مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية (الواقع واستشراف المستقبل)
اسم الكاتب: أحمد عبدالصبو الدلجاوي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8378
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 05:42 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم القانونية



المجلد 17، العدد 1
شوال 1441 هـ / يونيو 2020م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية: الواقع واستشراف المستقبل

أحمد عبدالصبور الدلجاوي

كلية القانون - جامعة الشارقة

الشارقة - الإمارات العربية المتحدة

تاريخ الاستلام: 2019-07-28 **تاريخ القبول: 2019-09-06**

ملخص البحث:

تناولت هذه الدراسة موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية من حيث واقعه واستشراف مستقبله؛ ولذلك تمثلت الإشكالية الرئيسة لهذه الدراسة في التساؤل حول واقع ومستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية، وتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسة عدد من التساؤلات الفرعية، وهدفت الدراسة- من خلال الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي- إلى تحقيق جملة من الأهداف التي تُمَكِّنُ من الوصول إلى إجابة كافية للتساؤلات التي أثيرت في إطار إشكاليتها الرئيسة، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم تقسيم الدراسة إلى مبحث تمهيدي وثلاثة مباحث رئيسة، خصصنا المبحث التمهيدي لدراسة ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة، وخصصنا المبحث الأول لآليات التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية، وخصصنا المبحث الثاني لدراسة واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية، أما المبحث الثالث فقد خصصناه لدراسة مستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية، وأخيرًا فقد احتوت خاتمة الدراسة على أهم النتائج التي توصلت إليها، وبعض التوصيات المرتبطة بموضوعها.

الكلمات الدالّة: التمكين، التمكين الاقتصادي، تمكين المرأة، الفجوة الجندرية، النوع الاجتماعي، التنمية المستدامة.

المقدمة:

التعريف بموضوع الدراسة:

تُشكل المرأة ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، وهي المرآة العاكسة لنمو المجتمعات وتقدمها، وهذه حقيقة لا شك فيها، وواقع فرض نفسه بفعل الزمن، وما طرأ من تطورات وتغيرات على المستويين المحلي والدولي، فمكانة المرأة اليوم تُعد معيارًا مهمًّا لتقدم أي مجتمع، ومقياسًا دقيقًا لحركة تفاعله مع معطيات العصر الحديث؛ لذلك تُركز برامج التنمية في الدول المختلفة على دور المرأة إيمانًا منها بأهمية هذا الدور لتحقيق تنمية حقيقية ومستدامة في محتلف المجالات وعلى المستويات كافة.

ودولة الإمارات العربية المتحدة بدورها، وإدراكا منها لأهمية إدماج المرأة في التنمية، تبذل جهودًا كبيرة لإزالة جميع المعوقات التشريعية، والاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والإدارية، والثقافية، وأية معيقات أخرى قد تكون سببا في عرقلة مشاركة المرأة في مختلف القطاعات، أو أن تُقلل من فرصها في التنمية والحياة الكريمة.

والمفروض أن تؤثر جهود الدولة في مجال تمكين المرأة على درجة التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية، وإلا فإن الأمر يحتاج إلى مزيد من الجهد، ومراجعة جدية للخطط والاستراتيجيات، وتقييم حقيقي للوضع الاقتصادي للمرأة الإماراتية رغبةً في تحقيق المزيد من التقدم، وتعزيز التمكين الاقتصادي، وفي هذا الإطار يتحدد موضوع هذه الدراسة.

إشكالية الدراسة:

لما كان مقدار ما تشارك به المرأة في الحياة الاقتصادية يُعد أحد المعايير الرئيسة لقياس مستوى التنمية لبلد معين، فإن هذه الدراسة تطرح إشكالية محددة يمكن صياغتها في السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية؟ وما مستقبله؟

تساؤلات الدراسة:

من خلال الإشكالية العامة التي تتناولها هذه الدراسة يمكننا عرض التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما المقصود بالتمكين الاقتصادي للمرأة؟ وما أهميته؟
2. ما آليات التمكين الاقتصادي للمرأة الإمارتية؟

3. ما حجم مشاركة المراة الإماراتية في سوق العمل؟
4. ما تطور أداء دولة الإماراتي العربية في ردم الفجوة الجندرية؟
5. ما تطور أداء دولة الإمارات في مجال ردم الفجوة الجندرية للمشاركة الاقتصادية؟
6. ما تحديات تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية؟ وما سبل التغلب عليها؟
7. ما أهم ملامح مستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية؟

فرضية الدراسة:

تستند الدراسة على فرضية أساسية مفادها أن هناك تقدمًا حقيقيًّا في المشاركة الاقتصادية للمرأة في دولة الإمارات نتيجة للدعم الرسمي لمسيرتها وإشراكها في التنمية، وأن المستقبل سيشهد ازدهارًا كبيرًا في مشاركة المرأة الإماراتية في عملية التنمية المستدامة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف لعل أهمها ما يلي:

1. تحديد الإطار النظري للتمكين الاقتصادي للمرأة.
2. التعرف على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية.
3. الوقوف على التحديات التي تعوق تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية.
4. استشراف مستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة الإمارتية.
5. تقديم توصيات عملية في ضوء نتائج الدراسة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تعرضت لدراسة ظاهرة التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية بشيء من التفصيل والتحليل المتعمق من خلال وصف واقعه، وتقييمه، وتحديد معوقاته، والبحث في الحلول المناسبة لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة الإماراتية لتحقيق التنمية المستدامة، ومما يزيد من أهمية هذه الدراسة، ويميزها عن الدراسات السابقة حداثتها واعتمادها على أحدث الإحصائيات، وآخر المستجدات في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية.

منهج الدراسة:

بما أن هذه الدراسة تسعى إلى توصيف واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية، وتحدياته، وسبل التغلب على هذه التحديات، فإنه يمكن الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه يحقق هذا الغرض من خلال وصف الواقع، وتحليله، والوقوف على التحديات، واستنباط الحلول المناسبة لها.

