مشاركة على مستوى الدولة.

وقالت ان المرحلة الثانية من مشروع اعرفي حقوقك ستكون لعقد الدورات واللقاءات الحوارية مع المختصين كمناقشة القوانين المعمول بها في الدولة سواء في مجال الوراثة المشورة او في قوانين الاحوال الشخصية وهذه هي الخطة المستقبلية للمشروع، وسيتم دعوة المختصين ورفع التقارير منهم الى الجهات المعنية.

وفي تصريح لأمنار العرب قال مفوض المحاسبة المستشار المحيسن ان ورشة العمل تهدف بشكل عام الى اطلاع الموظفة سواء في الحكومة الاتحادية او في الحكومة المحلية على حقوقها في كافة التشريعات الناظمة لتوظيفة العامة سواء من حيث الحقوق المالية وغير المالية سواء ترقية، كفاءة وتقييم وكما معلوم ان المشروع في دولة الإمارات وضع قانون جديد وتم تعديله في عام ٢٠٠٨ وهو قانون الخدمة المدنية لإمارة ابوظبي وايضا قانون الوراثة المشورية الاتحادي في عام ٢٠٠٨ والتوابع التشعيدية الصادرة. كرست بشكل رئيسي الحقوق التي في الاصل نص عليها الدستور الموقي ووضعها بشكل مفصل. وبشكل الموظف من ممارسة واجباته وهو في راحة نفسية سواء فيما يتعلق بساعات العمل. سواء بالاجازة الرضية والعلاوات والمزاجي القائمة وكل هذا تم توضيحه للمشاركات ضمن هذا البرنامج.

واكد مكفوض المحيسن على ضرورة التركيز ايضا على ان هذه الحقوق لا بد من ان يواكبها القيام بالواجبات المنصوص عليها بالقانون لانه اذا قصر الموظف في اداء واجباته لا بد ان يخضع للتحقيق والمحاكمة وهذه العناصر والتحقيق وضع لها الحقوق كذلك ضمانات عدة من قبل الحقوق له على سبيل المثال يكون التحقيق معه كتابة. كل هذه الامور منتمي من الضمانات ان يرسخن مفهوم ضرورة الاطلاع على التشريعات الناظمة لحقوق المرأة في التشريعات سواء في قانون العمل او في قوانين الخدمة المدنية.

وقال المحيسن ان مشروع اعرفي حقوقك مشروع فريد من نوعه. وهو يوفر للمرأة الإرشادية المناسبة للتفاعل مع التشريعات الموجودة داخل الدولة. ارجو ان يتم تعميم هذا المشروع على قطاع الرجال ايضا.

واشار الى ان مردود المحاضرة كان جيدا وظهر من ردود فعل المشاركات والقارئة لاطلاع على المشروعات المتعلقة لحقوق المرأة.

حقوق الموظف وواجباته

- لا يجوز التعيين الا على وظيفة شاغرة ومعتمدة في الميزانية العامة
- اذا حصل الموظف على تقرير كفاءة درجة مقبول لا يجوز ترفيته
- الاجازة السنوية ٣٠ يوماً لمرة واحدة خلال مدة الخدمة

وحول سؤال احدى المشاركات عن التعاضلات ما بين القانون الجنائي وقانو العمل قال المحيسن انه لا يوجد تناقض ما بين تلك القوانين وبالتالي هذا التعاضلم فقط لتسلط ضوء على القانون بشكل تفصيلي فالقوانين واضحة والشرع وضع الحدود الفاصلة فيما بعد جريمة تأديبية مخالفة لقانون العمل وقد يخضع بالقوانين الوظيفية العامة بشكل عام. والجريمة الجنائية المنصوص عليها في قانون العقوبات.

وأوضح المحيسن ان مثل هذه الندوات وورش العمل لتوضيح مثل هذا الخلط الذي يظهر للشخص الذي لايملك قدر معقول من الثقافة القانونية لتمكن من التمييز بين الجرائم الجنائية والجرائم التأديبية.

مصدر التشريعات

وقد تناول الدكتور المحيسن في ورقته حقوق الموظف وواجباته وتحديد السلطات المختصة بالتعيين وشروطه، وتحديد واجبات الموظف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية ونواحيه وكذلك الاقام بالحقوق المالية وغير المالية والإلمام باحكام المخالفات التأديبية وجزاءاتها والمدة الاقام بها انتهاء الخدمة.

واشار الى ان احكام هذا القانون تسري على الموظفين المدنيين العاملين لدى الجهات الحكومية الذين يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة وان تحديد التعيين والترقي من الجهات والهيئات او المجالس من التطوع لاحكامه.

وقال المحيسن ان المادة ١٤ من القانون نصت على المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الامن والطمأنينة، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين وان كل مواطن حر في اختيار عمله او مهنته وحرفته في حدود القانون ولا يجوز فرض العمل اجباريا على المتقاعد الا في الاحوال الاستثنائية التي يعين عليها القانون، وشرط التعويض عنه، ولا يجوز استبعاد اي انسان.

واوضح ان صلاحية التعيين في الوظائف الشاغرة وفقا لأدنى وظائف وكلاء الجهات الحكومية ومن في حكمهم تتم بمرسوم اميري بناء على عرض رئيس الجهة الحكومية المختص وموافقة رئيس المجلس التنفيذي، ووظائف المديرين التنفيذيين ومن في حكمهم بقرار من رئيس المجلس التنفيذي ووظائف الدرجات الخاصة وحتى الرابعة عشرة بقرار من رئيس الجهة الحكومية المختص بعد اخذ رأي لجنة الموارد البشرية وقال انه لا يجوز التعيين الا على وظيفة شاغرة ومعتمدة في الميزانية العامة في حين يجوز بقرار من السلطة المختصة مناقلة الموظفين ان تعين احد الموظفين في وظيفة اعلى شاغرة متى توافرت فيه الشروط اللازمة للتعيين.

وقال ان من شروط التعيين في الوظائف العامة ان يكون من مواطني الدولة، باستثناء من تقتضي الحاجة تعيينهم من غير المواطنين وان يكون حسن السيرة والسلوك ولا تقل سنه عن ثماني عشرة سنة، ولا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم وان يكون حاصلا على المؤهل العلمي اللازم للتعيين في الوظيفة. كما لا يجوز اعادة تعيين اي موظف في الدرجات من الخامسة الى العاشرة اذا كان قد تقدم باستقالته من الوظيفة الا بعد مضي سنة كاملة.

وحول الترقيات اشار المحيسن الى انه يحظر ترقية الموظف الا على وظيفة شاغرة من نوع الوظيفة التي يشغلها وعند التزاحم على الترقية تعطى الأولوية للموظف الأكثر كفاءة ولا يجوز ترقية الموظف اذا كان قد حصل على تقرير كفاءة بدرجة مقبول او ضعيف عن السنة السابقة.

الرواتب والحجز!

واشار دكتور المحيسن في ورقته الى ان القانون حدد لكل درجة وظيفية راتب مقرار من المجلس التنفيذي بناء على توصية المجلس لتعديل هذه الرواتب. ويستحق الموظف راتبه الإجمالي من تاريخ تسلمه العمل. وان الموظف يستحق علاوة دورية، في اول يناير من كل سنة طبقا لتقرير كفاءته عن السنة السابقة. ويحرم الموظف الذي يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف من اول علاوة دورية تستحق له بعد اعتماد التقرير.

واشار الى انه لا يجوز اجراء خصم او توقيع حجز على المبالغ الواجبة الاداء من الحكومة للموظف باية صفة كانت الا في حالة الوفاء لنفقة او دين محكوم به من القضاء او لسداد ما يكون محكوما منه للحكومة سواء لسحب بتعلق باداء وظيفته او لاسترداد ما يكون قد صرف له بغير وجه حق، ولا يجوز ان يزيد ما يخصم او يحجز من هذه المبالغ على ربع الراتب الإجمالي وفي حالة وفاة احد الموظفين وهو بالخدمة تقوم الجهة التي يتبعها بصرف راتبه عن شهر الوفاة والثلاثة اشهر التالية دفعة واحدة الى من كان يعولهم واذا لم يوجد احد منهم يوزع على ورثته الشرعيين حسب الأنصبة الشرعية.

وركزت جل الأسئلة من الحضور حول احكام الاجازات التي يجوز منحها للموظف وحول ذلك اشار المفوض المحيسن الى انه لا يجوز للموظف ان ينقطع عن عمله الا في حدود الاجازات المسموحة له وهي اجازة دورية سنوية وحددت له ٣٠ يوم عمل في السنة لمتقاضي الدرجة الرابعة فما فوق و٢٢ يوم عمل في السنة لباقي باقي الوظائف ولا يستحق الموظف اجازة دورية عن المدة التي يقضيها في اجازة دراسية.

ويمنح الموظف بدلا نقديا بما يعادل راتب يوم عن كل يوم تم يحصل عليه من اجازته الدورية من السنة السابقة.

كما هناك الاجازة العارضة والتي تكون بسبب طارئ وبشرط الا تزيد في المرة الواحدة على يوم واحد. كما توجد الاجازة المرضية والتي لا تتجاوز ثلاثة ايام متتالية بناء على شهادة طبية.

كما اشار المحيسن الى ان الاجازة الدراسية تمنح للموظف براتب اجمالي للمدة المقررة لدراسته. كما يمنح الموظف اجازة لاداء الحج لمدة واحد وعشرين يوما مرة واحدة خلال مدة الخدمة. وهناك اجازة الزفاف وتكون من غير راتب. واجازة الوضع تمنح للموظفة براتب اجمالي لمدة خمسة واربعين يوما كما تمنح اجازة مختلطة لمدة خمسة عشر يوما. ويحق للموظفة المرضع ان تحصل على ساعة مغادرة يوميا في بداية او نهاية ساعات العمل لمدة سنة من تاريخ الوضع. كما تمنح الموظفة التي يتوفى عنها زوجها اجازة خاصة براتب اجمالي لمدة اربعة اشهر وعشرة ايام من تاريخ الوفاة ويمنح لرئيس الجهة الحكومية بناء على عرض لجنة الموارد البشرية ان يمنح الموظف اجازة خاصة بدون راتب لمدة شهر في السنة متى توفرت اسباب جدية لدى الموظف تقتضي منحه هذه الاجازة. كما يجوز للموظف اجازة مرافق مريض للعلاج لمدة شهرين. ويجوز عد هذه الاجازة بدون راتب اجازة سنوية سهرين في كل مرة اذا اقتضت الظروف ذلك.

كما منح للموظف اجازة الأمومة بالعمل. واجازة تفرغ علمي.

واشار المحيسن في محاضرته الى ان الموظف يعتبر مقدما استقالته اذا انقطع عن عمله او لم يعد بعد انتهاء اجازته مباشرة لمدة تجاوز خمسة عشر يوما متصلة او منقطعة خلال السنة الواحدة.

افتتاح مؤتمر «ما بعد مؤشرات الطفولة» في ابوظبي

الشيخة فاطمة: أهداف الحركة النسوية ليست لنا فقط بل لأطفالنا شباب الغد

أبوظبي - إيمان سرور:

أكدت سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، ورئيسة الاتحاد النسائي العام، تنامي الإنجازات التي تحققها المرأة الإماراتية خلال ثلاثة عقود من تأسيس الاتحاد النسائي العام في جميع مجالات الحياة بما في ذلك مجالات التعليم والعمل والسياسة والقضاء وغيرها، مشيرة سموها إلى أن المسيرة متواصلة، والجهد يبذل لتحقيق الكثير، ولا تزال المرأة تطمح للوصول إلى أعلى درجات التقدم والتطور، وذلك بفضل الله عز وجل، وبدعم قيادتنا الرشيدة.

ورش
الاتحاد النسائي العام يطلق مشروعاً للتوعية القانونية

بتوجيهات من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية- رئيسة الاتحاد النسائي العام - رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، وتنفيذا للإستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة التي دشنتها سموها يعتزم الاتحاد النسائي العام بالتعاون مع الشراكة الشرق أوسطية إطلاق مشروع بعنوان ،اعرفي حقوقك، الذي يهدف إلى توعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية. ويسعى المشروع إلى نشر الوعي العام بالحقوق التي كفلها دستور وقوانين دولة الإمارات للمرأة، ومن ثم تعزيز قدرة النساء على الدفاع عن حقوقهن القانونية.

وسيتم من خلال المشروع عقد سلسلة من الورش التدريبية في مختلف إمارات الدولة، حيث تتضمن المرحلة الأولى عقد 12 ورشة عمل و 4 مجموعات تدريب.

وستركز الورش التدريبية على التعريف بالتشريعات الدولية والمعاهدات الدولية حول حقوق المرأة، بالإضافة إلى التعريف بقانون الأحوال الشخصية وقانون الخدمة المدنية وقانون العمل في الدولة.

وكي تتحصن المرأة الإماراتية بنصوص الدستور في قوانين الأحوال الشخصية والعمل والموارد البشرية، سيتم تنفيذ عدد من ورش العمل التي تهدف إلى التعريف بالقانون. أبوظبي- البيان.

مشروع توعية قانونية بعنوان «اعرفي حقوقك»

بتوجيهات من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية رئيس الاتحاد النسائي العام رئيس المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، وتنفيذا للاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة التي دشنتها سموها يعتزم الاتحاد النسائي العام بالتعاون مع الشراكة الشرق أوسطية إطلاق مشروع بعنوان ،اعرفي حقوقك، في نوفمبر الجاري والذي يهدف إلى توعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية.

