



ورقة عمل بعنوان
حقوق المرأة في التشريعات المحلية بين النظرية والتطبيق

إعداد: أحلام سعيد اللهمكي

2 فبراير 2014



المحتويات

صفحة

3 مقدمة
4 علامات مضيئة في مسيرة تقدم المرأة الإماراتية
8 المنظومة التشريعية لحقوق المرأة في الإمارات
10 1. توفير الحماية القانونية
11 2. الرعاية الاجتماعية
13 3. حق العمل
13 مواطن التحسين في منظومة التشريعات
2



مقدمة

حرصت دولة الإمارات العربية المتحدة منذ نشأتها على التأكيد على حقوق المرأة ودعمها بكافة أشكالها وأنواعها؛ حيث نص دستور الدولة على مواد أساسية كفلت العدالة والمساواة لكافة المواطنين دون تفرقة على أساس النوع.

فالمواد من 45-25 من الدستور بينت الحقوق والحريات العامة، فنصت المادة 25 من الدستور على أن "جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطنني الاتحاد بسبب الأصل أو الوطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي". وعلى الرغم من المشرع أرسى مبادئ عامة كفلت المساواة، إلا أنه أيضاً أخذ في عين الاعتبار خصوصية الوضع المرأة وسن تشريعات خاصة توفر لها المزيد من الحماية، حيث أفرد لها المشرع الدستوري نصوص خاصة وأكد على ضرورة تمسك كيان الأسرة الذي يُعد أحد الدعامات الاقتصادية والاجتماعية للاتحاد؛ إذ اعتبرت المادة (15) من الدستور الأسرة أساس المجتمع وقوامها الدين والأخلاق وحب الوطن ويケفل القانون كيانها، ويصونها ويحميها من الآخرين. كما نصت المادة (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".

وفي ضوء المبادئ الأساسية التي نصت عليها الدستور فإن الكثير من التشريعات الوطنية في مختلف المجالات صدرت ووفرت البيئة الملائمة لنھوض وريادة المرأة الإماراتية في مختلف المجالات.

وعليه فإن هذه الورقة ستحاول تسليط الضوء أولاً على المكافآت التي تحققت للمرأة في دولة الإمارات، ومن ثم تقييم البيئة التشريعية كركيزة أساسية لدعم مسيرة تقدم المرأة في دولة الإمارات بغية الوقوف فرص ومكامن التطوير الممكنة لضمان استدامة التقدم المحرز عبر الأجيال المقبلة.

الفصل الأول

علامات مضيئة في مسيرة تقدم المرأة الإماراتية

حققت دولة الإمارات العربية المتحدة العديد من الإنجازات والمكاسب على الصعيد التنموية الاجتماعية والاقتصادية عموماً وعلى صعيد النهوض وتمكين وريادة المرأة خصوصاً. إذ أصبحت المرأة الإماراتية شريك استراتيجي في عملية التنمية والبناء والتقدير.

وبفضل القيادة السياسية وحرصها على تذليل الصعوبات أمام مشاركة المرأة التنموية في مختلف المجالات، وادراكها بأن المرأة تعد شريكاً أساسياً ومساوياً للرجل في عملية التنمية لابد من تمكينها ثقافياً واقتصادياً واجتماعياً وسياسياً؛ تمكنت المرأة الإماراتية أن تحقق العديد من الإنجازات وتكتسب العديد من الحقوق في وقت قياسي مقارنة بباقي دول العالم. فبذلك احتلت الإمارات العربية المتحدة المركز الأول عربياً والـ103 عالمياً في حقوق المرأة¹.

إن هذه المسألة ليست بغرابة على مجتمع الإمارات العربية المتحدة حيث كانت للمرأة منذ القدم أدوار مهمة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية الإماراتية. سواء كان ذلك في الأدوار التي كانت تلعبها في إدارة شؤون المنزل في غياب رب الأسرة في الصيد والغوص أو اسهامها في العديد من الحرف التقليدية آنذاك.

وبلاشك أن التعليم ساهم بشكل كبير في تفعيل وابراز أدوار المرأة وتمكينها من طرق أبواب جديدة كانت حكراً على الرجل في السابق. ولابد من الإشارة إلى أن أهم ما يميز المرأة الإماراتية عن غيرها من النساء، أنها على الرغم من تعليمها وانفتاحها على الثقافات المختلفة، إلا أنها ظلت محافظة على هويتها الوطنية، وما زالت تناضل للتوفيق بين مهامها الأسرية والوظيفية.