خطة الدراسة:

للتصدي للإشكالية التي تطرحها هذه الدراسة، والإجابة عن التساؤلات التي تثيرها، واختبار صحة فرضيتها قَسَمْنَا الدراسة إلى مبحث تمهيدي وثلاثة مباحث رئيسة، خصصنا المبحث التمهيدي لدراسة ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة، وخصصنا المبحث الأول لآليات التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية، وخصصنا المبحث الثاني لدراسة واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية، أما المبحث الثالث فقد خصصناه لدراسة مستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية.

مبحث التمهيدي: ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة

نتناول في هذا المبحث التمهيدي ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة، وذلك في مطلبين، نخصص المطلب الأول لدراسة مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة، ونتناول في المطلب الثاني أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة.

المطلب الأول: مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة

يُعد التمكين من أكثر المفاهيم اعترافا بالمرأة عنصرا مهما من عناصر تنمية المجتمعات، إذ يسعى للقضاء على جميع مظاهر التمييز التي تتعرض لها، ورغم الاختلاف في تحديد مجالات التمكين؛ فإنه يصب في مفهوم القوة، باعتباره يحقق للمرأة القدرة على التحكم في ظروفها وفرصها، إضافة إلى قدرتها على ممارسة حقها في الاختيار والمشاركة دون تمييز من الجنس الآخر[1].

والتمكين الاقتصادي للمرأة (WEE[2]) هو أحد مداخل تمكين المرأة؛ إذ اجمعت غالبية الدراسات الحديثة الخاصة بتمكين المرأة على أن مؤشرات التمكين لا تخرج عن أربعة

(1) نوف نشمي حسن، تحديات تمكين المرأة الكويتية في ضوء التغيرات السياسية الحالية، (فلسطين: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز القومي للبحوث- غزة، المجلد (1)، العدد (3)، سبتمبر 2017م)، صـ 72.

(2) Women's Economic Empowerment.

جوانب، هي: الجانب التعليمي، والجانب الاقتصادي، والجانب الصحي، والجانب السياسي، ولكل من هذه الأبعاد الأساسية مؤشرات فرعية كثيرة تختلف من دراسة لأخرى، ومن تحليل لآخر.

ويعالج التمكين الاقتصادي الجوانب الاقتصادية في حياة المرأة، فمن خلاله تستطيع المرأة الانتقال من مركز اقتصادي أدنى في المجتمع إلى مركز اقتصادي أعلى، وتزيد سيطرتها على الموارد الاقتصادية والمالية الأساسية؛ مما يمنحها استقلالية مادية مباشرة؛ ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تفاعلاً من خلال مشاركة الرجال والنساء، ومن ثمَّ لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء، وإنما تكون التنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية.

لذلك يُعرِّف البعض التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه: قدرة المرأة على الوصول إلى الأصول الاقتصادية، والتحكم فيها، واتخاذ القرارات الاقتصادية[1].

ويُعرِّفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)[2] بأنه يشمل توفير الفرص الاقتصادية، والوضع القانوني والحقوقي، والتعبير والدمج في عملية صنع القرارات الاقتصادية[3].

أما مكتب العمل الدولي (ILO)[4] فَيُعرِّف التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه: انتشال المرأة من العمل المتدني الأجر الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى إقامة اللامساواة بين الجنسين [5].

ومن جانبنا يمكننا تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه اتاحة الفرصة للمرأة لتحصل- وبصورة متكافئة مع الرجل- على الموارد الاقتصادية والمالية؛ فتزيد قدرتها

(1) Georgia Taylor and Paola Pereznieto: Review of evaluation approaches and methods used by interventions on women and girls' economic empowerment, London: ODI. https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/8843.pdf Accessed March 5, 2019.

(2) United Nations Development Programme.

(3) نقلا عن شركة ريادة للاستشارات والتدريب، التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، (فلسطين: الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال- آصالة، أكتوبر 2010م)، صـ 22.

(4) International Labour Office.

(5) مكتب العمل الدولي، ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، (جنيف: مطبوعات منظمة العمل الدولية، 2012م)، صـ 49 - 50، متاح على الموقع الإلكتروني التالي (تاريخ الاطلاع 20/03/2019م): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_195171.pdf

علـى المشـاركة فـي المجـال الاقتصـادي، الرسـمي أو غيـر الرسـمي، وتتحكـم فـي مصيرهـا، وتُسـهم فـي بنـاء اقتصـاد وطنهـا.

المطلب الثاني: أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة

يُعد التمكين الاقتصـادي مقدمـة ضروريـة للتمكيـن فـي المجـالات الأخـرى، وهـو مـا يجعل التمكيـن الاقتصـادي للمـرأة يحظـى باهتمـام كبيـر؛ لمـا تحملـه عمليـة التمكيـن مـن فوائـد كثيـرة للمـرأة وللمجتمـع.

فالنسـبة للمـرأة، فـإن التمكيـن الاقتصـادي يـؤدي إلـى إحسـاس المـرأة بقيمتهـا، وبحقهـا فـي تحديـد خياراتهـا بعـد أن تُمنـح لهـا الخيـارات، وحقهـا فـي الوصـول إلـى المـوارد، وضبـط سـير حياتهـا داخـل المنـزل وخارجـه، وقدرتهـا علـى التأثيـر فـي التغيـرات الاقتصاديـة والاجتماعيـة لخلـق وضـع اقتصـادي واجتماعـي أكثـر إنصافًـا علـى المسـتوى الوطنـي والمسـتوى العالمـي، ومـن ثـم يـؤدي التمكيـن الاقتصـادي للمـرأة إلـى تعزيـز حصولهـا علـى حقوقهـا الاقتصاديـة والاجتماعيـة؛ ومـن ثـمَّ توفيـر التأمينـات الاجتماعيـة مثـل: التقاعـد، والتأميـن ضـد المـرض، والفقـر، والشـيخوخة، والبطالـة، والعجـز عـن العمـل، والإجـازة مدفوعـة الأجـر، والرعايـة الصحيـة، وتهيئـة العمـل اللائـق؛ فتنتقـل المـرأة مـن حالـة التهميـش والاسـتضعاف إلـى تحقيـق المسـاواة، وتكافـؤ الفـرص بيـن الجنسـين.