وانطلقت اليوم بمركز التنمية الأسرية فرع العين ورشة العمل الخاصة بقانون الأحوال الشخصية بعنوان ،اعرفي حقوقك، وتستمر ثلاثة أيام، ويقدم الورشة الدكتور محمد سلطان العلماء أستاذ الفقه وأصوله بجامعة الإمارات.

ويسعى المشروع إلى نشر الوعي العام بالحقوق التي كفلها دستور وقوانين دولة الإمارات للمرأة ومن ثم تعزيز قدرة النساء على الدفاع عن حقوقهن القانونية.

وذكر الدكتور العلماء أن الحقوق في الإسلام تحتل مساحة واسعة وتتجلى هذه الأهمية في الحياة الزوجية، حيث يتعين على شخصين العيش معا تحت سقف واحد والسير سوية في طريق واحد ومن اجل تحقيق غاية السكن إلى الطرف الأخر والمودة والرحمة يتعين على الرجل والمرأة الإحاطة بشكل علم بالواجبات.

والحقوق المتبادلة من اجل السير نحو حياة أسرية هانئة مفعمة بالمحبة والوئام، فاحترام الحقوق ورعاية الواجبات فضلا عن كونها لبنة أساسية في سعادة الحياة الأسرية، إلا إنها واجب شرعي يجب الالتزام به في إطار من المحبة والمودة والرحمة.

وتناولت الورشة الحقوق قبل الزواج مثل حق الاختيار وحق الرؤية وحق الاعتراض وحق النصيحة وغيرها، والحقوق بعد الزواج تنقسم إلى قسمين حق بعد العقد مثل عدم الزواج بأخرى وعدم الخطبة والحق في المهر وغيره وحق بعد الزفاف مثل حسن المعاشرة والمهر والنفقة والعدل والحقوق بعد الطلاق او الوفاة مثل الفراق بالمعروف والرجعة والنفقة والسكنى والعدة والمتعة والحضانة.

(وام)

الاتحاد النسائي يعقد ورشة عمل بعنوان «اعرفي حقوقك»

◆ أبوظبي(الاتحاد)- ينظم الاتحاد النسائي العام غداً ورشة عمل حول " قانون الموارد البشرية " بمقره في أبوظبي، تستمر ثلاثة أيام والتعاون مع الشراكة الشرق أوسطية، وذلك في إطار مشروع "اعرفي حقوقك".

ويأتي تنظيم هذه الورشة تنفيذاً للاستراتيجية الوطنية التي دشنتها سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك لتوعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية، وتتناول الورشة التي يحاضر فيها الدكتور أسامة المحيسين المستشار القانوني والمدرب، الأحكام الواردة بالقانون رقم "1" لسنة 2006 بشأن الخدمة المدنية في إمارة أبوظبي والمعدل بالقانون رقم "1" لسنة 2008. كما يهدف مشروع "اعرفي حقوقك" إلى نشر الوعي العام بالحقوق التي كفلها دستور وقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة للمرأة ومن ثم تعزيز قدرة النساء على الدفاع عن حقوقهن القانونية.

وسيتم من خلال المشروع عقد سلسلة من الورش التدريبية في مختلف إمارات الدولة، حيث ستتضمن المرحلة الأولى عقد "12" ورشة عمل وأربع مجموعات تدريب.

وتركز الورش التدريبية على التعريف بالتشريعات والمعاهدات الدولية حول حقوق المرأة، بالإضافة إلى التعريف بقانون الأحوال الشخصية وقانون الخدمة المدنية وقانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.

يذكر أن الاتحاد نظم ورشة "قانون الموارد البشرية" الأسبوع الماضي في مؤسسة التنمية الأسرية فرع المنطقة الغربية واستمرت ثلاثة أيام.

اعتباراً من الشهر المقبل

الاتحاد النسائي العام يطلق مشروع «اعرفي حقوقك»

◆ أبوظبي (الاتحاد) - أعلن الاتحاد النسائي العام عن إطلاقه مشروع التوعية القانونية بعنوان "اعرفي حقوقك" وذلك بدءاً من شهر نوفمبر المقبل، وبتوجيهات من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، وتنفيذاً للاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة التي دشنتها سموها.

ويهدف المشروع إلى توعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية وإلى نشر الوعي العام بالحقوق التي كفلها دستور وقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة للمرأة، ومن ثم تعزيز قدرة النساء على الدفاع عن حقوقهن القانونية. ويتضمن برنامج المشروع عقد سلسلة من الورش التدريبية في مختلف إمارات الدولة، إذ تشتمل المرحلة الأولى عقد 12 ورشة عمل و4 مجموعات تدريب.

وستركز الورش التدريبية على التعريف بالتشريعات الدولية والمعاهدات الدولة حول حقوق المرأة، إضافة إلى التعريف بقانون الأحوال الشخصية وقانون الخدمة المدنية وقانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وبهدف تحصين المرأة الإماراتية بنصوص الدستور في قانون الأحوال الشخصية وقانون العمل وقانون الموارد البشرية، سيتم تنفيذ عدد من ورش العمل التي تهدف إلى التعريف بالقانون.

ومن الأهداف الرئيسية التي تهدف حملة "اعرفي حقوقك" إلى تحقيقها هو تعريف المرأة الإماراتية بحقوقها والتشريعات الدولية والمحلية المتعلقة بالأحوال الشخصية، والموارد البشرية، وقوانين العمل.

وتسعى الحملة إلى دعم التشريعات المحسنة في الإمارات العربية المتحدة التي تحمي الحقوق القانونية للمرأة، كما تدعو إلى تأسيس كوادر من المحاميات المواطنات ممن تدربن على نشر الوعي القانوني، والدفاع عن حماية الحقوق القانونية للمرأة، ونشر الوعي العام بحقوق المرأة وقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة وتعزيز قدرة المرأة على الدفاع عن حقوقها القانونية.

وبلغ عدد المستهدفات للورشة الواحدة من كل إمارات الدولة من 20 إلى 25 امرأة لكل ورشة عمل، وتوزع البرنامج بإعطاء ورش في قانوني الموارد البشرية والعمل في شهر مارس وفبراير ويناير، والورش التي تخص قانون الأحوال الشخصية ستعطى في شهري ديسمبر ونوفمبر المقبلين.

لتوعية المرأة بالقوانين والتشريعات في هذا المجال

الاتحاد النسائي ينظم ورشة عمل عن قانون التقاعد الاتحادي

◆ أبوظبي (الاتحاد) - نظم الاتحاد النسائي العام أمس ورشة عمل حول " قانون التقاعد الاتحادي" تحت رعاية سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة.

وتهدف الورشة التي تنظم في إطار مشروع "اعرفي حقوقك" و تستمر يومين إلى توعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية الخاصة بهذا الشأن.

وشارك في الورشة 33 سيدة من موظفات عدد من الدوائر والجهات الحكومية والخاصة، فيما أدارها عبدالرحمن باقر نائب مدير الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية سابقاً. واستعرض باقر خلال الورشة ملامح قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية حيث يغطي القانون الحماية التأمينية في عدد من الحالات منها تأمين الشيخوخة والعجز الصحي والوفاة بشقيها الطبيعي والإصابي إضافة إلى إصابات العمل والمرض المهني بجانب حل الشركة أو إفلاسها أو تصفيتها بشرط مدة اشتراك في النظام " 15 " سنة.

وتطرق إلى المعاش التقاعدي والمزايا التأمينية حيث يعتبر المعاش التقاعدي من أبرز الحقوق التي كفلها القانون فيما يتميز نظام التأمينات الإجتماعية بالشمولية وسخاء المزايا التأمينية، وكذلك استحقاق المعاش ببلوغ سن الإحالة الى التقاعد وهو 60 سنة.

وأكد أن هناك مزايا تأمينية في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية حيث إن القانون الإماراتي أولى المرأة الإماراتية عناية خاصة إذ أفرد لها مميزات تأمينية في حال رغبتها بالتقاعد إضافة إلى تطبيق جميع أحكام القانون في حال رغبتها الاستمرار بالخدمة.

وأشار إلى وضع المرأة في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية فقد راعى القانون الظروف الخاصة بالمرأة المتزوجة والمطلقة والأرملة من خلال تخفيف شروط التقاعد المبكر إضافة إلى إمكانية شراء مدة اعتبارية تصل إلى 10 سنوات لرفع قيمة معاشها، ولا تطبق قيمة الخصم بنسبة 10 في المائة إذا أنهت خدماتها بالاستقالة وبلغت مدة اشتراكها في التأمين 20 عاماً ولها أولاد لم يبلغوا سن الرشد وكانت متزوجة أو مطلقة أو أرملة. وبين أنه وفقاً للقانون تستحق المرأة معاشاً تقاعدياً إذا أنهت خدمتها بالاستقالة وبلغت مدة اشتراكها في التأمين 20 سنة وكانت متزوجة أو أرملة أو مطلقة ولها أولاد لم يبلغوا سن الرشد بدون تطبيق خصم نسبته 10 بالمائة من استحقاقها. كما بين باقر أن القانون أجاز للمرأة شراء مدة خدمة اعتبارية كما أجاز لها الاستفادة من شراء مدة خدمة اعتبارية تنضم إلى مدة خدمتها الفعلية لمدة 10 سنوات فيما يحق للرجل شراء مدة خدمة اعتبارية بخمس سنوات. وقال إن القانون سمح للمرأة الجمع بين المعاش المستحق لها عن عملها ومعاش زوجها بلا حدود اضافة الى الجمع بين المعاش المستحق لها وفقاً لأحكام القانون عن مدة عملها وبين المعاش المستحق لها عن زوجها. مشيراً إلى أنه في حال ترمل المرأة ولا يوجد مستحقون فتتقاضى ثلاثة أرباع المعاش أما في حال تعدد الأرامل وليس هناك مستحقون غيرهن يتقاضين المعاش كاملا بالتساوي.

وأشار باقر إلى أنه ينقطع معاش الأرملة بزواجها وينقطع معاش البنت أو الأخت بزواجها أو إلحاقها بعمل أو مزاولتها مهنة ويعود معاش البنت أو الأخت في حالة الطلاق أو الترمل ولم يكن لها راتب أو معاش آخر أو لم تعد تعمل. أما في حالة حصول زوجة الدبلوماسي على الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج فيتحمل القطاع الحكومي حصته وحصة المؤمن عليها.

اطلاق برنامج «اعرفي حقوقك» في «نسائية دبي» لتعزيز الثقافة القانونية للمرأة

◆ دبي (وام) - نظمت جمعية النهضة النسائية بدبي أمس برنامجاً متكاملاً حول " قانون إدارة الموارد البشرية " في إطار التوجيهات السديدة لأم الإمارات سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة للارتقاء بالمرأة والنهوض بجميع القطاعات النسائية وتنويرهن بالنظم القانونية فيما يخص قوانين وأنظمة التقاعد والحقوق والواجبات والأسس واللوائح والأنظمة القانونية وتأكيدا لأهمية دعم وتعزيز الثقافة القانونية لدى الكادر الوطني النسائي .

وقدم البرنامج الذي نظمته الجمعية بالتعاون مع مركز النهضة للاستشارات والتدريب الخبير القانوني بسام عبد الحافظ سليمان المستشار القانوني لدى لجنة المنظمات المركزية لموظفي حكومة دبي .

وأشارت فاطمة الفلاسي المدير العام لجمعية النهضة النسائي بدبي أن الجمعية حريصة كل الحرص على تزويد القطاعات النسائية بإمارة دبي بالنظم القانونية واللوائح الخاصة بالقوانين في مجال المرأة بصفة عامة وقوانين إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي والمتضمن العديد من المواد والنصوص . وقالت إنه ترسيخا لذلك فقد تبنى مركز النهضة للاستشارات والتدريب هذه المهمة وتم توجيه الدعوات لجميع القطاعات النسائية بإمارة دبي والعاملات في الدوائر الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص بهدف إلقاء الضوء على قانون إدارة الموارد البشرية حتى تتعرف كل امرأة عاملة على حقوقها وعلى نصوص ومفردات هذا القانون والذي يعينها على تعزيز الثقافة القانونية في مجالات العمل وما بعد العمل خلال فترة التقاعد حيث يعد هذا القانون همزة وصل بين العاملات من الكوادر الوطنية والمؤسسات اللاتي يعملن بها .

ولفتت الفلاسي إلى أن مشاركة القطاعات النسائية في التعرف على قانون الموارد البشرية من خلال برنامج " اعرفي حقوقك " مبادرة مهمة أطلقتها أسرة جمعية النهضة النسائية لتعميم الفائدة والإلمام بكافة مواد وفصول هذا القانون حتى تكون الصورة واضحة أمام العاملات في الحقل المهني لأن هناك بعض العاملات قد يجهلن هذا القانون والذي يعد خريطة طريق للتشريعات والنظم بالتعامل مع العمل والمهن المختلفة والحقوق والواجبات وأنظمة الإجازات الدورية والمرضية والطارئة وغيرها وتوضيح الاستحقاق والعلاوات والترقيات والجزاءات وتحديد كل ما يسهل على العاملات الاطمئنان على الحقوق والنظم واللوائح .

وقالت إن جمعية النهضة النسائية بدبي ومركز النهضة للاستشارات والتدريب يتعاونان في خدمة القطاعات النسائية العاملة وأشارت إلى أنه يمكن التواصل مع الجمعية بعد انتهاء البرنامج والإجابة عن الاستفسارات والتساؤلات حول موضوعه .