¹ قائمة البلدان العربية الأكثر مساواة بين الرجل والمرأة فوربس.

<http://www.forbesmiddleeast.com/view.php?list=20#sthash.Ty9a4xqB.dpuf>



إن دعائم نهضة وتمكين المرأة التي أرساها الآباء المؤسسين للدولة، والتي دعمت بالمتابعة الحيثية والتوجيهات الكريمة لسمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، رئيسة الاتحاد النسائي، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، رئيسة المجلس الأعلى للأمومة، واطلاقها لاستراتيجية وطنية لتقدير المرأة في دولة الإمارات العربية، وغيرها من المبادرات التي أطلقتها المؤسسات المعنية بالمرأة وعلى رأسها الاتحاد النسائي العام منذ تأسيسه في عام 1975. أنت ثمارها في المكانة المرموقة التي تبوأها المرأة الإماراتية اليوم في مختلف القطاعات.

إذ تشغل المرأة الإماراتية 4 مقاعد في مجلس الوزراء إلى جانب منصب الأمين العام للمجلس، إلى جانب 7 مقاعد من أصل 40 مقعداً في المجلس الوطني الاتحادي إلى جانب منصب النائب الأول لرئيس المجلس. كما تم تعيين أول مجموعة من القاضيات الابتدائيات ووكيلات النيابة في دوائر القضاء في كل من أبوظبي ودبي إضافة إلى تعيين مأذون شرعى و17 مساعدة كيلة نيابة. كما تبين الإحصائيات بأن المرأة تشغل حالياً نسبة 66% من وظائف القطاع الحكومي، من بينها 30% من الوظائف القيادية العليا المرتبطة باتخاذ القرار.

ومن جهة أخرى، فتحت حكومة الإمارات للمرأة باب الانضمام إلى السلك الدبلوماسي منذ العام 2000، كما ابتعثت المرأة للعمل في الخارج كدبلوماسية عام 2005، وتم تعيين أول سفيرتين للدولة في كل من السويد وإسبانيا عام 2008، وسفيرة في الجبل الأسود وقنصل عام في ميلانو. وبهذا تشكل المرأة أكثر من 20% من السلك الدبلوماسي في دولة الإمارات.²

إن مشاركة المرأة في التنمية لم تقتصر في المجالات السابقة الذكرة بل اتسعت لتشمل اخراطها وبشكل واضح وفاعل في العمل العسكري والشرطي حيث تعتبر رتبة العميد أعلى رتبة تصل إليها بالقوات المسلحة.

² بلاء القاسمي: المرأة تشكل أكثر من 20% في السلك الدبلوماسي بالدولة، جريدة البيان 24 يوليو 2013.
<http://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2013-07-24-1.1928754>



أما على صعيد مشاركتها في عالم الأعمال بلغت نسبة مشاركة الإماراتية فيها حوالي 4,5٪، ومشاركتها في إدارة مجالس إدارة غرف التجارة والصناعة 15٪، فيما بلغت نسبة وجودها في المشاريع الصغيرة والمتوسطة 30٪. بحسب بيانات مجلس سيدات أعمال الإمارات؛ ويبلغ حجم مدخرات سيدات الأعمال وفق الإحصاءات المنشورة عن مجلس سيدات أعمال الإمارات أكثر من 36,7 مليار درهم (10 مليارات دولار). علما بأن إمارة أبوظبي تستحوذ ما نسبته 40٪ من إجمالي سيدات الأعمال بالدولة.³

³ 13,3 ألف سيدة أعمال بالإمارات 40٪ منها في أبوظبي. الاقتصادي - جريدة الاتحاد. 13 أكتوبر 2012.

<http://www.alittihad.ae/details.php?id=98749&y=2012>

الفصل الثاني

المنظومة التشريعية لحقوق المرأة في الإمارات

إن منظومة التقدم في أي مجتمع ولأي فئة من شعبها تعتمد بشكل أساسي على تكامل ثلاث مركبات هي: التشريعات والسياسات والخدمات. والتشريع يعتبر هو المصدر الرسمي للقاعدة القانونية لما يحتويه من مسائل تتعلق بكل الأوضاع التي يمر بها المجتمع. ونجاح المنظومة التشريعية في مجتمع ما يعتمد على مدى مرونته وتطوره لتلبية الاحتياجات المستجدة للمجتمع.