ويسـمح التمكيـن الاقتصـادي للمـرأة بإعـادة صياغـة علاقتهـا مـع ذاتهـا؛ فنظـرة المـرأة المنتجـة أو المتعلمـة، أو المالكـة إلـى ذاتهـا تختلـف عـن نظـرة المـرأة العاطلـة، أو الجاهلـة، أو الفقيـرة، وإذا تمكنـت المـرأة مـن إدراك ذاتهـا فإنهـا تسـتطيع إعـادة ترتيـب علاقاتهـا مـع المحيـط الحيـوي الـذي تعيـش فيـه، وإعـادة صياغـة العلاقـات والأدوار الاجتماعيـة مـع الآخريـن (الأب، والأخ، والـزوج، والابـن)، وهـو غالبًـا مـا يفـرض تصحيـح مسـار العلاقـة التقليديـة بيـن هـؤلاء وبيـن المـرأة باتجـاه علاقـة أكثـر احترامًـا واعتبـارًا لهـا، ومـن ثـمَّ يُنمـي التمكيـن الاقتصـادي للمـرأة الشـعور بالاسـتقلال الذاتـي، ويوسـع مـن مجـال حريتهـا الاجتماعيـة، والفكريـة، ويسـاعدها علـى ترميـم جـزء كبيـر مـن التشـوهات الاجتماعيـة التـي ترسـخت فـي نفـوس الرجـال عبـر الزمـن[1].

ويحقـق التمكيـن الاقتصـادي الأمـان الاقتصـادي للمـرأة؛ مـن خـلال زيـادة الفـرص الوظيفيـة للنسـاء، والمسـاواة النوعيـة فـي الأجـور والرواتـب عـن نفـس العمـل، وبنفـس القـدرات الإبداعيـة، كمـا تسـتطيع المـرأة مـن خـلال التمكيـن الاقتصـادي التصـدي للفقـر مـن خـلال زيـادة مشـاركتها فـي دخـل الأسـرة، فتزيـد مـن رفاهيـة أسـرتها، وتحميهـا مـن الفقـر، خاصـة عندمـا تكـون هـي

(1) غسان أبو منديل، وآخرون، واقع التمكين الاقتصادي للمراة في قطاع غزة، (فلسطين: مركز شئون المرأة، برنامج الأبحاث والمعلومات، غزة، 2014م)، صـ 16 - 17.

العائل الوحيد للأسرة، إذ تستطيع المرأة في مثل هذه الحالات التحكم في دخلها الخاص دون الرجوع إلى الرجل.

أما أهمية التمكين الاقتصادي بالنسبة للمجتمع فهي لا تقل عن أهميته بالنسبة للمرأة نفسها؛ لأن التنمية التامة والكاملة لا تتحقق في أي مجتمع إلا بأقصى مشاركة ممكنة من جانب المرأة في جميع الميادين، فالمرأة عنصر فاعل في المجتمع لما لها من أدوار متعددة تحكم جميع الأبعاد الحياتية، وتحدد جميع جوانبها، وتؤثر فيها وترسم جميع حناياها، وإدراكا لأهمية تمكين المرأة أصبحت الدول في تسابق مستمر لانتهاز الفرص، والاستفادة من القدرات الكامنة للمراة[1]، فالاهتمام بالإمكانيات البشرية- كمحور أساسي من محاور التنمية الاقتصادية- لا بد أن يأخذ في الاعتبار تحقيق الاستفادة من قدرات كل من: المرأة والرجل في عملية التنمية، وبصورة متكافئة[2]، فالمساواة بين الجنسين تُحقق عوائد اقتصادية كبيرة تتفاوت تبعا لحالة الاقتصادات المختلفة والتحديات التي تواجهها.

كما يعمل التمكين الاقتصادي على إحداث تعديلات كبيرة في القوانين، والسياسات، والآليات، والإجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء، وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء بصورة كاملة في البناء الرئيس للتنمية، وتحقيق المساواة، وإزالة جميع أشكال التمييز[3].

المبحث الأول: آليات التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية

نُقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نُخصص الأول منها لدراسة الآليات القانونية والمؤسسية، ونُخصص الآخر لدراسة الاستراتيجيات التي تبنتها دولة الإمارات لتمكين المرأة من حقوقها الاقتصادية.

المطلب الأول: الآليات القانونية والمؤسسية للتمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية

لما كانت المؤسسات العاملة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة تحتاج- دائما- إلى أطر قانونية تنشأ في ظلها، وتعمل في إطارها، فإننا نعرض أولا للآليات القانونية لتمكين المرأة الإماراتية اقتصاديًّا، ثم نعرض ثانيًا للآليات المؤسسية.

(1) منيرة سلامي، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، مرجع سابق، صـ 184.

(2) شهيناز كشرود، عمر مرزوقي، التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية، مرجع سابق، صـ 498.

(3) شهيناز كشرود، عمر مرزوقي، المرجع السابق، صـ 499.

(أولًا) الآليات القانونية لتمكين المرأة الإمارتية اقتصاديًّا:

إدراكًا من صانع القرار والسلطة السياسية في دولة الإمارات بقدرات المرأة الإماراتية، وأهمية تمكينها لتعزيز دورها الفاعل في التنمية المستدامة، والقيام بدورها الاقتصادي والاجتماعي، والاستفادة من إمكانياتها وخبراتها في هذه المجالات- وفّرت دولة الإمارات البيئة القانونية الداعمة للمشاركة الإيجابية للمرأة؛ ويتضح ذلك من حرص الدستور والمنظومة التشريعية في دولة الإمارات على إسهام المرأة في مناشط الحياة المتنوعة؛ وفي مقدمتها الأنشطة الاقتصادية، هذا فضلا عن بعض الإعلانات والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها دولة الإمارات في مجال تمكين المرأة من حقوقها.

أ. الإطار الدستوري لتمكين المرأة الإماراتية اقتصاديًّا:

يضمن دستور دولة الإمارات حقوقًا متساوية لكل المواطنين، رجالًا كانوا أو نساءً؛ ففي ظل الدستور الإماراتي تتمتع النساء المواطنات بذات الوضع القانوني بالنسبة لفرص التعليم، وحق مزاولة المهن على قدم المساواة مع المواطنين الذكور، كما تتمتع المرأة الإماراتية بفرص متساوية في التوظيف، والرعاية الصحية، والمزايا الأخرى التي تكفل حماية ورفاهية الأسرة.