في الاتحاد النسائي العام.. أيتها المرأة اعرفي حقك .. من قانون العمل

عبير بن تميم: المشرع الإماراتي أعطى امتيازاً للعامل على ديون صاحب العمل

العلي: ساعات العمل حددها القانون بثمانية ساعات أو ٤٨ ساعة في الإسبوع

وليد العلي خلال القاء محاضرته

عبير بن تميم وإيمان النجمي خلال المحاضرة

تغطية - أماني لقمان:

في إطار خطة برنامج أعرفي حقوقك نظم الاتحاد النسائي العام بمقره بأبوظبي، أمس محاضرتين حول قانون العمل في الدولة ضمن مشروع التوعية القانونية الذي أطلقه الاتحاد بهدف توعية المرأة لمعرفة حقوقها وتوعيتها بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية بالدولة.

تناولت المحاضرة الأولى التي تحدثت خلالها كل من الأستاذة عبير بن تميم رئيس قسم الشكاوى والمنازعات العمالية بإدارة علاقات العمل في دبي، وإيمان النجمي باحثة قانونية بوزارة العمل بدبي، تناولت التعريف بقانون العمل وأحكامه العامة وعقد العمل

وما تضمنه قانون العمل حول استخدام العمال وتنقيل الأحداث والنساء والأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً والأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

مجانية القضاء للعامل:

وقالت الأستاذة عبير بن تميم إن قانون العمل هو أحد فروع القانون الخاص وهو مجموعة من القواعد التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب المنشأة.

وأشارت إلى أن المشرع الإماراتي أعطى امتيازاً للعامل على ديون صاحب العمل بعد نفقة الزوجة والأولاد كما كفل له ضمانات التقاضي ومجانية القضاء والاعفاء من جميع رسوم التقاضي بكافة مراحلها، والسرعة من الفصل في القضايا.

وأوضحت أنه يجب أن يحرر عقد العمل من نسختين تسلم احداهما للعامل والأخرى لصاحب العمل، كما يجب أن يتضمن عقد العمل محل العمل ونوعه والراتب وتاريخ بداية التعاقد وتاريخ انتهائه بالنسبة للعقود المحددة.

ومن جانبها اشارت ايمان النجمي بحظر تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءا والسابعة صباحا إلا في الأعمال الطبية أو الفنادق أو المحال التجارية في أيام الاعياد أو اذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نشأ عنه او لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف. واذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

إجازة الوضع ٤٥ يوماً بأجر كامل وساعة رضاعة في اليوم لمدة ١٨ شهرا من تاريخ الوضع

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العاملين بالعمل الإضافي

إيمان النجمي: يحظر تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءا والسابعة صباحا

المساواة بين الرجل والمرأة:

واوضحت ان أجر المرأة مساوياً لأجر الرجل اذا كانت تقوم بنفس العمل وفقا لقانون دولة الإمارات مشيرة الى ان المرأة لها اجازة وضع ٤٥ يوماً بأجر كامل إذا تمت سنة في العمل. ولو لم تكمل عاماً تكون الاجازة بنصف الاجر كما ان لها ساعة رضاعة لمدة ١٨ شهرا من تاريخ الوضع.

ساعات العمل محددة

وتحدث بالمحاضرة الثانية الاستاذ وليد العلي، مسؤول التدريب بادارة التوجيه الخارجي بوزارة العمل، عن ساعات العمل والاجازات التي حددها القانون، وانتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة.

وأكد ان ساعات العمل حددها القانون بثماني ساعات في اليوم الواحد أو ٤٨ ساعة في الأسبوع ويجوز لأصحاب الأعمال التجارية زيادة ساعات العمل الى ٩ ساعات في اليوم.

واوضح ان ساعات العمل الاضافية تبلغ ساعتين يوميا وعدم العمل لاكثر من جمعتين متتاليتين فيما عدا أعمال المناوبة مع تخفيض ساعات العمل في رمضان الى ٦ ساعات وعدم العمل لاكثر من سنتين متتاليتين بدون اجازة. وان لا يعمل العامل اكثر من خمس ساعات متتالية دون فترات للراحة للطعام أو الصلاة كما لا يجوز تشغيل العامل أمام المخابز اكثر من ٧ ساعات في اليوم ويمنع تشغيل الاحداث الذي تقل أعمارهم عن ١٧ عاما امام الأفران بالمخابز.

اجازات الأجر الكامل:

واضاف العلي ان قانون العمل حدد الاجازات التي يستحق عنها العامل اجراً كاملاً وهي عيد رأس السنة الهجرية، يوم واحد ورأس السنة الميلادية يوم واحد وعيدالفطر المبارك يومين وعيد الاضحى والوقوف بعرفة ثلاثة أيام والمولد النبوي الشريف يوم واحد الاسراء والمعراج ويوم واحد العيد الوطني يوم واحد.

ويتم منح العامل خلال كل سنة خدمة اجازة سنوية لا يجب ان تقل عن يومين عن كل شهر إذا كانت مدة خدمته تزيد عن ٦ أشهر وتقل عن سنة و٣٠ يوما في كل سنة إذا كانت مدة خدمته تزيد عن سنة وفي حالة انتهاء خدمة العامل فإنه يستحق اجازة سنوية عن كسور السنة الاخيرة وعلى صاحب العمل اعطاء العامل قبل قيامه باجازته السنوية كامل الأجر المستحق له مضافا اليه اجر الاجازة المقررة.

وعن مكافأة نهاية الخدمة اشار الى ان العامل الذي اكمل سنة أو اكثر في الخدمة المستمرة يستحق مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته ولا تدخل ايام الانقطاع عن العمل بدون اجر في حساب مدة الخدمة. وتحسب المكافأة في حال العقد المحدد المدة بواقع اجر ٢١ يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة المستمرة.

يستحق مكافأة نهاية الخدمة عن انتهاء خدمته ولا تدخل ايام الانقطاع عن العمل بدون اجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة في حال العقد المحدد المدة بواقع اجر واحد وعشرين يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى واجر ثلاثين يوما عن كل سنة مما زاد عن ذلك وبشرط الا تزيد المكافأة في مجموعها عن اجر سنتين ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط ان يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة. وتحسب المكافأة من الراتب الاساسي للعامل.

فمكافأة نهاية خدمته تكون بعدد الايام الفعلية التي عمل فيها مقسومة على عدد ايام السنة ٣٦٥ يوما مضروبة في ٢١ يوم مضروبة في اجر اليوم.

واذا كانت مدة خدمة العامل اكثر من ٥ سنوات فالمكافأة تحسب من عدد الايام الفعلية التي عمل بها مقسومة على أيام السنة ٣٦٥ يوما مضروبة في ٣٠ يوماً مضروبة في اجر اليوم الواحد. وأشار العلي الى ان أجر اليوم يساوي الراتب الاساسي مقسوماً على عدد أيام الشهر ٣٠ يوماً.

الاتحاد النسائي ينظم ورشة عن قانون التقاعد الاتحادي

جانب من ورشة العمل تصوير: عادل حياتي

أبوظبي - هالة العسلي:

نظم الاتحاد النسائي العام، أمس، ورشة عمل حول «قانون التقاعد الاتحادي».

وتهدف الورشة التي تنظم في إطار مشروع «اعرفي حقوقك» والتي ستستمر يومين، إلى توعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية الخاصة بهذا الشأن.

شارك في الورشة 33 موظفة من عدد من الدوائر والجهات الحكومية والخاصة، فيما أدارها عبدالرحمن باقر الذي كان يشغل منصب نائب مدير الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية سابقاً.

واستعرض باقر خلال الورشة ملامح قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، حيث يغطي القانون الحماية التأمينية في عدد من الحالات، منها تأمين الشيخوخة والعجز الصحي والوفاة بشقيها الطبيعي والإصابي، إضافة إلى إصابات العمل والمرض المهني بجانب حل الشركة أو إفلاسها أو تصفيتها بشرط مدة اشتراك في النظام 15 سنة، وتطرق إلى المعاش التقاعدي والمزايا التأمينية، حيث يعد من أبرز الحقوق التي كفلها القانون، فيما يتميز نظام التأمينات الاجتماعية بالشمولية وسخاء المزايا التأمينية، وكذلك استحقاق المعاش ببلوغ سن الإحالة إلى التقاعد وهو 60 سنة.

وأكد المزايا التأمينية في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، حيث إن القانون الإماراتي أولى المرأة الإماراتية عناية خاصة، إذ أفرد لها ميزات تأمينية في حال رغبتها في التقاعد، إضافة إلى تطبيق جميع أحكام القانون في حال رغبتها في الاستمرار بالخدمة، وأشار إلى وضع المرأة في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، فقد راعى القانون الظروف الخاصة بالمرأة المتزوجة والمطلقة والأرملة من خلال تخفيف شروط التقاعد المبكر، إضافة إلى إمكانية شراء مدة اعتبارية تصل إلى 10 سنوات، لرفع قيمة معاشها، ولا تطبق قيمة الخصم بنسبة 10٪ إذا انتهت خدماتها بالاستقالة وبلغت مدة اشتراكها في التأمين 20 عاماً، ولها أولاد لم يبلغوا سن الرشد وكانت متزوجة أو مطلقة أو أرملة، وقال إن القانون سمح للمرأة الجمع بين المعاش المستحق لها عن عملها ومعاش زوجها بلا حدود، إضافة إلى الجمع بين المعاش المستحق لها وفقاً لأحكام القانون عن مدة عملها وبين المعاش المستحق لها عن زوجها، مشيراً إلى أنه في حال ترمل المرأة ولا يوجد مستحقون تتقاضى ثلاثة أرباع المعاش، أما في حال تعدد الأرامل وليس هناك مستحقون غيرهن يتقاضين المعاش كاملاً بالتساوي.

وأشار عبدالرحمن باقر إلى أنه ينقطع معاش الأرملة بزواجها، وينقطع معاش البنت أو الأخت بزواجها أو إلحاقها بعمل أو مزاولتها مهنة، ويعود معاش البنت أو الأخت في حال الطلاق أو الترمل ولم يكن لها راتب أو معاش آخر أو لم تعد تعمل، أما في حال حصول زوجة الدبلوماسي على الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج فيتحمل القطاع الحكومي حصته وحصة المؤمن عليها.

«اعرفي حقوقك» في نهضة المرأة برأس الخيمة

رأس الخيمة - حصة سيف:

نظمت جمعية نهضة المرأة برأس الخيمة بالتعاون مع الاتحاد النسائي العام مشروع «اعرفي حقوقك» لتوعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية، قدمه الدكتور أسامة بن نائل الحسين الخبير القانوني في دائرة القضاء بأبوظبي.

وأكد الدكتور الحسين أن المشروع يهدف إلى نشر الثقافة القانونية والوعي العام بالحقوق التي كفلها دستور وقوانين الدولة للمرأة، ومن ثم تعزيز قدرتهن على الدفاع عن حقوقهن القانونية كما يهدف إلى إلقاء الضوء على الأحكام الواردة بالمرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية ولائحته التنفيذية.

وأوضح الحسين في الندوة التي أقيمت صباح أمس في مقر نهضة المرأة في رأس الخيمة، حقوق المرأة في العلاوات والترقيات والإجازات بأنواعها، وتقييم الأداء وعلاقته وارتباطه بالترقيات.

أسامة الحسين متحدثاً خلال الندوة

محمد العطماء يتحدث خلال الورشة (وام)

الاتحاد النسائي ينظم ورشة عمل حول حقوق المطلقة

أبوظبي (وام) - نظم الاتحاد النسائي العام أمس ورشة عمل حول حقوق المطلقة في قانون الأحوال الشخصية الاتحادي ضمن مشروع "اعرفي حقوقك"، الذي يهدف إلى توعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية. وذلك تنفيذاً للاستراتيجية الوطنية للتقدم المرأة التي أطلقتها سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية ورئيسة الاتحاد النسائي العام. وتناولت الورشة التي قدمها الدكتور محمد عبدالرحيم العلماء أستاذ الشريعة والقانون في جامعة الإمارات عدداً من الموضوعات المتعلقة بالطلاق وأنواعه والنفقة والسكن والعدة والحضانة والإرضاع والصداق والميراث. وقال الدكتور محمد العلماء خلال الورشة التي تستمر لمدة يومين إن على الزوجين أن يدركا فضل التسامح والصبر في المشاكل الزوجية وأن يحذرا من إيقاع الطلاق أو طلبه أو مطالعة التوجيهات الإسلامية، مشدداً على أن الطلاق لا يعني توقف قطار الحياة بل محطة يتوقف فيها الإنسان لمراجعة ما حصل في حياته وأخذ الدروس مما فات.

ويهدف المشروع إلى نشر الوعي العام بالحقوق التي كفلتها قوانين دولة الإمارات العربية المتحدة للمرأة ومن ثم تعزيز قدرة النساء على الدفاع عن حقوقهن القانونية. ويشتمل المشروع على سلسلة من الورش التدريبية في مختلف إمارات الدولة.

يذكر أن الاتحاد النسائي قام بإصدار سلسلة من الكتيبات التثقيفية بعنوان "اعرفي حقوقك" في عدة مجالات منها النفقة والحضانة في ضوء قانون الأحوال الشخصية بالدولة، وحقوق المرأة كمستهلك، وكيفية التعريف بالثقافة الغذاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، بالإضافة إلى التعريف بالثقافية حقوق الطفل.