وعليه: فإن تمكين المرأة لا يكتمل إلا بتوفير البيئة التشريعية الداعمة لها، لضمان حصولها حقوقها وتمكنها من القيام بواجباتها التنموية؛ إذ أن المكاسب التشريعية التي تعطي للمرأة مكانتها المناسبة تسهم في إعادة التوازن للمجتمع. ودولة الإمارات العربية المتحدة أولت المرأة عنايتها واهتمامها سواء في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتنمية ب شامل عناصرها، وأسست لذلك القواعد القانونية سواء في الدستور أو القوانين المنبثقة منه. ولم تأل الدولة عن أي جهد في تمكين المرأة واعتبارها شريكاً تُكافئ الرجل.

فقد جاءت القوانين تساوي 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. كما شجعت الدولة قيام الآليات الوطنية المعنية بالتمكين المرأة والتمثلة في مؤسسات نسائية مثل الاتحاد النسائي العام، الجمعيات النسائية، مؤسسة التنمية الأسرية بأبوظبي، مؤسسة تنمية المرأة بدبي، المجلس الأعلى لشؤون الأسرة بالشارقة، والتي تقدم العديد البرامج الرامية إلى تعريف المرأة بحقوقها وواجباتها.

وحرصاً من الدولة على الاسترشاد بالمعايير الدولية في مجال تمكين المرأة، انضمت إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإبرام تسع اتفاقيات دولية حول تنظيم ساعات العمل وتساوي الأجر، والامتيازات الأخرى.

وقد تضمنت المنظومة التشريعية إلى جانب الدستور مجموعة من القوانين والتشريعات التي أقرت حقوق المرأة نوجزها في التالي:

1. توفير الحماية القانونية

توجد بدولة الإمارات العربية المتحدة مجموعة من التشريعات الوطنية التي توفر الحماية للمرأة من الاستغلال والعنف، حيث يبيّن قانون الاتحادي رقم (3) بشأن العقوبات لسنة 1987 في مواده (354-357) العقوبات التي تقع على الاغتصاب وهتك العرض، وكذلك تنص المواد (358-359) على العقوبات التي تقع على الفعل الفاضح والمخل بالحياء، كما تناول قانون العقوبات في مواده (360-370) العقوبات التي تقع على التحرير على الفجور والدعارة.

كما عملت الإمارات العربية المتحدة على إصدار القانون الاتحادي رقم (51) لسنة 2006 بشأن مكافحة الاتجار بالبشر والذي ينص على عقوبات رادعة لمرتكبي جرائم الاتجار بالبشر. وبناء على هذا القانون الاتحادي صدر قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2007 بإنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر برئاسة معالي وزير الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي وعضوية مثليين لعدد من الجهات الحكومية ذات الاختصاص، على أن تقوم اللجنة بصفة دورية بحصر ومتابعة قضايا الاتجار بالبشر مع جهات الاختصاص ودعم وتشجيع إنشاء مزيد من الملاجئ للنساء والأطفال المتضررين.

ويجدر الإشارة هنا إلى أن المادة (3) من قانون مكافحة الاتجار بالبشر نصت على "يعاقب كل من ارتكب أيًّا من جرائم الاتّجار بالبشر المنصوص عليها في المادة (1) من هذا القانون بالسجن المؤقت الذي لا تقل مدة عن خمس سنوات. وتكون العقوبة السجن المؤبد في الأحوال الآتية:

- 2- إذا كان المجنى عليه أنثى أو طفلاً أو من المعاقين.
- 6- إذا كان مرتكب الجريمة زوجاً للمجنى عليه أو أحد أصوله أو فروعه أو وليه أو كانت له سلطة عليه.

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات والغرامة التي لا تقل عن خمسة آلاف درهم ولا تزيد على عشرين ألف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من علم بوجود مشروع لارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون



ولم يبلغه إلى السلطات المختصة. ويجوز الإعفاء من هذه العقوبة إذا كان من امتنع عن الإبلاغ زوجاً للجاني أو من أصوله أو فروعه أو إخوته أو أخواته".