ومن يطلع على الدستور الإماراتي يجد أنه أورد العديد من المُكنات للمرأة، منها أن جميع الأفراد (رجالا ونساءً) لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي[1]، وأن المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين من دعامات المجتمع والتعاضد والتراحم صلة وثقى بينهم[2]، كما كفل الدستور الإماراتي للمرأة الحرية الشخصية، فلا يجوز القبض عليها أو تفتيشها أو حجزها أو حبسها إلا وفق أحكام القانون، ولا يجوز تعريض المرأة للتعذيب أو المعاملة الحاطة بالكرامة[3].

ويقرر الدستور الإماراتي أن الأسرة أساس المجتمع؛ قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، ويكفل القانون كيانها ويصونها ويحميها من الانحراف[4]، وأن المجتمع يشمل برعايته الطفولة والأمومة ويحمي القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم لسبب من الأسباب، كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو البطالة الإجبارية، ويتولى

(1) المادة (25) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م .

(2) المادة (14) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م .

(3) المادة (26) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م .

(4) المادة (15) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م .

مساعدتهم وتأهيلهم لصالحهم وصالح المجتمع[1].

وقد أكد الدستور الإماراتي على أهمية التعليم، إذ نص في المادة (17) على أن: «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»، ولما كان من متطلبات نشر التعليم ومحو الأمية إنشاء المدارس؛ فقد أجاز الدستور الإماراتي- في المادة (18)- للأفراد والهيئات إنشاء المدارس وفقا لأحكام القانون، على أن تخضع هذه المدارس لرقابة السلطات العامة المختصة وتوجيهاتها.

ولا شك أن تعليم المرأة يُعد عاملا مهما من عوامل تمكينها اقتصاديا، وذلك من خلال تأهيلها وفقا لمتطلبات سوق العمل، وإدراكها لحقوقها وواجباتها، وترسيخ مبدأ مساواة الجميع في التمتع بكافة الحقوق والتحمل بكافة الالتزامات، وتعزيز التفاهم والتسامح والصداقة بين أفراد المجتمع رجالا ونساءً.

كما كفل الدستور الإماراتي الحق في الرعاية الصحية للمواطنين على حد سواء دون تمييز بين رجل وإمرأة، فنص في المادة (19) على أن: «المجتمع يكفل للمواطنين الرعاية الصحية، ووسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة، ويشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج العامة والخاصة»، وتزداد أهمية الرعاية الصحية بالنسبة للمرأة لما تتمتع به من خصائص فسيولوجية معينة، وطبيعة خاصة اختصها الله سبحانه وتعالى بها، فهي تحمل وتلد وترعى صغارها، وتحتاج أثناء هذه الفترات إلى الاهتمام بها والعناية بأمرها أكثر من فترات حياتها الأخرى.

ونظرا لحاجة المرأة للتنقل بحثًا عن الرزق، وطلبًا لمزيد من العلم؛ فقد كفل الدستور الإماراتي في المادة (29) للمواطنين (رجالا ونساءً) حرية التنقل؛ إذ نص في هذه المادة على أن: «حرية التنقل والإقامة مكفولة للمواطنين في حدود القانون»، لذلك فإن من حق المرأة مغادرة إقليم الدولة لطلب العلم أو الرزق، أو للسياحة، أو حتى للإقامة في دولة أخرى، وذلك دون حرمانها من حقها في العودة إلى وطنها متى أرادت، ولا يجوز التذرع في ذلك بأسباب أمنية أو صحية أو أخلاقية لحرمانها من حقها في العودة، كما تحرم المادة (37) من الدستور إبعاد المواطنين (رجالا أو نساءً) أو نفيهم من الاتحاد.

وللمرأة الإماراتية- وفقا لنص المادة (28) من الدستور- حق اللجو للقضاء للمطالبة بحقوقها متى أنكرت عليها، ولم تستطع نيلها دون اللجوء إليه، فلكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية.

(1) المادة (16) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م .

وفي شأن حق المرأة في العمل أقر الدستور الإماراتي حق العمل للجميع على قدم المساواة، إذ نصت المادة (20) منه على أن: «يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب الأعمال، على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة»، وأن باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين على أساس المساواة بينهم في الظروف وفقا لأحكام القانون[1]، وأن كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف، ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الاحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه، ولا يجوز استعباد أي انسان[2].

والملكية الخاصة للمرأة مصونة كملكية الرجل تماما، وَيُبَيِّن القانون القيود التي ترد عليها، ولا ينزع من المرأة ملكها إلا في الأحوال التي تستلزمها المنفعة العامة وفقًا لأحكام القانون، وفي مقابل تعويض عادل[3]، وتأكيدًا لحرمة حق الملكية فقد حظر الدستور الإماراتي في المادة (39) مصادرة أموال المرأة إلا بناءً على حكم قضائي، وفي الأحوال المنصوص عليها في القانون.

وبالنص على هذه الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في الدستور الإماراتي أمكن للمرأة أن تمارس العمل، سواء أكان هذا العمل يدويًّا أو بدنيًّا أو ذهنيًّا، وسواءً أكان العمل بأجر أو بمكأفاة أو بالمشاركة، ويستوي كذلك أن يكون العمل زراعيًّا أو تجاريًّا أو صناعيًّا؛ طالما سمحت به طاقة المراة، وتوافق مع طبيعتها وظروفها.

ب. الإطار التشريعي لتمكين المرأة الإماراتية اقتصاديًّا:

في إطار التمكين الاقتصادي للمراة الإماراتية يُعد عمل المرأة في القطاعين العام والخاص أهم مظاهر هذا التمكين؛ لذا كان من الضروري صياغة الأطر التشريعية التي تضمن حقوقها وتصون كرامتها، وتأخذ بعين الاعتبار خصوصيتها فيما يتعلق بدورها كزوجه وأم، ونعرض فيما يلي لأهم التشريعات التي تمس تمكين المرأة في القطاعين العام والخاص، بالإضافة إلى بيان حقوق المرأة في التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، وذلك على النحو الآتي:

(1) المادة (35) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م .

(2) المادة (34) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م .

(3) المادة (21) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م .