أهم التشريعات المعنية بالمرأة

حرصت دولة الإمارات العربية المتحدة على توفير البيئة التشريعية الداعمة للمرأة، وقد كفل الدستور الإماراتي حقوق المرأة وأقر مبدأ المساواة بينها وبين الرجل، بما يتناسب وطبيعتها، كما نصّ على حقها في التعليم، وشغل الوظائف والحصول على المساعدات والمزايا الاجتماعية والصحية. إضافة إلى المراجعة الدورية لمنظومة التشريعات الداعمة للمرأة، كما حرص المشرع في دولة الامارات أن تكون هذه التشريعات متوافقة مع المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، ولذلك انضمت الدولة إلى العديد من الاتفاقيات المعنية بشؤون المرأة مثل اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو). كما يعمل الاتحاد النسائي العام منذ تأسيسه وبالشراكة مع مؤسسات الدولة الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني على تمكين المرأة، وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها الفاعلة في التنمية المستدامة، ويشارك في مراجعة التشريعات والقوانين والأنظمة المتعلقة بالمرأة، واقتراح التعديلات اللازمة حسب المستجدات وبالتنسيق والتعاون مع الجهات ذات العلاقة. ونستعرض هنا نماذج لبعض القوانين الخاصة بالمرأة.

قائمة من مواد الدستور والتشريعات ذات الصلة بالمرأة

مواد من دستور دولة الامارات العربية المتحدة

- المادة (14)

المساواة، والعدالة الاجتماعية، وتوفير الأمن والطمأنينة، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين، من دعامات المجتمع، والتعاضد والتراحم صلة وثقى بينهم.

- المادة (15)

الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، ويكفل القانون كيانها، ويصونها ويحميها من الإنحراف.

- المادة (17)

التعليم عامل أساسي لتقدم المجتمع، وهو الزامي في مرحلته الابتدائية ومجاني في كل مراحله داخل الاتحاد، ويضع القانون الخطط اللازمة لنشر التعليم وتعميمه بدرجاته المختلفة، والقضاء على الأمية.

- المادة (25)

جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي.

- المادة (35)

باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين، على أساس المساواة بينهم في الظروف، وفقاً لأحكام القانون، والوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها.

المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2011 والمرسوم بقانون اتحادي رقم (17) لسنة 2016

1. تُمنح الموظفة المعينة في وظيفة دائمة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة ثلاثة أشهر.
2. تُمنح الموظفة ولمدة أربعة أشهر من تاريخ الوضع ساعتين يومياً لإرضاع وليدها وذلك وفق الآلية التي تحددها اللائحة التنفيذية.
3. لا يجوز للموظفة الجمع بين إجازة الوضع والإجازة بدون راتب.

- المادة (56)

تمنح الموظفة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها إجازة حداد براتب اجمالي لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام تبدأ من تاريخ وفاة الزوج.

(لائحة الموارد البشرية في الجهات المستقلة)

قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2013 بشأن لائحة الموارد البشرية في الجهات المستقلة

إجازة الوضع

- المادة (67)

1. تُمنح الموظفة المعينة في وظيفة دائمة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة شهرين، ويجوز منحها قبل أسبوعين من التاريخ المتوقع للوالدة، بناء على تقرير طبي مقدم من الطبيب المعالج، على أن تكون بشكل متواصل.
2. يجوز للموظفة بعد انتهاء إجازة الوضع ولمدة أربعة أشهر من تاريخ عودتها للعمل مغادرة مقر العمل لمدة ساعتين يومياً لإرضاع وليدها سواء تمت تلك المغادرة عند بدء ساعات العمل الرسمي أو في نهايتها، وفي جميع الأحوال تحتسب هاتان الساعتان من ساعات العمل وبراتب إجمالي.
3. يجوز الجمع بين إجازة الوضع والإجازة السنوية والاجازة بدون راتب .
4. تحسب العطلات الأسبوعية والرسمية التي تتخلل إجازة الوضع من ضمن مدة الإجازة وكذلك العطلات الأسبوعية والرسمية التي تصادف بداية أو نهاية الإجازة.
5. يستمر حساب استحقاقات مكافأة نهاية الخدمة، والمعاش التقاعدي والإجازة السنوية عن فترة إجازة الوضع المعتمدة.
6. إذا منحت الموظفة إجازة مرضية أثناء إجازة الوضع فلا تمدد إجازة الوضع بقدر هذه الإجازة.
7. تحصل الموظفة على إجازة الوضع أثناء فترة الاختبار على أن تمدد فترة الإختبار بقدر هذه الإجازة.

إجازة العدة

- المادة (70)

1. تمنح الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة خاصة براتب إجمالي لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ وفاة الزوج، ولا تحتسب من ضمن إجازاتها الأخرى.
2. على الموظفة إبلاغ مسؤولها المباشر عن وفاة الزوج بأي وسيلة ممكنة بنفسها أو عن طريق أحد الأقارب أو الزملاء، وترفق شهادة الوفاة مصدقة ومعتمدة من الجهات الرسمية سواء داخل أو خارج الدولة بحسب مكان الوفاة.
3. يستمر احتساب استحقاقات مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي والإجازة السنوية عن فترة إجازة العدة المعتمدة.

قانون الموارد البشرية رقم (6) لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي

- المادة (40)

1. تمنح الموظفة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة ثلاثة أشهر.
2. يحق للموظفة المرضع أن تحصل على ساعتين مغادرة يومياً في بداية أو نهاية ساعات العمل لمدة سنة من تاريخ الوضع للعناية بمولودها.

- المادة (45)

تمنح الموظفة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة براتب إجمالي لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام تبدأ من تاريخ الوفاة.

قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (8) لسنة 2018

إجازة الأمومة والوضع والرعاية

- المادة (83)[1]

تنظم أحكام إجازة الأمومة والوضع والرعاية بموجب أحكام المرسوم رقم (14) لسنة 2017 المشار إليه أو أي تشريع آخر يحل محله.

إجازة عدة الوفاة

- المادة (86)

أ- تُمنح الُموظفة الُمسلمة التي يُتوفّى عنها زوجها إجازة عدة براتب شامل لُمدة أربعة أشهر وعشرة أيام تبدأ من تاريخ وفاة الزوج أو حتى تضع حملها.

ب- يجوز الجمع بين إجازة عدة الوفاة والإجازة الدوريّة، وفي حالة صادف وقوع إجازة عدّة الوفاة أثناء الإجازة الدوريّة، فأنّه تُضاف مدة إجازة عدة الوفاة إلى الإجازة الدوريّة.

(1) للمزيد عن احكام إجازة الأمومة والوضع والرعاية - ينظر المرسوم رقم (14) لسنة 2017 بشأن الأمومة والوضع والرعاية للموظفات في حكومة دبي المرفق ----------

اللائحة التنفيذية رقم 12 لسنة 2021 للقانون رقم 6 لسنة 2015 بشأن الموارد البشرية لإمارة الشارقة

إجازة الوضع [1]

- المادة (67)

1. تمنح الموظفة إجازة وضع براتب شامل لمدة (90) يوماً ويجوز منحها الإجازة قبل أسبوعين من التاريخ المتوقع للولادة بناءً على تقرير طبي معتمد من الطبيب المختص على أن تخصم من إجازة الوضع المقررة والبالغة (90) يوماً، ولا تمنح هذه الإجازة للموظفات على نظام العقد المؤقت.
2. في حال قدمت الموظفة إجازة مرضية قبل تاريخ الوضع بأسبوعين تحتسب إجازة مرضية ولا يتم خصمها من إجازة الوضع (90) يوم.
3. تمنح الموظفة بعد إجازة الوضع فترة متصلة للرضاعة في بداية أو نهاية الدوام لمدة سنة فيما عدا شهر رمضان وذلك وفقاً لما يلي:
   أ. فترة ساعتين يومياً للستة شهور الأولى.
   ب. فترة ساعة يومياً للستة شهور الثانية.
4. يجوز للموظفة بعد إجازة الوضع والإجازة الدورية والإجازة بدون راتب (بحد أقصى 120 يوماً) من بداية إجازة الوضع وفي جميع الأحوال يشترط أن تكون الإجازة متصلة، حتى ولو كانت في فترة الاختبار.
5. الموظفة التي تم تعيينها ولم يمض على تاريخ الوضع سنة واحدة وثلاثة أشهر تمنح باقي فترة الرضاعة المقررة اعتباراً من تاريخ الوضع.

---

(1) "وتحدد اللائحة مُدد وإجراءات وشروط ومتطلبات منح هذه الإجازات" المادة (36) من قانون الموارد البشرية رقم 6 لسنة 2015 وتعديلاته

6. تنتهي إجازة الوضع بوفاة المولود بعد الولادة وفي هذه الحالة تستحق الموظفة ما يلي:
   أ- إجازة النفاس (40) يوماً اعتباراً من تاريخ الوضع أو ماتبقى من مدتها إذا توفى المولود أثناء الولادة أو في نفس يوم الولادة أو خلال إجازة النفاس.
   ب- إذا توفى المولود بعد إجازة النفاس أعلاه تستحق الموظفة إجازة حداد (5) أيام اعتباراً من تاريخ الوفاة.
7. لا تستحق الموظفة إجازة الوضع إذا حدث إجهاض أثناء الحمل ولكنها تستحق الإجازة المرضية إذا قررت الجهة الطبية منحها إجازة مرضية شريطة أن تعتمد طبقاً للقواعد المعمول بها في هذا الشأن.

إجازة العدة

- المادة (70)

1. تمنح الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة عدة براتب شامل لمدة (أربعة أشهر وعشرة أيام) من تاريخ وفاة الزوج.
2. على الموظفة إبلاغ رئيسها المباشر عن وفاة الزوج بأي وسيلة ممكنة سواء بنفسها أو عن طريق أحد الأقارب أو الزملاء، وترفق شهادة الوفاة مصدقة ومعتمدة من الجهات الرسمية سواء داخل أو خارجها وفق مكان الوفاة.
3. تدخل مدة إجازة العدة ضمن مدة الخدمة الفعلية للموظفة وتستحق عنها كافة المزايا الوظيفية.
4. على الموظفة تعبئة إستمارة طلب إجازة العدة وفق النموذج رقم (10) بشأن طلب الإجازة بالملحق رقم (1/ج) المرفق بهذه اللائحة مع تقديم شهادة الوفاة ومصدقة إذا كانت من خارج الدولة وتحتسب إجازة العدة من تاريخ الوفاة.

قانون الموارد البشرية الحكومية في رأس الخيمة رقم 1 لسنة 2013

إجازة الوضع (الأمومة)

- المادة (95)

1. تُمنح الموظفة المعينة في وظيفة دائمة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة شهرين ويجوز لها جمعها مع الإجازة السنوية أو الإجازة بدون راتب وبحد أقصى مائة يوم من بداية إجازة الوضع.
2. يجوز للموظفة الحامل طلب بدء إجازة الوضع قبل شهر على الأكثر من التاريخ المتوقع للولادة، على أن تكون بشكل متواصل.
3. يصرح للموظفة بعد انتهاء إجازة الوضع ولمدة أربعة أشهر من تاريخ عودتها للعمل مغادرة مقر عملها لمدة ساعتين يومياً خلال ساعات الدوام الرسمي وذلك لغايات إرضاع وليدها، وتحتسب هاتان الساعتان من ساعات العمل المدفوعة الراتب.
4. تحتسب العطل الأسبوعية والرسمية والإجازات المرضية التي تتخلل إجازة الوضع من ضمن مدة الإجازة، أما العطل الأسبوعية والرسمية التي تصادف بداية أو نهاية الإجازة فلا تعتبر من ضمن مدتها.
5. يتم احتساب اشتراكات التقاعد واستحقاقات مكافأة نهاية الخدمة والإجازة السنوية عن فترة إجازة الوضع المعتمدة.

إجازة العدة

- المادة (98)

1. تمنح الموظفة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها إجازة براتب إجمالي لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ وفاة الزوج.
2. يستمر احتساب اشتراكات التقاعد واستحقاقات مكافأة نهاية الخدمة والإجازة السنوية عن فترة إجازة العدة المعتمدة.

قانون اتحادي رقم (12) لسنة 1976 في شأن قوة الشرطة والأمن

- المادة (70)

أ) يمنح منتسب القوة إجازة براتب كامل لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة الخدمة ولا تحتسب هذه الإجازة من إجازته السنوية.

ب) تمنح المرأة المنتسبة للقوة إجازة وضع لمدة (90) يوماً براتب إجمالي ولا تحتسب هذه الإجازة من إجازتها السنوية وتمنح ساعتين يومياً لإرضاع طفلها لمدة لا تجاوز سنتين من تاريخ الولادة.

ج) تمنح منتسبة القوة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل مدة العدة الشرعية من تاريخ الوفاة ولا تحتسب من إجازتها السنوية.

ح) يجوز منح منتسب القوة من الإناث إجازة بدون راتب إذا رخص لزوجها بالسفر للخارج. ولا يجوز أن تجاوز هذ الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج.

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

إجازة الوضع والأمومة

- المادة (31)

1. يمنح الفرد من الإناث إجازة براتب إجمالي شهرين للوضع.
2. وتمنح إجازة أمومة لمدة شهرين بنصف راتب إجمالي - إذا رغبت في ذلك - كما تمنح شهرين آخرين بدون راتب - إذا رغبت في ذلك - وبعد موافقة الجهة المختصة. وفي جميع الأحوال تمنح إجازة الأمومة لمدة خمس مرات خلال خدمتها الوظيفية.

إجازة العدة

- المادة (31)

يستحق الفرد من الإناث متى توفى عنها زوجها إجازة عدة براتب شامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة.