ومراعاة خصوصية وضع المرأة نصت المادة (52) من القانون الاتحادي رقم (35) لسنة 1992 بشأن الإجراءات الجزائية لدولة الإمارات العربية المتحدة أنه "إذا كان المتهم أنثى، يجب أن يكون التفتيش بمعرفة أنثى يندبها لذلك مأمور الضبط القضائي بعد تليفها يميناً بأن تؤدي أعمالها بالأمانة والصدق ويعين كذلك أن يكون شهود التفتيش من النساء". كما نصت المادة (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 ينحهن التسهيلات اللازمة لذلك بما لا يضر بمصلحة التفتيش و نتيجته"، بل ذهب المشرع الإماراتي إلى أبعد من ذلك في مراعاة خصوصية وضع المرأة؛ إذ نصت المادة (289) من القانون ذاته "يؤجل تنفيذ عقوبة الإعدام على المرأة الحامل إلى أن تضع حملها وتتم رضاعه في عامين هجريين وتحبس حتى يحين وقت التنفيذ. إذا كانت الحكم علىها بعقوبة مقيدة للحرية حاماً جاز تأجيل التنفيذ عليها حتى تضع حملها وتمضي مدة ثلاثة أشهر على الوضع". أما المادة (298) فقد نصت على أنه "إذا كان محكوماً على الرجل وزوجته بعقوبة مقيدة للحرية جاز تأجيل تنفيذ العقوبة على أحدهما حتى يفرج عن الآخر وذلك إذا كانا يكفلان غيراً لم يتم خمس عشرة سنة وكان لهما محل إقامة معروفة في الدولة".

إن المواد السابقة من قانون الإجراءات الجزائية تؤكد حرص المشرع في الإمارات العربية المتحدة على مراعاة المصلحة الفضلى للطفل في المقام الأول ومن ثم المرأة. وقد جاء القانون الاتحادي رقم (43) لسنة 1992 في شأن تنظيم النساء العقابية، ليدعم هذا التوجه من خلال التأكيد على فصل النساء العقابية لكل من الرجال والنساء والأحداث، على أن تتولى إدارة النساء العقابية الخاصة بالنساء ضابطة تقوم جميع المهام والمسؤوليات المعهودة إلى الضابط وفقاً لأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، فإذا تعذر وجود ضابطة فيديرها ضابط على أن تعاونه في أداء مهامه مشرفة تكون مسؤولة أمامه، كما يجب أن يكون موظفو ومستخدمو هذه النساء من النساء بقدر الإمكان، وفي جميع الأحوال يجب أن تتولى حراسة السجينات وأعمال الخدمة المتعلقة بهن نساء.



كما راعت المادة (21) من قانون المنشآت العقابية ظروف المسجونة الحامل بحيث تعفى من العمل بالمنشأة وتحتفظ بحقها طبيه خاصة من حيث الغذاء والنوم، ويوجل تنفيذ أية جزاءات تأدبية عليها إلى ما بعد الوضع أو إلى حين انتهاء فترة وجود مولودها معها حسب الأحوال، كما أكد القانون على ضرورة نقلها إلى المستشفى عند اقتراب الوضع وتبقى فيه حتى تضع حملها وإلى أن يقرر الطبيب خروجها منه وتبذر لها ولولودها العناية الصحية الازمة مع الغذاء والملابس المناسب والراحة.

علما بأنه للمسجونة أن تحفظ بولودها حتى يبلغ من العمر عامين هجريين فإذا لم ترغب في بقائه معها أو بلغ هذه السن سلم لمن ختاره من لهن حق الحضانة، وإلا سلم لأبيه وإذا لم يوجد يوسع في إحدى دور رعاية الأطفال، مع إخطار الأم في جميع الحالات بمكانه ويسير رؤيتها له في أوقات دورية على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية. 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.

2. الرعاية الاجتماعية

يعد صدور قانون الأحوال الشخصية الإماراتي رقم 28 لسنة 2005 خطوة أخرى لحماية وحل المشكلات والمسائل المتعلقة بالأسرة ب مختلف أنواعها وقد أنصف القانون الجديد المرأة في 60 مادة؛ إذ ضمن قانون الأحوال الشخصية المستمد من الشريعة الإسلامية العديد من المواد التي أنصفت الزوجة وأكدت حقوقها ووضعت كافة الأسس التي من شأنها حفظ كرامة المرأة وصونها، مثل النفقة، المسكن الملائم، الحضانة، حسن المعاشرة، المهر المؤجل والمعجل، مواصلة تعليمها، زيارة الأصول والفروع، عدم التعرض لها في أموالها الخاصة وإعطائها ذمة مالية مستقلة عن الرجل، عدم الإضرار بها وحق طلب التفريق للغيبة أو للضرر أو لعدم الإنفاق أو للهجر ولغير ذلك من الأسباب الشرعية.