1. التشريعات المنظمة لعمل المرأة في القطاع الحكومي:

يُمكن توبيب هذه التشريعات في مجموعات هي:

- قانون الموارد البشرية الاتحادي الذي ينظم عمل المرأة في الوزارات والهيئات الحكومية[1].
- قوانين الموارد البشرية المحلية؛ إذ إن بعض إمارات الدولة سَنَّت تشريعات خاصة بالموارد البشرية في حكوماتها المحلية[2].
- القانون المنظم للعمل في القطاع الشرطي[3].
- القانون المنظم للعمل في القوات المسلحة[4].

وبالإطلاع على نصوص هذه القوانين نجد أن أيًّا منها لم يُفرق بين المرأة والرجل من حيث الحقوق والالتزامات المترتبة على الوظيفة العامة، بل على العكس فقد قررت جميعها ميزات إضافية للمرأة مراعاة لظروفها ودورها كزوجة وأم؛ حتى لا تكون الظروف التي تمر بها المرأة سببًا في حرمانها من حقها في تولي الوظائف العامة الذي كفله لها الدستور الإماراتي في المادة (20) منه؛ لذا نجد أن المشرع قد منح الموظفة إجازة للوضع، وثانية لرعاية وليدها، وثالثة لعدة الموظفة المسلمة المتوفى عنها زوجها.

وبالنسبة لإجازة الوضع وإجازة رعاية الوليد فإن المادة (53) من القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008م بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية تنص على أن: «1 - تُمنح الموظفة في وظيفة دائمة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة ستين يوما. 2 - يجوز للموظفة بعد انتهاء إجازة الوضع ولمدة أربعة أشهر من تاريخ عودتها للعمل مغادرة مقر العمل لمدة ساعتين يوميا، سواءً تمت تلك المغادرة عند بدء ساعات العمل الرسمي أو في نهايتها، وفي جميع الأحوال تُحتسب هاتان الساعتان من ساعات العمل مدفوعة الراتب».

وتنص المادة (70) من القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 1976م في شأن قوة الشرطة والأمن على أن: « ...(ب) تُمنح المرأة المنتسبة للقوة إجازة وضع لمدة خمسة وأربعين يومًا براتب كامل ولا تُحسب هذه الإجازة من إجازتها السنوية».

---

(1) القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008م بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

(2) مثل: قانون الخدمة المدنية لإمارة أبوظبي رقم (1) لسنة 2006م، وقانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (27) لسنة 2006م، وقانون الخدمة المدنية لإمارة الشارقة رقم (5) لسنة 2001م، وقانون الموارد البشرية الحكومية في رأس الخيمة رقم (1) لسنة 2013م.

(3) القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 1976م في شأن قوة الشرطة والأمن.

(4) القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 2004م بشأن خدمة الأفراد في القوات المسلحة.

وتنص المادة (31) القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 2004م بشأن خدمة الأفراد في القوات المسلحة على أن من الإجازات التي تمنح للفرد: «...5 - إجازة الوضع والأمومة: 1 - يُمنح الفرد من الإناث إجازة خاصة براتب إجمالي شهرين للوضع. 2 - وتُمنح إجازة أمومة لمدة شهرين بنصف راتب إجمالي –إذا رغبت في ذلك– كما تُمنح شهرين آخرين بدون راتب –إذا رغبت في ذلك– وبعد موافقة الجهة المختصة، وفي جميع الأحوال تُمنح إجازة الأمومة لمدة خمس مرات خلال خدمتها الوظيفية...».

أما إجازة الحداد والعدة فوردت في المادة (56) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية التي تنص على أن: «تُمنح الموظفة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها إجازة حداد براتب إجمالي لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام تبدأ من تاريخ وفاة الزوج»، وعلى الحكم ذاته تنص الفقرة (ج) من المادة (70) من القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 1976م في شأن قوة الشرطة والأمن التي تنص على أن: « تمنح منتسبة القوة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل مدة العدة الشرعية من تاريخ الوفاة ولا تُحسب من إجازتها السنوية»، وكذلك البند (6) من المادة (31) القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 2004م بشأن خدمة الأفراد في القوات المسلحة الذي ينص على أن: «... 6 - إجازة العدة: يستحق الفرد من الإناث متى توفي عنها زوجها إجازة عدة براتب شامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة».

2. التشريعات المنظمة لعمل المرأة في القطاع الخاص:

يُعد القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م أول قانون عمل في دولة الإمارات، وهو قانون شامل ينظم علاقات العمل بين أرباب الأعمال والعمال، ويغطي كل جوانب علاقات العمل بدءًا من حقوق العمال مثل: ساعات العمل، والإجازات، ومكافأة نهاية الخدمة، وتعويض العمال... إلخ، وانتهاءً بعقود العمل، وتسوية منازعات العمل وقواعد التأديب، وسلامة العمال وحمايتهم، وغيرها من المسائل الأخرى، وتوجد في هذا القانون العديد من المواد التي تخص النساء المنتسبات للعمل في القطاع الخاص، والتي تُسهم بدور كبير في تمكين المرأة وإزالة كافة العوائق التي تحول دون حصولها على حقها في العمل.

فالمادة رقم (1) من قانون العمل الإماراتي تُعرف العامل بأنه: «كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه...»، ومن ثمّ فصفة العامل وفقًا لهذا القانون تنطبق على الأنثى كما تنطبق على الذكر تمامًا، ولذلك تنص المادة (32) من القانون الماثل على أن: «تُمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل».

ووفقا للمادة (27) من قانون العمل الإماراتي فإنه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، ويُقصد بكلمة ليل مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحًا.

ويستثنى من حظر تشغيل النساء ليلاً الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة، والعمل في مراكز إدارية وفنية ذات مسؤولية، وكذا العمل في خدمات الصحة والأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة[1]، وقد صدر القرار الوزاري رقم (46/1) لسنة 1980م الذي حدد الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها في الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة السابعة صباحًا.

كما نصت المادة (29) من القانون نفسه على أنه: «يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحيا أو أخلاقيا، وكذلك في الأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة»، وتطبيقًا لذلك صدر القرار الوازاري رقم (6/1) لسنة 1981م في شأن تحديد الأعمال الخطرة، أو الشاقة، أو الضارة صحيًا أو أخلاقيًا التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

وللعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يومًا، وتشمل هذا المدة الفترة التي تسبق الوضع، وتلك التي تليها، وللعاملة بعد استنفاذ إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون اجر لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة[2].