اجازة المرافق العائلي

- المادة (31)

يجوز منح الفرد إجازة براتب شامل لمدة لا تجاوز شهرين إذا اقتضت الظروف أن يرافق زوجه أو أحد أولاده أو أحد والديه أو أحد الأشخاص ممن تربطه بهم صلة قربى أو نسب للعلاج خارج الدولة, ويجوز تمديد هذه الإجازة لمدة أخرى مماثلة إذا إقتضت الظروف ذلك فإن طالت المدة عن أربعة أشهر ورؤى مدها يعرض الأمر على رئيس الهيئة لتقرير ما يراه مناسباً.

الاجازة بدون راتب

- المادة (31)

أ- يجوز منح الفرد إجازة بدون راتب لمدة لا تزيد على ثلاثين يوما في السنة متى توفرت مبررات منح هذه الإجازة.

ب- يجوز منح الفرد من الإناث إجازة بدون راتب إذا رخص لزوجها بالسفر للخارج ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج.

قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل

- مادة (30)

للعاملة ان تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها ويشترط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة، وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها. وللعاملة بعد استنفاذ إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون أجر لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة، إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة إلى عملها، ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعنيها السلطة الصحية المختصة أو مصدق عليها من هذه السلطة أنه نتيجة عن الحمل أو الوضع.

ولا تحتسب الإجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الإجازات الأخرى.

- مادة (31)

خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض لا تزيد كل منهما على نصف ساعة.

- مادة (32)

تُمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل.

قانون اتحادي رقم (3) لسنة 2016 بشأن حقوق الطفل "وديمة"

- مادة (20)

(تعمل السلطات المختلفة والجهات المعنية على تقديم الرعاية الصحية للأمهات قبل الولادة وبعدها وفق التشريعات السارية).

قانون اتحادي رقم 43 لسنة 1992 في شأن تنظيم المنشآت العقابية

- مادة (21)

تعامل المسجونة الحامل ابتداء من وقت ظهور الحمل معاملة المسجونين من الفئة (أ) إذا لم تكن من هذه الفئة، وتعفي من العمل بالمشأة وتمنح رعاية طبية خاصة من حيث الغذاء والنوم ويؤجل تنفيذ أية جزاءات تأديبية عليها إلى مابعد الوضع أو إلى حين إنتهاء فترة وجود مولودها معها بحسب الأحوال.

ويجب نقلها إلى المستشفى عند اقتراب الوضع وتبقى فيه حتى تضع حملها وإلى أن يقرر الطبيب خروجها منه وتبذل لها ولمولودها العناية الصحية اللازمة مع الغذاء والملبس المناسب والراحة، وللمسجونة أن تحتفظ بمولودها حتى يبلغ من العمر عامين هجريين فإذا لم ترغب في بقائه معها أو بلغ هذه السن سلم لمن تختاره ممن لهم حق الحضانة، وإلا سلم لأبيه وإذا لم يوجد يودع في إحدى دور رعاية الأطفال، مع إخطار الأم في جميع الحالات بمكانه، وتيسير رؤيتها له في أوقات دورية على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية.

- مادة (29)

يكون لكل منشأة طبيب أو أكثر أحدهم مقيم تناط به الرعاية الصحية للمسجونين وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية، وعليه أن يفحص كل مسجون عند دخوله المنشأة، ويثبت حالته الصحية والعقلية في السجل العام لكل فئة من المسجونين وأن يحدد الأعمال التي تمكنه صحته من أدائها. على أنه بالنسبة للمنشآت الخاصة بالنساء فيتعين أن يكون الأطباء فيها من النساء إلا إذا اقتضت الضرورة أن يكون بالمنشأة طبيب أو أكثر من الرجال.

وفي جميع الأحوال يجب ألا يذكر في شهادة ميلاد الطفل ما يشير إلى مولده في المنشأة أو في مستشفى خاص بها أو إلى واقعة سجن أمه.

قرار وزاري رقم (471) لسنة 1995 بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (43) لسنة 1992 في شأن تنظيم المنشآت العقابية

- مادة (5)

يدير كل منشأة عقابية للرجال أو الأحداث الذكور ضابط يعاونه عدد كاف من الضباط وضباط الصف والأفراد والموظفين والمستخدمين الذين يعملون تحت إشرافه.
ويتولى إدارة المنشأة الاتحادية للنساء والأحداث الإناث ضابط من النساء يعاونها عدد كاف من الموظفات بقدر الإمكان. وفي جميع الأحوال يجب أن تتولى الحراسات الداخلية للسجينات وأعمال الخدمة المتعلقة بهن نساء. أما الحراسات الخارجية للسجن فيعهد بها إلى الرجال.

- مادة (40)

يجب ألا يذكر في شهادة ميلاد الطفل ما يشير إلى مولوده في المنشأة العقابية أو في مستشفى خاص بها أو إلى واقعة سجن أمه.

- مادة (42)

يسمح للمسجونة المحكوم عليها بالإعدام بزيارة مولودها الذي لم يجاوز السابعة من عمره يومياً ولمدة أسبوع، وذلك قبل تنفيذ حكم الإعدام، ويجب اتخاذ جميع التدابير الأمنية اللازمة.

- مادة (72)

تعقد ندوات ومحاضرات دينية وعلمية وثقافية وفق برنامج مرتب تعده إدارة المنشأة العقابية بحيث لا يقل عدد المحاضرات والندوات عن مرتين في الأسبوع، ويحدد مكان المحاضرة أو الندوة بقرار من مدير المنشأة العقابية مع مراعاة النواحي الأمنية الضرورية.
كما تعقد الندوات والمحاضرات في المنشآت العقابية الخاصة بالنساء بمراعاة عدم اختلاط الرجال بالمسجونات.

(القانون الاتحادي رقم 35 لسنة 1992 في شأن قانون الإجراءات الجزائية لدولة الامارات العربية المتحدة)

- مادة (52)

إذا كان المتهم أنثى يجب أن يكون التفتيش بمعرفة أنثى يندبها لذلك مأمور الضبط القضائي بعد تحليفها يميناً بأن تؤدي أعمالها بالأمانة والصدق ويتعين كذلك أن يكون شهود التفتيش من النساء.

- مادة (56)

إذا كان في المنزل نساء ولم يكن الغرض من الدخول ضبطهن ولا تفتيشهن وجب على مأمور الضبط القضائي أن يراعي التقاليد المتبعة في معاملتهن وأن يمكنهن من الاحتجاب أو مغادرة المنزل وأن يمنحهن التسهيلات اللازمة لذلك بما لا يضر بمصلحة التفتيش ونتيجته.

- مادة (289)

يؤجل تنفيذ عقوبة الإعدام على المرأة الحامل إلى أن تضع حملها وتتم رضاعه في عامين هجريين وتحبس حتى يحين وقت التنفيذ.

- مادة (295)

إذا كانت المحكوم عليها بعقوبة مقيدة للحرية حاملاً جاز تأجيل التنفيذ عليها حتى تضع حملها وتمضي مدة ثلاثة أشهر على الوضع.

- مادة (298)

إذا كان محكوماً على الرجل وزوجته بعقوبة مقيدة للحرية جاز تأجيل تنفيذ العقوبة على أحدهما حتى يفرج عن الآخر وذلك إذا كانا يكفلان صغيراً لم يتم خمس عشرة سنة وكان لهما محل إقامة معروف في الدولة.

قانون اتحادي رقم (7) لسنة 1999 للمعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته

- مادة (27)

إذا توفيت الزوجة عند وفاة المؤمن عليه، أو صاحب المعاش، أو بعد وفاته، أو تزوجت انتقل نصيبها إلى أبنائها، وبناتها منه المستحقين للمعاش بالتساوي فيما بينهم، فإن لم يوجد أحد منهم انتقل نصيبها إلى أرامل المؤمن عليه، أو صاحب المعاش الموجودات وقت وفاتها بالتساوي فيما بينهن فإذا لم توجد واحدة منهن آل نصيبها إلى الهيئة.

- مادة (30)

ينقطع معاش الأرملة بزواجها وينقطع معاش البنت أو الأخت بزواجها أو التحاقها بعمل أو مزاولتها لمهنة ويعود المعاش إلى البنت أو الأخت إذا طلقت أو ترملت ولم يكن لها راتب أو معاش آخر أو لم تعد تعمل.

- مادة (31)

إذا ترملت أو طلقت البنت أو الأخت أو الأم وكذلك إذا أصبح الابن أو الأخ عاجزاً عن الكسب بعد وفاة صاحب المعاش ولم يكن لهم راتب أو معاش آخر استحق كل منهم ما كان يستحقه من معاش بافتراض استحقاقه في تاريخ وفاة صاحب المعاش على ألا يمس ذلك بحقوق باقي المستحقين في المعاش وفي حالة قطع المعاش أو وقفه عن أحدهم لا يرد إلى غيره.

- مادة (33)

يستحق الأخوة والأخوات نصيباً في معاش المتوفي متى كانوا يعتمدون في معيشتهم عليه حال حياته ويثبت ذلك وفقا للقواعد التي تضعها الهيئة ويكون الاستحقاق بمراعاة الشروط وفي الحدود المبينة في المادتين (29) (30) من هذا القانون.

- مادة (34)

تستحق الأم نصيباً في معاش ابنها المتوفي إذا كانت أرملة أو مطلقة أو كان زوجها معالاً من ابنها المتوفى حال حياته ولم يكن لها راتب أو معاش.

- مادة (36)

استثناء من أحكام حظر الجمع بين معاشين أو بين المعاش والراتب يجوز الجمع في أي من الحالات الآتية:

1. حالات الجمع بين المعاشين أو بين المعاش والراتب السابقة على العمل بأحكام هذا القانون
2. إذا كان مجموع المعاشين أو المعاش والراتب الذي يتقاضاه صاحب المعاش لا يزيد على تسعة آلاف درهم، فإذا زاد على هذا المجموع انحصر حقه فيما لا يجاوزه.
3. إذا كان صاحب المعاش قد أمضى في العمل الحكومي المستحق عنه معاش خمس وعشرين سنة فأكثر، فيجوز له الجمع بين هذا المعاش وأي راتب يتقاضاه من أي جهة بالدولة، بصفة دورية مهما بلغت قيمتهما معاً عدا الحالتين المنصوص عليهما في البندين 6 و11 من المادة (16) من هذا القانون فيطبق في شأنهما الحكم الوارد في البند 2 من هذا النص.
4. إذا كان المعاش مستحقاً لأرملة صاحب المعاش فلها الحق في الجمع بين راتبها من عملها أو معاشها وبين المعاش المستحق لها عن زوجها.

قانون رقم 2 لسنة 2000 في شأن معاشات ومكافآت التقاعد المدنية لإمارة أبوظبي وتعديلاته

- مادة (27)

يستحق المعاش في الحالات الآتية :

أ) انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الوفاة أو العجز الكلي أو عدم اللياقة الصحية أياً كانت مدة اشتراكه في الصندوق، ويثبت العجز الكلي أو عدم اللياقة الصحية بمعرفة اللجنة الطبية المختصة.

ب) انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغ سن الإحالة إلى التقاعد وذلك متى بلغت مدة اشتراكة في هذا الصندوق عشر سنوات.

ج) انتهاء خدمة المؤمن عليها المتزوجة أو المطلقة أو الأرملة إذا كان لأي منهن أولاد لغير الأسباب الواردة في البندين (أ. ب) أعلاه متى كانت مدة اشتراكها في الصندوق خمسة عشر سنة أو عشر سنوات إذا كانت قد بلغت سن الخمسين فأكثر.

ه) انتهاء خدمة المؤمن عليه بمرسوم أميري أو بقرار من المجلس التنفيذي بالإحالة إلى التقاعد.

و) انتهاء خدمة المؤمن عليه بناءً على طلبه متى كانت مدة اشتراكه في الصندوق خمسة عشر سنة وكان قد بلغ عند العمل بهذا القانون سن الخمسين للذكور والخامسة والأربعين للإناث على أن تزاد السن للجنسين سنة فسنة خلال الخمس سنوات التالية وسنتين من بعد ذلك حتى بلوغ سن الإحالة إلى التقاعد.

ز) انتهاء خدمة المؤمن عليه بقرار تأديبي أو حكم قضائي متى كانت له مدة اشتراك في الصندوق خمسة عشر سنة.

س) انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود السابقة على أساس مدة اشتراك خمس عشر سنة أو مدة الاشتراك الفعلية أيهما أطول ويضاف إلى مدة الاشتراك المحسوبة في الصندوق في حالة انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز الكلي ثلاث سنوات اعتبارية أو ما يكمل سن الخامسة والخمسين للإناث والستين للذكور أيهما أقل.

- مادة (43)

استثناء من أحكام حظر الجمع بين معاشين أو أكثر بين المعاش التقاعدي والراتب أو الأجر يجوز الجمع في أي من الحالات الآتية:

أ. حالات الجمع بين المعاشين أو بين المعاش التقاعدي والمرتب أو الاجر السابقة على العمل بأحكام هذا القانون

ب. إذا كان مجموع المعاشين أو بين المعاش التقاعدي والمرتب أو الأجر الذي يتقاضاه صاحب المعاش لا يزيد على (9000) درهم، فإذا زاد على هذا المجموع انحصر حقه فيما لا يجاوزه.

ج. إذا كان المعاش مستحقا لأرملة صاحب المعاش فلها الحق في الجمع بين معاشها التقاعدي وبين المعاش المستحق لها عن زوجها.