ومن جهة أخرى؛ حرصت الإمارات العربية المتحدة منذ قيامها على توفير كافة سبل الرفاهية لمواطنيها ووظفت الثروة النفطية من أجل تحسين ظروفهم المعيشية، وقد كان للمرأة الإماراتية نصيب من هذه التنمية الاجتماعية منها منحها العلاوة الاجتماعية لأبناء العاملين وبدل السكن في حال أنها كانت معيلة، كما أن



التشريعات ضمنت حق المرأة في امتلاك السكن إذا كانت أرملة أو مطلقة أو متزوجة من غير المواطن إلى جانب تسهيل وصولها إلى قروض الإسكان.

يعتبر الضمان الاجتماعي من أبرز الخدمات الاجتماعية التي توفرها دولة الإمارات العربية المتحدة لأبنائها في مجال الرعاية الاجتماعية؛ حيث نظم قانون الضمان الاجتماعي المساعدات الاجتماعية وحدد الفئات التي تستحق الاعانات، من بينها الأرملة التي توفي زوجها، والمطلقة التي لم تتزوج، والمهجورة التي تركها زوجها لمدة سنة بدون نفقة وتعذر معرفة محل إقامته، والتي تجاوزت 90 سنة ولم تتزوج، والمواطنات المتزوجات من غير المواطنين وغيرها من الفئات.

3. حق العمل

أنا ت التشريعات المحلية أمام مشاركة المرأة الاقتصادية حيث نصت المادة (35) من الدستور على أن "باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين، على أساس المساواة بينهم في الظروف، ووفقاً لأحكام القانون. والوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها. ويستهدف الموظف العام في أداء واجباته وظيفته المصلحة العامة وحدها". كما أتاح القانون الاحادي رقم 18 لسنة 1993 في شأن المعاملات التجارية لدولة الإمارات العربية المتحدة، المجال أمام الجميع لممارسة النشاط التجاري دون تمييز، حيث نصت المادة (18) من القانون في البند (1) أن "كل من أتم إحدى وعشرين سنة ميلادية ولم يقم به مانع قانوني يكون أهلاً لباشرة التجارة". ومن جهة أخرى أتاح القانون الاحادي رقم 3 لسنة 1983 بشأن السلطة القضائية المعدل في المادة (18) المجال أمام تولي المرأة للمناصب القضائية.

إن المشرع الإماراتي راعى خصوصية المرأة وسن تشريعات تتناسب وطبيعتها تنظم علاقتها مع سوق العمل؛ حيث نصت المادة (29) من قانون تنظيم علاقات العمل على أنه: "يُحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الصارة صحيًا أو أخلاقيًا وكذلك في الأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة". كما نصت المادة (27) من قانون ذاته على أنه: "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً ويقصد بكلمة ليل مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً".



أما فيما يتعلق بإجازة الوضع والأمومة فعلى الرغم من تفاوت المدد بين القطاع الحكومي والخاص والمحلى لبعض الإمارات وقانون العمل، إلا أن المشرع راعى خصوصية الظروف الصحية المرتبطة بالحمل والولادة والرضاعة وأقر بأحقية حصول المرأة لحد أدنى من إجازة الوضع وساعات الرضاعة مدفوعة الأجر بالإضافة إلى إجازة العدة التي تختص بها المرأة العاملة المسلمة.

تحقيقاً للتوازن بين دور المرأة الأسري والتنموي صدر قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2006 في شأن دور الحضانة بالوزارات والهيئات الذي نص في المادة (1) على أن تنشأ في مقار الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية والدوابين دور حضانة ملحقة بها تتولى توفير الرعاية لأبناء الموظفات العاملات في تلك الجهات إذ بلغ عدد النساء المتزوجات العاملات لديها (50) موظفة أو بلغ عدد الأطفال العاملات في الفئة العمرية (4-0) سنة 20 طفلاً مع التأكيد في المادة (2) على جواز اشتراك الوزارات والمؤسسات في افتتاح دار حضانة مشتركة.