وخلال الثمانية عشر شهرًا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي تُرضع طفلها فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخريين يوميًا لهذا الغرض لا تزيد كل منهما عن نصف ساعة، وتُحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل، ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر[3].

ومما سبق يتضح أن قانون العمل الإماراتي قد سوى بين المرأة والرجل من حيث الحقوق المترتبة على علاقة العمل، أما من حيث الالتزامات فهي أقل من الالتزامات الملقاة على عاتق الرجل، تقديرًا من المشرع لظروف المرأة وطبيعتها الخاصة التي اختصها بها الله سبحانه وتعالى، وبذلك يكون هذا القانون قد وضع إطارًا تشريعيًا لتمكين المرأة من حقها في العمل، ومن ثمَّ تمكينها اقتصاديًا.

(1) المادة (28) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل.

(2) المادة (30) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل.

(3) المادة (31) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل.

3. تشريعات التامينات الاجتماعية:

التأمينات الاجتماعية هي نظام تكافلي اجتماعي يكفل حقوق العاملين بالتضامن مع أصحاب الأعمال؛ إذ يضمن للعاملين الحياة الكريمة عند ترك العمل بسبب: التقاعد، أو العجز غير المهني، أو الوفاة، أو الإصابة المهنية، وهذه الحقوق مصانة في دولة الإمارات بقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الاتحادي رقم (7) لسنة 1999م، والقانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2001م في شأن الضمان الاجتماعي.

- **قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الاتحادي رقم (7) لسنة 1999م:**

يُعد القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999م في شأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية القانون الشامل الذي حل محل جميع القوانين الاتحادية التي كانت تُطبَّق على موظفي الحكومة الاتحادية ومستخدميها، وعُمل به بالنسبة للقطاع الحكومي اعتبارًا من 01/05/ 1999م، وبالنسبة للقطاع الخاص اعتبارًا من 01/09/1999م، وقد حظيت المرأة الإماراتية في ظل هذا القانون ببعض الأحكام القانونية التي تراعي طبيعتها، ودورها الاجتماعي في رعاية أبنائها، وجاءت هذه الأحكام لتخص المرأة بأحكام خاصة تميزها عن الرجل، وذلك وفقا لما يلي:

- نصت المادة (16) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الاتحادي رقم (7) لسنة 1999م على حالات استحقاق المعاش وقد خصت الفقرات (8) و (9) باستحقاق المرأة للمعاش التقاعدي دون خصم 10% منه في حالة عدم بلوغ مدة خدمتها 20 سنة، وذلك في حالتين: الأولى، انتهاء خدمة المؤمن عليها المتزوجة، أو المطلقة، أو الأرملة بالاستقالة إذا كان لأي منهن أولاد لم يبلغوا سن الرشد متى كانت مدة اشتراكها في التأمين خمس عشرة سنة، والحالة الأخرى، انتهاء خدمة المؤمن عليها بالاستقالة متى كانت مدة اشتراكها في التأمين خمس عشرة سنة، وكانت قد بلغت سن الخمسين فأكثر[1].

- أجازت المادة (17) من القانون المشار شراء مدة خدمة اعتبارية تُضم إلى مدة الخدمة الفعلية على ألا تزيد المدة المطلوب شراؤها على خمس سنوات للمؤمن عليه، وعشر سنوات للمؤمن عليها.

- نصت المادة (30) على انقطاع معاش الأرملة بزواجها، ومعاش البنت أو الأخت بزواجها أو التحاقها بعمل أو مزاولتها لمهنة، ويعود المعاش إلى البنت أو الأخت

(1) السن بالنسبة للرجل في هذه الحالة هي الخامسة والخمسين.

إذا طُلقت أو ترملت ولم يكن لها راتب أو معاش آخر أو لم تعد تعمل.

- استحدث المشرع- في المادة (31) من القانون المشار إليه- نصيبا في المعاش للبنت أو الأخت أو الأم حتى بعد وفاة مورثهم ولو كن غير مستحقات للمعاش وقت الوفاة، وذلك في حالة وقوع ترمل أو طلاق، وتكون هذه الحصة على حساب هيئة المعاشات، ودون أن تمس باقي أنصبة المستحقين الآخرين في المعاش.
- نصت المادة (36) من هذا القانون على الاستثناءات الواردة على حكم حظر الجمع بين معاشين أو أكثر، أو بين المعاش والراتب، فأجازت في البند (4) لأرملة صاحب المعاش الجمع بين راتبها من عملها أو معاشها وبين المعاش المستحق لها عن زوجها.

ويتضح لنا مما سبق أن القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999م في شأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية قد صان حقوق المرأة، بل وميزها في بعض النواحي- كما رأينا- على الرجل، وبذلك يكون المشرع قد مد يد العون للمرأة بضمانه حصولها على دخل يكفيها في حالة موت عائلها أو عجزها عن العمل أو عدم توافر فرصة عمل لها من الأساس.

- **القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2001م في شأن الضمان الاجتماعي:**

حدد القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2001م في شأن الضمان الاجتماعي الفئات التي تُمنح المساعدة الاجتماعية فجعلها تشمل الفئات التالية: الأرملة، والمطلقة، والمُعاق، والمُسن، واليتيم، ومجهول الأبوين، والبنت غير المتزوجة، والمُصاب بالعجز المرضي، والطالب المتزوج، وأسرة المسجون، والعاجز ماديا، والمهجورة، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص إضافة فئات أخرى إلى هذه الفئات إذا دعت الحاجة إلى ذلك[1].

كما قرر المشرع في هذا القانون استحقاق المطلقة والأرملة الأجنبية التي تزوجت مواطنًا وأنجبت منه أبناء، تقوم بحاضنتهم داخل الدولة ولم تتزوج، المساعدة الاجتماعية عن نفسها، في حالة طلاقها أو وفاة الزوج شرط ألا يكون لها مصدر دخل، أو عائل مقتدر[2].

(1) انظر المادة (4) من القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2001م في شأن الضمان الاجتماعي.

(2) انظر المادة (3/3) من القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2001م في شأن الضمان الاجتماعي.