هـ. إذا كان المعاش مستحقا لابنة صاحب المعاش فلها الحق في الجمع بين معاشها التقاعدي وبين المعاش التقاعدي المستحق لها عن أبيها.

قانون اتحادي رقم (17) لسنة 1972 في شأن الجنسية وجوازات السفر وتعديلاته

- مادة (4)

مع مراعاة أحكام المادة (17) من هــذا القانون تحتفظ الزوجــة التي اكتسبت الجنسية بالتبعيــة لزوجهــا وفقــا للمادة السابقة بجنسية الدولة في حالة وفاة زوجها ولا تسحب منها إلا في الحالتين الآتيتين:

أ. زواجها من شخص يحمل جنسية أجنبية.

ب. عودتها إلى جنسيتها الأصلية أو اكتسابها جنسية أخرى.

- مادة (10)

تعتبر زوجة المواطن بالتجنس مواطنة بالتجنس إذ تخلت عن جنسيتها الأصلية كما يعتبر الأولاد القُصّر للمواطن بالتجنس مواطنين بالتجنس ولهم أن يقرروا اختيار جنسيتهم الأصلية خلال السنة التالية من بلوغهم سن الرشد.

- مادة (10) مكرر

1. يجوز منح الجنسية لأبناء وبنات المواطنة المتزوجة من أجنبي بعد مرور مدة لا تقل عن ست سنوات من تاريخ الميلاد شريطة أن تكون الأم متمتعة بالجنسية وقت ميلاده حتى تاريخ طلب الحصول على الجنسية، و فق الضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية.
2. يجوز منح الجنسية لابنة المواطنة من أب أجنبي الجنسية والمتزوجة من أجنبي وذلك وفقا للضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.

- مادة (12) مكرر

تمنح الجنسية وفقا للشروط الآتية:

1. أن يتخلى عن جنسيته الأصلية أو أية جنسية أخرى يحملها.
2. أن تكون له إقامة مشروعة ومستمرة في الدولة.
3. -أن يجيد اللغة العربية.
4. أن تكون له وسيلة مشروعة للعيش.
5. أن يحمل مؤهلاً علمياً.
6. أن يكون حسن السيرة والسلوك.
7. أن يكون غير محكوم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يرد إليه اعتباره.
8. أن يحصل على الموافقة الأمنية.
9. أن يقسم يمين الولاء للدولة.

ويجوز استثناء المرأة الأجنبية المتزوجة من مواطن من تطبيق البند (5) من هذه المادة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون الضوابط اللازمة وقواعد منح الجنسية.

- مادة (14)

تحتفظ مواطنة الدولة بحكم القانون أو بالتجنس التي تتزوج من شخص يحمل جنسية أجنبية بجنسيتها ولا تفقدها إلا إذا دخلت في جنسية زوجها.

- مادة (17)

للمواطن بحكم القانون الذي اكتسب جنسية أجنبية أن يسترد جنسيته الأصلية إذا تخلى عن الجنسيه المكتسبة، وللمواطنة بحكم القانون التي اكتسبت جنسية زوجها الأجنبي ثم توفى عنها زوجها أو هجرها أو طلقها أن تسترد جنسيتها بشرط أن تتخلى عن جنسية زوجها، ويجوز لأولادها من هذا الزوج أن يطلبوا الدخول في جنسية الدولة إذا كانت إقامتهم العادية في الدولة وأبدوا رغبتهم في التخلي عن جنسية أبيهم.

الاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها الدولة ذات الصلة بالمرأة

- مادة (10) مكرر

1. مرسوم اتحادي رقم (38) لسنة 2004 في شأن انضمام الدولة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو).
2. مرسوم اتحادي رقم (53) لسنة 1982 بالموافقة على اتفاقية العمل ليلاً (النساء)
3. مرسوم اتحادي رقم (20) لسنة 2009 في شأن انضمام الدولة إلى اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل لسنة 1990.

مرسوم بقانون اتحادي رقم (6) لسنة 2020
بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980
في شأن تنظيم علاقات العمل

نحن خليفة بن زايد آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل، وتعديلاته،
- وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة الأولى

يُستبدل بنص المادة (32) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل، النص الآتي:

" تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل، أو آخر ذي قيمة متساوية، ويصدر بقرار من مجلس الوزراء- بناء على اقتراح من وزير الموارد البشرية والتوطين- الإجراءات والضوابط والمعايير اللازمة لتقييم العمل ذي القيمة المتساوية"

المادة الثانية

تُضاف مادة جديدة برقم (74) ، لمواد القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، المشار إليه:

المادة (74):

"يمنح العامل إجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة خمسة أيام عمل لرعاية طفله، تستحق من تاريخ ولادة الطفل وحتى إكماله ستة أشهر ".

المادة الثالثة

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به بعد شهر من تاريخ صدوره.

خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة بأبوظبي:
بتاريخ : 06 محرم 1442هـ
الموافق: 25 أغسطس 2020م

مرسوم بقانون اتحادي رقم (10) لسنة 2019
في شأن الحماية من العنف الأسري

نحن خليفة بن زايد آل نهيان **رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة.**

- بعد الإطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (9) لسنة 1976 بشأن الأحداث الجانحين والمشردين،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 1985 بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987 بإصدار قانون العقوبات وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 1992 بإصدار قانون الإجراءات المدنية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (35) لسنة 1992 بإصدار قانون الإجراءات الجزائية وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (14) لسنة 1995 في شأن مكافحة المواد المخدرة والمؤثرات العقلية،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (28) لسنة 2005 في شأن الأحوال الشخصية،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 2012 بشأن مجهولي النسب،
- وعلى القانون الإتحادي رقم (3) لسنة 2016 بشأن حقوق الطفل (وديمة)،
- وبناءً على ما عرضه وزير تنمية المجتمع، وموافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة (1)

أهداف المرسوم بقانون

يهدف هذا المرسوم بقانون إلى ما يأتي:

1. مكافحة العنف الأسري، وتعزيز الترابط الاجتماعي في الأسرة والمحافظة على كيانها.
2. حماية حرمة الحياة الخاصة بما يتوافق مع الموروثات والعادات والتقاليد في المجتمع.
3. تقويم السلوكيات الضارة بالأسرة والمرأة والطفل، والحفاظ على الموروثات الاجتماعية والأخلاقية والعادات والتقاليد والأعراف في الدولة.

المادة (2)

نطاق السريان

تسري أحكام هذا المرسوم بقانون على جرائم العنف الأسري المنصوص عليها فيه.

المادة (3)

مفهوم العنف الأسري

لأغراض تطبيق هذا المرسوم بقانون، يقصد بالعنف الأسري كُل فعل أو قول أو إساءة أو إيذاء أو تهديد، يرتكبه أحد أفراد الأسرة ضد فرد آخر منها متجاوزا ما له من ولاية أو وصاية أو إعالة أو سلطة أو مسؤولية، وينتج عنه أذى أو ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي.

المادة (4)

مدلول الأسرة

في تطبيق أحكام المادة (3) من هذا المرسوم بقانون، تشمل الأسرة كلاً من:

1. الزوج والزوجة وأبناءهم وأحفادهم.
2. أبناء أحد الزوجين من زواج آخر.
3. والد ووالدة أي من الزوجين.
4. الأقارب بالنسب أو بالمصاهرة حتى الدرجة الرابعة.
5. الشخص المشمول بحضانة أسرة بديلة وفقا لأحكام التشريعات النافذة.

المادة (5)

أنواع العنف الأسري

تعد الأفعال التالية وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون عنفاً أسرياً، وذلك بمراعاة أحكام التشريعات النافذة في الدولة:

1. **الإيذاء الجسدي:** ويقصد به أيّ اعتداء بأي وسيلة على جسم المعتدى عليه، وإن لم يترك أثراً.
2. **الإيذاء النفسي:** ويقصد به أيّ فعل أو قول يؤدي إلى ضرر نفسي للمعتدى عليه.
3. **الإيذاء الجنسي:** ويقصد به أيّ فعل بشكل اعتداء أو تحرشاً جنسيًا للمعتدى عليه، أو باستغلاله بأي وسيلة.
4. **الإيذاء الاقتصادي:** ويقصد به أيّ فعل يؤدي إلى حرمان المعتدى عليه من حقه أو حريته في التصرف في أمواله بقصد الإضرار به.

المادة (6)

أمر الحماية

يجوز للنيابة العامة من تلقاء نفسها أو بناءً على طلب من المعتدى عليه إصدار أمر حماية يلزم المعتدي بما يأتي:

1. عدم التعرض للمعتدى عليه.
2. عدم الاقتراب من الأماكن المقررة لحماية المعتدى عليه أو أيّ مكان آخر يذكر في أمر الحماية.
3. عدم الإضرار بالممتلكات الشخصية للمعتدى عليه أو أيّ من أفراد أسرته.

4. تمكين المعتدى عليه أو من يفوضه من استلام متعلقاته الشخصية الضرورية.
5. أيّ إجراءات أخرى ترى النيابة العامة تضمينها في أمر الحماية يكون من شأنها توفير حماية فعالة للمعتدى عليه أو لأي من الأشخاص المحتمل تعرضهم للأذى بسبب علاقتهم به.

المادة (7)

مدة تطبيق أمر الحماية والتظلم منه

1. يجب ألا تزيد مدة أمر الحماية الصادر من النيابة العامة على (30) ثلاثين يوماً، ويجوز لها تمديده لمدتين متماثلتين بما لا يزيد على (60) ستين يوماً.
2. إذا انقضت المدد المشار إليها في البند (1) من هذه المادة، يكون تمديد أمر الحماية بقرار من المحكمة المختصة بما لا يزيد على (6) ستة أشهر.
3. يجوز لكل من المعتدي أو المعتدى عليه التظلم من أمر الحماية خلال (7) سبعة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة المختصة.

العقوبات

المادة (8)

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على (3) ثلاثة أشهر وبالغرامة التي لا تقل عن (1000) ألف درهم ولا تزيد على (10.000) عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أمر الحماية الصادر وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون.

وتضاعف العقوبة في حالة مخالفة أمر الحماية باستخدام العنف تجاه أيّ من المشمولين بأحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة (9)

1. مع عدم الإخلال بأيّ عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبالغرامة التي لا تزيد على (5.000) خمسة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب أيا من أفعال العنف الأسري المنصوص عليها في المادة (5) من هذا المرسوم بقانون.
2. تعد من جرائم العنف الأسري وفقاً لأحكام المادة (3) من هذا المرسوم بقانون، الجرائم المنصوص عليها في الباب السابع من الكتاب الثاني من القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987، المشار إليه، أو في أيّ قانون آخر، وتطبق عليها العقوبات الواردة فيها.
3. للمحكمة مضاعفة العقوبة إذا ارتكب الجاني أيا من أفعال العنف الأسري المنصوص عليها في المادة (5) من هذا المرسوم بقانون خلال سنة من ارتكاب الفعل السابق.

المادة (10)

الصلح

على النيابة العامة قبل التصرف في الدعوى المتعلقة بجرائم العنف الأسري أن تعرض الصلح على المعتدى عليه وفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في القانون الاتحادي رقم (35) لسنة 1992 المشار إليه.

أحكام ختامية

المادة (11)

لمجلس الوزراء إصدار القرارات واللوائح والنظم اللازمة لتحقيق أهداف هذا المرسوم بقانون وتنفيذ أحكامه، بناءً على اقتراح من وزير تنمية المجتمع.

المادة (12)

يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة (13)

النشر والنفاذ

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من التاريخ الذي يحدد بقرار من مجلس الوزراء.

خليفـــة بـــن زايـــد آل نهيـــان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة بأبوظبي:
بتاريخ : 28 / ذي الحجة / 1440هـ
الموافق : 29 / أغسطس / 2019م

مرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2019

بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (28) لسنة 2005 في شأن الأحوال الشخصية

نحن خليفة بن زايد آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة.

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (28) لسنة 2005 في شأن الأحوال الشخصية،
- وبناءً على ما عرضه وزير العدل، وموافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة الأولى

يستبدل بنصوص المواد (30)، (56)، (71)، (72)، (75)، (118)، (120)، (121) من القانون الاتحادي رقم (28) لسنة 2005 في شأن الأحوال الشخصية، النصوص الآتية:

المادة (30):

1. تكتمل أهلية الزواج بالعقل والبلوغ وسن البلوغ تمام الثامنة عشرة من العمر لمن لم يبلغ شرعاً قبل ذلك.
2. لا يتزوج من بلغ شرعاً ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، إلا وفق الضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح من وزير العدل.
3. إذا طلب من أكمل الثامنة عشرة من عمره الزواج وامتنع وليه عن تزويجه جاز له رفع الأمر إلى القاضي.
4. يحدد القاضي مدة لحضور الولي بعد إعلانه يبين خلالها أقواله، فإن لم يحضر أصلاً أو كان اعتراضه غير سائغ زوجه القاضي.

المادة (56):

حقوق الزوج على زوجته:

1. الإشراف على البيت والحفاظ على موجوداته.
2. إرضاع أولاده منها إلا إذا كان هناك مانع.
3. أي حقوق أخرى مقررة شرعاً.

المادة (71):

تسقط نفقة الزوجة في الأحوال الآتية:

1. إذا منعت نفسها من الزوج أو امتنعت عن الانتقال إلى بيت الزوجية الشرعي دون عذر شرعي.
2. إذا امتنعت عن الرجوع إلى بيت الزوجية دون عذر شرعي.
3. إذا منعت الزوج من الدخول إلى بيت الزوجية دون عذر شرعي.
4. إذا امتنعت عن السفر مع زوجها دون عذر شرعي.
5. إذا صدر حكم أو قرار من المحكمة مقيد لحريتها في غير حق للزوج وجاري تنفيذه.