الفصل الثالث

مواطن التحسين في المنظومة التشريعية

إن المراجعة السريعة للتشريعات الوطنية تظهر الجانب الإيجابي الداعم للمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة. فمن الواضح أن البيئة التشريعية في الدولة قد أفرت حقوق وواجبات متساوية بين الرجل والمرأة. وأنها حريصة على اتخاذ كافة التدابير التي من شأنها إتاحة الفرص أمام المشاركة الفاعلة للمرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

إن المنظومة التشريعية في دولة الإمارات كغيرها غير كاملة لأنها عادة تصاغ بشكل عام، ويترك للوائح التنفيذية سلطة تفسير المواد. وعليه قد تواجه المرأة بعض الإشكاليات في الممارسات اليومية. قد يكون ذلك إما لجهلها بإجراءات اللوائح القانونية، أو لوجود ثغرات تتطلب إلى مراجعة دورية في التشريعات.

وقد تنبه الاتحاد النسائي العام لهاتين المسألتين. فأطلق مشروع اعرفي حقوقك الذي يهدف تعزيزوعي المرأة حول الحقوق والواجبات المنصوص عليها في التشريعات الوطنية المختلفة على المستويين الاتحادي والمحلّي. كما يعقد الاتحاد النسائي العام وبشكل دوري الندوات والجلسات النقاشية والمحوارية لمناقشة نقاط القوة والضعف في بعض التشريعات ورفع التوصيات إلى متذخي القرار والتثبيك مع عضوات المجلس الوطني الاتحادي بشأنها.

ويذكر أن الاتحاد النسائي العام ضمن مشروع تحديث الاستراتيجية الوطنية لتقدير المرأة أجرى دراسة قطاعية لواقع المرأة في بعض المجالات من بينها المجال التشريعي. كما أجرى دراسة خليجية لحقوق المرأة العاملة كدراسة مقارنة مع تشريعات خليجية وعربية وأجنبية، وغيرها من الدراسات والدراسات مثل أحكام الرؤية من خلال الإشراف على تنفيذها. ودراسة واقع القضاء الإماراتي ومدى انصافه للمرأة. إن نتائج هذه الدراسات وجود بعض مواطن التحسين المطلوبة في بعض التشريعات المحلية التي نوردها في التالي:

1. بالنسبة للمادة 1/53 من قانون الاتحادي رقم (3) بشأن العقوبات لسنة 1987 والتي تنص على أنه لا جريمة إذا وقع الفعل بنية سليمة استعملاً لحق مقرر بمقتضى

القانون وفي نطاق هذا الحق؛ حيث يعتبر استعمالاً للحق: تأديب الزوج لزوجته... في حدود ما هو مقرر شرعاً أو قانوناً. فرغم أن القضاء فسرها على أساس أن الضرب المؤثر في بدن الزوجة يعتبر خروجاً عن القانون، ولكن لا بد من تعديلها بحيث لا يكون الضرب أساس التعامل بين الزوجة والزوج لأن مجرد استخدامه يُعد إهانة للمرأة.

2. إن للمرأة العاملة مطالبات متكررة في إعادة النظر في كل من إجازات الوضع والأمومة وسن التقاعد. أضف إلى ذلك أن هناك الحاجة إلى توحيد التشريعات المنظمة لهذه المسائل سواء في القطاع الحكومي (الإتحادي أو المحلي) أو القطاع الخاص، لأن ظروف الأمومة التي تمر بها المرأة واحدة بغض النظر عن القطاع الذي تعمل فيه.

3. هناك مطالبات بإعادة النظر في بعض مواد قانون الأحوال الشخصية، وخاصة فيما يتعلق بسقوط حق الأم في الحصانة حال زواجهها بأخر، فهذا القيد جعل بعض النساء يتحايلن في الواقع على هذا القانون بالزواج السري سواء العرفي أو المسيار أو غير المعلن، خاشياً لأن يعلم زوجها السابق بهذا الأمر، فيقيمه دعوى قضائية ضدها لإسقاط حضانة الأطفال عنها.

4. هناك حاجة إلى تبسيط إجراءات التقاضي أمام المحاكم بشكل عام بما يسهل وصول المرأة إلى الانصاف في إطار زمني أقل.