ج. الإعلانات والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها دولة الإمارات في مجال تمكين المرأة من حقوقها:

انضمت دولة الإمارات إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (38) لسنة 2004م، وهي بمثابة الإعلان العالمي للحقوق الإنسانية للمرأة، وتُعد الاتفاق الأكثر شمولًا في هذا المجال لأنها توجب على الدول الأطراف فيها أن تنتهج، بكل الوسائل الممكنة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة.

وبالنسبة لحق المرأة في العمل في ظل الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979م فقد عالجته في القسم الثالث في الحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، حيث نصت في المادة (11) منها على أن: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، لكي تكفل لها على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق ولاسيما: (أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لكل البشر. (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمل، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام. (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن في العمل، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب، وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية، والتدريب المهني المتقدم، والتدريب المتكرر...».

وقد قامت دولة الامارات بالمصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية لتأكيد وضمان حقوق الانسان ذات الصلة بالعمال، وأهمها: الاتفاقية رقم (105) لسنة 1957م بشأن إلغاء العمل القسري، والاتفاقية رقم (100) لسنة 1951م بشأن الأجر المتساوي عن العمل المتساوي للجنسين، والاتفاقية رقم (89) لسنة 1900م والمعدلة سنة 1949م بشأن عمل النساء ليلا، كما صادقت دولة الامارات على اتفاقيتين من اتفاقيات منظمة العمل العربية هما: الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996م بشأن عمل القاصرين، والاتفاقية رقم (19) لسنة 1998م بشأن تفتيش العمل، ومن الجدير بالذكر أنه فور التصديق على تلك الاتفاقيات فإنها تصبح جزءًا من النظام القانوني المعمول به داخل الدولة.

من خلال العرض السابق للأطر القانونية للتمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية نستنتج أن المشرع الإماراتي (الدستوري والعادي) استطاع أن يضع الأطر الدستورية والتشريعية التي تضمن حصول المرأة الإماراتية على حقوقها الاقتصادية، والاستفادة من إمكانياتها في عملية التنمية كشريك للرجل، وليس مجرد مستفيد من ثمار هذه التنمية.

(ثانيًا) الآليات المؤسسية الوطنية لتمكين المرأة الإمارتية اقتصاديًا:

تستند تجربة تمكين المرأة الإماراتية اقتصاديًّا على مؤسسات تؤدي العديد من المهام الخاصة؛ بهدف الارتقاء بقدرات المرأة وإمكانياتها؛ من أجل تفعيل دورها في المجتمع، وتعزيز مشاركتها الاقتصادية في شتى مناحي الحياة، بعض هذه المؤسسات اتحادية تمارس نشاطها على مستوى إقليم الدولة، والبعض الآخر محلي يمارس نشاطه داخل نطاق الإمارة التي تم تأسيسه فيها.

أ. الآليات المؤسسية الوطنية على مستوى الاتحاد:

نتناول فيما يلي أهم المؤسسات الداعمة للمرأة على مستوى دولة الاتحاد، وهي: الاتحاد النسائي العام، والمجلس الأعلى للأمومة والطفولة، ومجلس سيدات أعمال الإمارات، ومجلس التوازن بين الجنسين.

1. الاتحاد النسائي العام:

تأسس الاتحاد النسائي العام برئاسة سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك في 27 أغسطس عام 1975م بموجب القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1974م، ليكون بمثابة الآلية الوطنية المعنية بتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات، كما أنه المظلة التي تدعم جهود الحركات النسائية في دولة الامارات وتوجهها بما يكفل خدمة المرأة في مختلف المحافل المحلية، والإقليمية، والدولية.

والاتحاد النسائي العام هو الممثل الرسمي والقانوني للحركة النسائية في دولة الإمارات[1]، ويتمتع «الاتحاد» بالشخصية المعنوية، والأهلية القانونية لتملك الأموال، والقيام بالتصرفات اللازمة لتحقيق أهدافه المنصوص عليها في نظامه الأساسي[2]، وتقتصر عضوية الاتحاد على الجمعيات النسائية العاملة في دولة الإمارات، ويحق لكل جمعية مؤسسة ومشهرة أن تنضم إلى عضوية الاتحاد، وذلك بعد موافقة مجلس إدارة الاتحاد[3].

ويسعى الاتحاد النسائي العام نحو تحقيق مجموعة من الأهداف المهمة باستخدام وسائل محددة[4]، وفي إطار من الالتزام الكامل بأحكام الشريعة الإسلامية، والقيم والتقاليد، وأما عن مجالات الاتحاد النسائي العام فتتمثل في: إعداد البحوث والدراسات، وتنمية الموارد

(1) انظر المادة (1) من النظام الأساسي للاتحاد النسائي العام.

(2) انظر المادة (4) من النظام الأساسي للاتحاد النسائي العام.

(3) انظر المادة (5) من النظام الأساسي للاتحاد النسائي العام.

(4) للاطلاع على هذه الأهداف ووسائل تحقيقها انظر المادة (9) من النظام الأساسي للاتحاد النسائي العام.

البشرية المواطنة، وخدمة المجتمع[1]، وفي هذه المجالات تتنوع أنشطة الاتحاد النسائي العام، فيقوم بإنشاء مراكز للصناعات اليدوية، ومشروعات توعوية صحية واجتماعية وثقافية، وتعليم الكبار ومحو الأمية، وإقامة المعارض، والأسواق الخيرية، والتأهيل المهني للمرأة، وتدريبها على بعض الأعمال التي تناسب طبيعتها، والمشاركة في إعداد السياسة التعليمية للدولة، والمشاركة في إحياء المناسبات الدينية والاجتماعية والوطنية[2].

وفي إطار جهود الاتحاد النسائي العام في دعم وتمكين المرأة الإماراتية أنشأ الاتحاد «مركز التطوير للإبداع والابتكار « كأول مركز على مستوى العالم بهدف ضمان تحقيق التوازن بين الجنسين في الوصول إلى الخدمات الذكية والإلكترونية ونشر التوعية الرقمية وبناء قدرات المرأة وتنمية مهاراتها في المجال التقني.