المادة (72):

لا يعتبر إخلالاً بالطاعة الواجبة خروج الزوجة من البيت بحكم الشرع أو العرف أو بمقتضى الضرورة، أو للعمل وفقاً للقوانين والنظم والأعراف، وعلى القاضي مراعاة مصلحة الأسرة في كل ذلك.

المادة (75):

يسكن الزوجان في مسكن الزوجية إلا إذا اشترط في العقد خلاف ذلك، وعلى القاضي مراعاة مصلحة الأسرة في حال الخلاف بين الزوجين.

المادة (118):

1. إذا لم يثبت الضرر ترفض الدعوى، وإن استمر الشقاق بين الزوجين فللمتضرر منهما أن يرفع دعوى جديدة، فإن تعذر على لجنة التوجيه الأسري والقاضي الإصلاح بينهما عين القاضي بحكم حكمين من أهليهما إن أمكن بعد أن يكلف كلاً من الزوجين تسمية حكم من أهله قدر الإمكان في الجلسة التالية على الأكثر، وإلا عين من يتوسم فيه الخبرة والقدرة على الإصلاح إذا تقاعس أحد الزوجين على تسمية حكمه، أو تخلف عن حضور هذه الجلسة، ويكون هذا الحُكم غير قابل للطعن فيه.
2. ويجب أن يشمل حُكم تعيين الحكمين على تاريخ بدء المهمة وانتهائها على أن لا تجاوز مدة تسعين يوم، ويجوز مدها بقرار من المحكمة، وتعلن المحكمة الحكمين والخصوم بحُكم تعيين الحكمين وعليها تحليف كل من الحكمين اليمين بأن يقوم بمهمته بعدل وأمانة.

المادة (120):

1. إذا عجز الحكمان عن الإصلاح، فعلى المحكمة أن تعرض توصية الحكمين على الزوجين وتدعوهما للصلح قبل إصدار الحكم بالتفريق بينهما، فإذا تصالح الزوجان بعد توصية الحكمين بالتفريق بينهما وقبل صدور الحكم، فعلى المحكمة إثبات ذلك الصلح.
2. إذا تعذر الصلح بين الزوجين، وكانت الإساءة كلها من جانب الزوج، والزوجة هي طالبة التفريق، أو كان كل منهما طالباً ، أوصى الحكمان بالتفريق بطلقة بائنة دون مساس بشيء من حقوق الزوجية المترتبة على الزواج أو الطلاق .
3. إذا تعذر الصلح بين الزوجين، وكانت الإساءة كلها من جانب الزوجة، أوصى الحكمان بالتفريق نظير بدل مناسب بقدرانه تدفعه الزوجة مالم يتمسك الزوج بها، وتراعي المحكمة في ذلك مصلحة الأسرة.
4. إذا تعذر الصلح بين الزوجين، وكانت الإساءة مشتركة، أوصى الحكمان بالتفريق دون بدل أو ببدل يتناسب مع نسبة الإساءة.
5. إذا تعذر الصلح بين الزوجين، وجهل الحال فلم يعرف المسيء منهما، فإن كان الزوج هو طالب التفريق اقترح الحكمان رفض دعواه، وإن كانت الزوجة هي الطالبة أو كان كل منهما طالباً التفريق يكون الحكمين بالخيار فيما يرياته مناسب لحال الأسرة والأولاد في التفريق بينهما دون بدل، أو رفض التفريق بينهما.

المادة (121):

1. يقدم الحكمان إلى القاضي توصيتهما المسببة والمتضمنة مدى إساءة كل من الزوجين أو أحدهما إلى الآخر.
2. مع مراعاة أحكام البند (1) من المادة (120) من هذا القانون، يحكم القاضي بمقتضى توصية الحكمين إن اتفقا، فإن اختلف الحكمان عين القاضي غيرهما، أو ضم إليهما حكماً ثالثاً يرجح أحد الرأيين، وتحلّف المحكمة الحكم الجديد أو المرجح اليمين بأن يقوم بمهمته بعدل وأمانة.
3. على القاضي تعديل توصية الحكمين فيما خالف أحكام هذا القانون.

المادة الثانية

يُلغى كل نص يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة الثالثة

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به بعد شهر من تاريخ نشره.

خليفـــة بـــن زايـــد آل نهيـــان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة بأبوظبي:
بتـاريخ : 28 / ذي الحجـة / 1440هـ
الموافق : 29 / أغسطس / 2019م

مرسوم بقانون اتحادي رقم (6) لسنة 2019

بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980

في شأن تنظيم علاقات العمل

نحن خليفة بن زايد آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل، وتعديلاته،
- وبناءً على ما عرضه وزير الموارد البشرية والتوطين، وموافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة الأولى

يُستبدل بعبارة "وزير العمل والشؤون الاجتماعية" عبارة "وزير الموارد البشرية والتوطين"، وبعبارة" وزارة العمل والشؤون الاجتماعية" عبارة "وزارة الموارد البشرية والتوطين" وذلك أينما وردت في القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل، وتعديلاته.

المادة الثانية

يُستبدل بنصوص المواد (34)، (42)، (191) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته، النصوص الآتية:

المادة (34):

"يكون مسئولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام الفصل الثاني من هذا الباب كل من:-

أ- أصحاب العمل أو من يمثلونهم.

ب-من له الولاية أو الوصاية على الحدث إذا وافق على تشغيله خلافاً لأحكام هذا القانون".

المادة (42):

"عقد التدريب المهني هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل، ويلتزم بدوره أن يعمل أثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقاً للشروط والزمن الذين يتفق عليهما.

ويجب أن يكون عقد التدريب مكتوباً وإلا كان باطلاً، وأن يكون صاحب العمل أو من يقوم بالتدريب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها، كما يجب أن توجد في المنشأة نفسها الشروط والإمكانيات الفنية اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة.

وتلتزم المنشأة بالأنظمة والقرارات واللوائح التي يصدرها وزير الموارد البشرية والتوطين لتدريب المواطنين، ولوزير الموارد البشرية والتوطين أو من يفوضه تحديد المنشآت التي تلتزم بالتدريب المشار إليه أعلاه، ومدة التدريب والتزامات وحقوق كل من المتدرب والمنشأة."

المادة (191):

"استثناءً من أحكام هذا القانون، لمجلس الوزراء – بناءً على اقتراح وزير الموارد البشرية والتوطين – إصدار القرارات الآتية:

1. القرارات التي من شأنها تعزيز مشاركة مواطني الدولة في سوق العمل.
2. تنظيم تشغيل العمال في المنشأة."

المادة الثالثة

تُضاف مواد جديدة بأرقام (7) مكرراً، (8) مكرراً، (30) مكرراً لمواد القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، المُشار إليه:

المادة (7) مكرراً:

"يُحظر التمييز بين الأشخاص الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة والاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، وكما يحظر التمييز بينهم في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة".

المادة (8) مكرراً:

"يُصدر وزير الموارد البشرية والتوطين، بالتنسيق مع الجهات المعنية في الدولة، القرارات المنظمة للأعمال التي يحظر تشغيل العمال من الجنسين فيها، وضوابط التشغيل فيها".

المادة (30) مكررًا:

"لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المرأة العاملة أو إنذارها بذلك بسبب حملها، ويُعتبر إنهاء الخدمة في هذه الحالة تعسفياً في حُكم المادة (122) من هذا القانون".

المادة الرابعة

تُلغى المواد أرقام (27) و (28) و(29) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، المُشار إليه.

المادة الخامسة

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به بعد شهر من تاريخ نشره.

خليفـــة بـــن زايـــد آل نهيـــان
رئيس دولـة الإمـارات العربيـة المتحـدة

صدر عنا في قصر الرئاسة بأبوظبي:
بتاريخ : 28 / ذي الحجة / 1440هـ
الموافق: 29 / أغسطس / 2019م

مرسوم بقانون اتحادي رقم (4) لسنة 2019

بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات

الصادر بالقانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987

نحن خليفة بن زايد آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى قانون العقوبات الصادر بالقانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (1) لسنة 2019 بتحديد دية المتوفي خطأ من الأشخاص،
- وبناءً على ما عرضه وزير العدل، وموافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة الأولى

يُستبدل بنصوص المواد أرقام (331)، (359)، (373) من قانون العقوبات الصادر بالقانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987، وتعديلاته، النصوص الآتية:

المادة (331):

"مع عدم الإخلال بالحق في الدية المستحقة، يعاقب من ارتكب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل بالعقوبات المبينة بها، وذلك في الحالات التي يمتنع فيها توقيع عقوبة القصاص."

المادة (359):

"يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبالغرامة التي لا تزيد على عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض لأنثى على وجه يخدش حياءها بالقول أو الفعل أو باستخدام وسيلة تقنية المعلومات أو أي وسيلة أخرى.

كما يعاقب بذات العقوبة كل رجل تنكر بزي امرأة أو دخل متنكراً مكاناً خاصاً بالنساء أو محظوراً دخوله آنذاك لغير النساء، فإذا ارتكب الرجل جريمة في هذه الحالة عُد ذلك ظرفا مشدداً"

المادة (373):

"يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بالغرامة التي لا تزيد على **عشرين ألف** درهم، من رمى غيره بإحدى طرق العلانية بما يخدش شرفه أو اعتباره دون أن يتضمن ذلك إسناد واقعة معينة.

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على سنتين والغرامة التي لا تقل عن عشرين ألف درهم ولا تزيد على خمسين ألف درهم أو إحدى هاتين العقوبتين، إذا وقع السب في حق موظف عام أو مكلف بخدمة عامة أثناء أو بسبب أو بمناسبة تأدية الوظيفة أو الخدمة العامة، أو كان ماساً بالعرض أو خادشاً لسمعة العائلات، أو كان ملحوظاً فيه تحقيق غرض غير مشروع.

وإذا وقع السب بطريق النشر في إحدى الصحف أو المطبوعات عد ذلك ظرفاً مشدداً".

المادة الثانية

يُضاف إلى القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1987 بإصدار قانون العقوبات فقرة ثالثة للمادة (121)، ومادة برقم (359) مكرراً، وذلك على النحو الآتي:

المادة (121) فقرة ثالثة:

"واستثناء من نص الفقرتين السابقتين ومن أي نص ورد في أي قانون آخر، لا يجوز الحكم على الأجنبي بالإبعاد إذا كان زوجاً أو قريباً بالنسب من الدرجة الأولى لمواطن، وذلك ما لم يكن الحكم صادراً في جريمة من الجرائم الماسة بأمن الدولة."

المادة (359) مكرراً:

" يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبالغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب جريمة التحرش الجنسي.

ويعد تحرشاً جنسياً كل إمعان في مضايقة الغير بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها أن تخدش حياءه بقصد حمله على الاستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية.

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين والغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا تعدد الجناة، أو حمل الجاني سلاحاً، أو كان الجاني ممن له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية على المجني عليه."

المادة الثالثة

يُلغى كل نص يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة الرابعة

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من التاريخ الذي يحدد بقرار من مجلس الوزراء.

خليفـــة بـــن زايـــد آل نهيـــان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة بأبوظبي:
بتاريخ : 13 / ذي الحجة / 1440هـ
الموافق: 14 / أغسطس / 2019م

مرسوم بقانون اتحادي رقم (27) لسنة 2018
بشأن المساواة في الرواتب بين الجنسين

نحن خليفة بن زايد آل نهيان **رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة**

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 1985 بإصدار قانون المعاملات المدنية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 في شأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (2) لسنة 2015 في شأن مكافحة التمييز والكراهية،
- وبناءً على موافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة الأولى

التعريفات

في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون، يقصد بالكلمات التالية المعاني الموضحة قرين كل منها، ما لم يقضِ سياق النص على غير ذلك:

الـــــدولـــــة : الإمارات العربية المتحدة.

الجهات الحكومية : الـــوزارات والهيئـــات والمؤسســـات والمراكـــز والمجـــالس والمكاتـــب الحكومية الاتحادية.

الـــــرواتـــــب : الرواتب الأساسية.

المادة الثانية

تسري أحكام هذا المرسوم بقانون على الجهات الحكومية الاتحادية.

المادة الثالثة

لا يجوز للجهة الحكومية التفرقة أو التمييز في اللوائح والأنظمة المعمول بها لديها بين العاملين على أساس جنسه ذكراً كان أو أنثى في قيمة الرواتب التي تدفع لأي منهم في نفس الدرجة الوظيفية، ما لم تكن هناك أسباب ومبررات أخرى تقتضي ذلك كاختلاف المؤهل العلمي أو التخصص أو المهارات أو الخبرات أو الكفاءات المهنية.

المادة الرابعة

يلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا المرسوم بقانون.

المادة الخامسة

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به بعد 14 يوماً من تاريخ نشره.

خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة في أبوظبي:
بتاريخ : 13 / محرم / 1440هـ
الموافق : 23 / سبتمبر / 2018م

مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2018
بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1983
في شأن السلطة القضائية الاتحادية

نحن خليفة بن زايد آل نهيان — **رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة**

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 1973 في شأن المحكمة الاتحادية العليا، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1983 في شأن السلطة القضائية الاتحادية، وتعديلاته،
- وبناء على ما عرضه وزير العدل، وموافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي

المادة الأولى

يستبدل بعبارة "رجال القضاء" كلمة "القضاة" أينما وردت في القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1983 في شأن السلطة القضائية الاتحادية، وتعديلاته.

المادة الثانية

يستبدل بنص البند (1) من المادتين (18) و (58) من القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1983 المشار إليه، النص الآتي:

1- أن يكون مسلماً كامل الأهلية.

المادة الثالثة

يلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع هذا المرسوم بقانون.

المادة الرابعة

ينشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا في قصر الرئاسة في أبوظبي
بتاريخ 14 [illegible]
الموافق 20 [illegible]

UNITED ARAB EMIRATES
THE CABINET

الإمارات العربية المتحدة
مجلس الوزراء

التاريخ : 2012/12/09

الرقم : أم و / ٧٧ / ٠٠ / ٢٢

قرار مجلس الوزراء رقم (15/319و/22م) لسنة 2012
الجلسة رقم (15)

سمو ومعالي الوزراء
تحية طيبة وبعد ،،

الموقرين

الموضوع : تعزيز مشاركة المرأة في مجالس إدارات الهيئات والشركات والمؤسسات الاتحادية

بالإشارة إلى مذكرة وزارة شؤون مجلس الوزراء رقم ش.ج 2118/12 بتاريخ 2012/11/29م بشأن تعزيز مشاركة المرأة في مجالس إدارات الهيئات والشركات والمؤسسات الاتحادية.

أرجو التفضل بالإحاطة بأن مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ 2012/12/09م قد قرر الزامية مشاركة المرأة الإماراتية في عضوية مجالس إدارات الهيئات والشركات والمؤسسات الاتحادية.

وعلى أن تلتزم مجالس إدارات الهيئات والشركات والمؤسسات الاتحادية بالقرار المذكور في حال تجديد تشكيل مجالسها أو تغيير أعضائها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

محمد عبدالله القرقاوي
وزير شؤون مجلس الوزراء

نسخة إلى:
- رؤساء الهيئات والجهات الاتحادية

UNITED ARAB EMIRATES
THE CABINET

الإمـــارات العـــربيـــة المتحـــدة
رئاسة مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة 2006
في شأن دور الحضانة بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية والدواوين

مجلس الـــوزراء ،

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلـى القـانون الاتحـادي رقـم (1) لسـنة 1972 فـي شـأن اختصاصـات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 1983 ، في شأن دور الحضانة ،

وعلى القانون الاتحادي رقم (21) لسنة 2001 ، في شأن الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية ، والقوانين المعدلة له ،

وعلـى قـرار مجلـس الـوزراء رقـم (5) لسـنة 1990 ، فـي شـأن الهيـكل التنظيمي لوزارة العمل والشئون الاجتماعية ،

وعلى قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (14/47م) لسنة 2006 ، في شأن دور الحضانة بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدواوين والدوائر الحكومية .

وعلى القرار الوزاري رقم (1) لسنة 1989 ، في شأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (5) لسنة 1983 .

وبناءً على ما عرضته وزيرة الشئون الاجتماعية ، وموافقة مجلس الوزراء بالتفويض ،

قـــرر :

UNITED ARAB EMIRATES
THE CABINET

الإمـــارات العـــربيـــة المتحـــدة
رئاسة مجلس الوزراء

المادة الأولى

تنشأ في مقار الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية والدواوين دور حضانة ملحقة بها تتولى توفير الرعاية لأبناء الموظفات العاملات في تلك الجهات إذا بلغ عدد النساء المتزوجات العاملات المتزوجات لديها (50) موظفة أو بلغ عدد أطفال العاملات الفئة العمرية من "صفر - 4 سنوات " 20 طفلاً .

المادة الثانية

إذا لم يبلغ عدد العاملات أو الأطفال العدد المبين في المادة السابقة جاز أن تشترك أكثر من وزارة أو مؤسسة أو هيئة أو دائرة أو ديوان في افتتاح دار حضانة مشتركة .

المادة الثالثة

تتولى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية والدواوين توفير المبنى الملائم للحضانة وتعيين المشرفات والمربيات لتلك الدور وتولي الإشراف الإداري عليها .

المادة الرابعة

ترخص دور الحضانة بقرار من وزيرة الشئون الاجتماعية .

المادة الخامسة

تعفى دور الحضانة المنشأة بموجب هذا القرار من الرسوم الخاصة بإجراءات وزارة الشئون الاجتماعية والمحددة بقرارات مجلس الوزراء والصادرة في هذا الشأن .

المادة السادسة

تستوفى دار الحضانة المنشأة وفقاً لهذا القرار رسوماً رمزية عن كل طفل ملتحق بها وتحدد الرسوم بقرار من وزيرة الشئون الاجتماعية .

المادة السابعة

يجوز لدور الحضانة أن تقبل التبرعات والهدايا والهبات والوصايا غير المشروطة من الأفراد والجمعيات والهيئات والشركات والمؤسسات .

المادة الثامنة

يتم فتح حسابات مستقلة لكل دار لدى الجهة المنشأة فيها الدار تودع فيه جميع إيرادات دار الحضانة ويتم الإنفاق منها على تطوير تلك الدور وتغطية نفقاتها .

المادة التاسعة

يخول الوزير أو المدير العام المختص في الجهة التابعة لها دار الحضانة بإجراءات الصرف من تلك الحسابات .

المادة العاشرة

تتولى وزارة الشئون الاجتماعية الإشراف على دور الحضانة وفق أحكام القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 1983 المشار إليه وتعديلاته .

المادة الحادية عشرة

تصدر وزيرة الشئون الاجتماعية اللائحة الداخلية ولائحة شئون الموظفين والنظام المالي لدور الحضانة المنشأة بهذا القرار .

UNITED ARAB EMIRATES
THE CABINET

الإمـــارات العـــربيـــة المتحـــدة
رئاسة مجلس الوزراء

المادة الثانية عشرة

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من تاريخ صدوره .

محمد بن راشد آل مكتوم
نائب رئيس الدولة
رئيس مجلس الـــوزراء

صـــدر عـــا :
بتاريخ : 11 جمادى الأولى 1427 .
الموافق : 7 يونيو 2006 .

مرسوم رقم (14) لسنة 2017

بشأن

إجازة الأمومة والوضع والرعاية للموظفات في حكومة دبي

نحن **محمد بن راشد آل مكتوم** حاكم دبي

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 1983 في شأن دور الحضانة،

وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2006 في شأن دور الحضانة بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية والدواوين،

وعلى القانون رقم (3) لسنة 2003 بشأن إنشاء مجلس تنفيذي لإمارة دبي،

وعلى قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (27) لسنة 2006 وتعديلاته،

وعلى القانون رقم (2) لسنة 2014 بشأن حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي،

وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (15) لسنة 2013 بشأن تنظيم منح علاوة طبيعة العمل لموظفي حكومة دبي،

وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (27) لسنة 2013 بشأن تنظيم التعيين بدوام جزئي في حكومة دبي،

وعلى التشريعات المنظمة للموارد البشرية المعمول بها لدى الجهات الحكومية في إمارة دبي،

نرسم ما يلي:

التعريفات

المادة (1)

لغايات هذا المرسوم، يقصد بـ "**الجهة الحكومية**" الدوائر الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والمجالس والسلطات وأي جهة حكومية أخرى تابعة لحكومة دبي، كما يقصد بـ "الموظفة" كل من تشغل إحدى الوظائف المدنية ضمن موازنة الجهة الحكومية.

نطاق التطبيق

المادة (2)

تُطبق أحكام هذا المرسوم على:

1- الموظفات العاملات لدى الجهات الحكومية.

2- كل إجازة أمومة أو وضع أو استراحة رضاعة تم منحها للموظفة قبل العمل بهذا المرسوم، ولم تكتمل مدتها.

إجازة الأمومة

المادة (3)

أ- تستحق الموظفة المعينة في وظيفة دائمة سواء بنظام الدوام الكامل أو الجزئي، إجازة أمومة لمدة (90) تسعين يوماً، تبدأ من تاريخ الولادة، ويجوز للموظفة طلب بدء هذه الإجازة قبل (30) ثلاثين يوماً على الأكثر من التاريخ المتوقع للولادة، شريطة أن تكون المدة متصلة.

ب- يجوز الجمع بين إجازة الأمومة والإجازة الدورية وكذلك الإجازة بدون راتب، بحد أقصى (120) مئة وعشرون يوماً من بداية إجازة الأمومة.

إجازة الوضع

المادة (4)

تستحق الموظفة التي أجهضت جنينها قبل بدء الأسبوع (24) من حملها إجازة مرضية، تتحدد مدتها بناء على تقرير طبي معتمد من الجهة المختصة، ويتم منحها إجازة وضع لمدة (60) ستين يوماً إذا أنجبت طفلاً ميتاً أو إذا أجهضت جنينها بعد بدء الأسبوع (24) وذلك بناء على تقرير طبي معتمد من تلك الجهة.

استراحة الرضاعة

المادة (5)

أ- تستحق الموظفة استراحة لمدة ساعتين يومياً مدفوعة الراتب لإرضاع وليدها، وتُمنح هذه الاستراحة سواء عند بدء ساعات الدوام الرسمي أو قبل انتهائها، وذلك بعد انتهاء إجازة

الأمومة وحتى يبلغ وليدها عامه الأول، ولا تستحق الموظفة هذه الاستراحة خلال شهر رمضان المبارك.

ب - إذا كانت الموظفة معينة بنظام الدوام الجزئي، فإنها تمنح ساعتي الاستراحة المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة، شريطة أن لا تقل عدد ساعات عملها الرسمية عن (5) خمس ساعات.

إجازة الرعاية

المادة (6)

تُمنح الموظفة التي تضع مولوداً من ذوي الإعاقة، إجازة رعاية تبدأ من تاريخ انتهاء إجازة الأمومة وحتى يبلغ وليدها عامه الأول، ويجوز تمديد هذه الإجازة بقرار من مسؤول الجهة الحكومية أو من يفوضه لمدة لا تزيد على (3) ثلاث سنوات بناء على تقرير طبي معتمد من الجهة المختصة.

الحقوق المرتبطة بإجازة الأمومة والوضع والرعاية

المادة (7)

أ - تستحق الموظفة التي يتم منحها إجازة الأمومة أو الوضع أو الرعاية وفقاً لأحكام هذا المرسوم الراتب الشهري طوال مدة إجازتها، ولا يصرف لها خلال هذه المدة أي علاوة أو بدل يرتبط بممارسة عملها، كعلاوة طبيعة العمل أو بدل استخدام الهاتف النقال، وما في حكمها.

ب - تُحتسب العطل الأسبوعية والرسمية التي تتخلل إجازة الأمومة أو الوضع أو الرعاية من ضمن مدة الإجازة، كما تُعتبر مدتها خدمة فعلية لكافة الأغراض، بما في ذلك استحقاق تذاكر السفر والإجازة الدورية.

ج - لا يجوز ترحيل إجازة الأمومة أو الوضع أو الرعاية أو أي جزء منها إلى السنة التالية، كما لا يجوز استبدالها ببدل نقدي.

دار الحضانة

المادة (8)

يُنشأ في مقر الجهة الحكومية دار للحضانة، لتوفير الرعاية اللازمة لأطفال الموظفة الذين تقل أعمارهم عن (4) أربع سنوات متى بلغ عدد أطفال الموظفات الأمهات في الجهة الحكومية (20) عشرون طفلاً فأكثر، وإذا لم يبلُغ عدد الأطفال هذا العدد، جاز أن تشترك أكثر من جهة حكومية في توفير دار حضانة مشتركة لرعايتهم، ويجوز للجهة الحكومية التعاقد مع دار للحضانة قريبة من مقرِها، في حال لم يتوفر لديها مكان خاص لذلك.

معالجة الأوضاع القائمة

المادة (9)

أ- إذا كانت مدة إجازة الأمومة أو الوضع أو استراحة الرضاعة التي تم منحها للموظفة لم تكتمل وقت العمل بهذا المرسوم، فإنه يتم زيادة استحقاقها من الإجازة أو الاستراحة بما يعادل الفرق بين المدة التي انقضت والمدة المقررة بموجب أحكام هذا المرسوم.

ب- إذا كانت مدة إجازة الأمومة أو الوضع أو استراحة الرضاعة التي تم منحها للموظفة قد انتهت قبل العمل بهذا المرسوم، فإنه لا يتم زيادة استحقاقها من الإجازة أو الاستراحة.

الإلغاءات

المادة (10)

يُلغى أي نص في أي تشريع آخر إلى المدى الذي يتعارض فيه وأحكام هذا المرسوم.

النشر والسريان

المادة (11)

ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من الأول من مارس 2017.

محمد بن راشد آل مكتوم

حاكم دبي

صدر في دبي بتاريخ 15 **أبريل** 2017م

الموافـــــــــــق18 رجب 1438 ه

المصادر

- المرأة والبرلمان في دولة الامارات العربية المتحدة، 2016، الاتحاد النسائي العام.
- موسوعة تشريعات المرأة في دولة الامارات العربية المتحدة، الطبعة الثانية 2014، الاتحاد النسائي العام.
- موسوعة تشريعات المرأة في دولة الامارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى 2010، الاتحاد النسائي العام.
- كتاب أنشطة وفعاليات الاتحاد النسائي العام، 2009.
- مجموعة أوراق العمل المقدمة ضمن فعاليات البرنامج.
- أرشيف الاتحاد النسائي العام.
- مواقع إلكترونية مختلفة.