2. المجلس الأعلى للأمومة والطفولة:

أُنشئ المجلس الأعلى للأمومة والطفولة بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (1) لسنة 2003م، ويتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي والإداري، ويتبع مباشرة رئيس الدولة[3]، ويهدف المجلس الأعلى للأمومة والطفولة إلى الارتقاء بمستوى الرعاية، والعناية، والمتابعة لشؤون الأمومة والطفولة، وتقديم الدعم والمساندة للأم والطفل في جميع المجالات، وخصوصا التعليمية، والثقافية، والصحية، والاجتماعية، والنفسية، والتربوية، وتحقيق أمن وسلامة الطفل والأم، ومتابعة وتقييم خطط التنمية والتطوير لتحقيق الرفاهية المنشودة، مع تشجيع الدراسات والأبحاث، ونشر الثقافات لتنمية الطفولة والأمومة[4].

ومما لا شك فيه أن الأهداف التي يسعى إليها المجلس الأعلى للأمومة والطفولة لها دور مهم في تمكين المرأة من حقوقها وتمكينها منها في جميع المجالات وعلى مختلف المستويات، ومنها حقوقها الاقتصادية، إذ تساعدها جهود المجلس الأعلى للأمومة والطفولة على التوفيق بين دورها الاقتصادي ودورها كزوجة وأم.

---

(1) لمزيد من التفاصيل انظر: الاتحاد النسائي العام، أنشطة وفعاليات 2009م، صـ 13 - 15، متاح على الرابط التالي:

https://www.gwu.ae/Content/uploads/APZNZUHANDKOGTOKUOSTPNXOBATERQ.pdf

(2) حمدان محمد سيف الغفلي، المشاركة السياسية للمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2011م)، الطبعة الأولى، صـ 101.

(3) انظر المادة (2) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (1) لسنة 2003م بإنشاء المجلس الأعلى للأمومة والطفولة.

(4) انظر المادة (4) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (1) لسنة 2003م بإنشاء المجلس الأعلى للأمومة والطفولة.

3. مجلس سيدات أعمال الإمارات:

يعمل مجلس سيدات الأعمال في دولة الإمارات تحت إشراف وتبعية اتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الإمارات، ومن ثمَّ فهو لا يتمتع بالشخصية المعنوية، ولا الاستقلال المالي والإداري[1]، ويضطلع بدور مهم في مجال تمكين المواطنات من حقوقهن الاقتصادية، ويتضح ذلك من خلال الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وهي[2]:

- الارتقاء بمصالح سيدات أعمال الإمارات، وتذليل الصعوبات والمعوقات التي تواجههن في أعمالهن التجارية والصناعية والخدمية.
- تشجيع مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتعزيز دورها في المشاركة بالأنشطة الاستثمارية، وتوفير البرامج والدراسات التدريبية اللازمة لذلك.
- إبداء الرأي وتقديم التصورات حول التشريعات والقوانين الاتحادية والمحلية ذات الصلة بمشاركة وممارسة المرأة للعمل التجاري والاستثماري.
- تعزيز التعاون والعلاقات مع الهيئات والجهات المحلية والإقليمية والدولية للاستفادة من تبادل الخبرات والمعلومات لتطوير فعاليات وأنشطة سيدات الأعمال في القطاعات المختلفة.

4. مجلس التوازن بين الجنسين:

يعود السبب في إنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين إلى ما اتخذته القمة الحكومية في فبراير 2015م، عندما قررت إنشاء مجلس خاص بالتوازن بين الجنسين، وذلك في إطار مساعي دولة الإمارات لتعزيز وتقوية دور المرأة في كافة مجالات الحياة، ويضطلع المجلس باختصاصات تهدف إلى:

- تقليص الفجوة بين الجنسين في العمل بجميع قطاعات الدولة.
- تعزيز مكانة دولة الإمارات في تقارير التنافسية العالمية.
- جعل دولة الإمارات مرجعا للتوازن بين الجنسين في العمل.
- التوصية بتفعيل القوانين واللوائح والقرارات والإتفاقيات الدولية ذات الصلة

(1) انظر المادة (1) من النظام الأساسي لمجلس سيدات الأعمال في دولة الإمارات العربية المتحدة.

(2) انظر المادة (3) من النظام الأساسي لمجلس سيدات الأعمال في دولة الإمارات العربية المتحدة.

بالتوازن بين الجنسين في مجال العمل لتحقيق عدم التمييز ضد المرأة.

- اقتراح تحديث تشريعات وسياسات وبرامج لتحقيق التوازن بين الجنسين في مجال العمل.
- مراجعة ومتابعة تقارير التنافسية العالمية والتقارير الدولية، والعمل على وضع التوصيات لتقليص الفجوة بين الجنسين في مجال العمل.
- اقتراح مؤشرات التوازن بين الجنسين ورفعها لمجلس الوزارة للاعتماد، والسعي لتعزيز تطبيقها بالتنسيق مع الجهات المحلية في الدولة، بما يحقق التوازن بين الجنسين في المجتمع.

ب. الآليات المؤسسية الوطنية المحلية:

بالإضافة إلى المؤسسات النسائية الوطنية التي تمارس نشاطها على مستوى دولة الاتحاد، يوجد العديد من المؤسسات الداعمة للمرأة على مستوى كل إمارة من إمارات الدولة، ومن أهم هذه المؤسسات: مؤسسة التنمية الأسرية، وجمعية نهضة المرأة الظبيانية، ومؤسسة دبي للمرأة، والمجلس الأعلى لشؤون الأسرة، ومؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال، ومجلس سيدات الأعمال في كل إمارة.

وتسعى جميع المؤسسات الوطنية النسائية إلى تمكين وبناء قدرات المرأة الإماراتية، وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها في كل المجالات، لتكون عنصرًا فاعلاً ورائدًا في التنمية المستدامة، ولتتبوأ المكانة اللائقة بها، لتكون نموذجًا مشرفًا لريادة المرأة في كل المحافل المحلية والإقليمية والدولية، وذلك من خلال تحقيق جملة من الأولويات.

المطلب الثاني: استراتيجيات تمكين المرأة الإماراتية اقتصاديًا

تبنت دولة الإمارات عددًا من السياسات والاستراتيجيات الوطنية الرامية إلى تمكين وبناء قدرات المرأة الإماراتية، وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها في كافة المجالات، وتوسيع نطاق مشاركتها التنموية وتعزيز مكانة المرأة الإماراتية في المحافل الإقليمية والدولية، ومن أهم هذه الاستراتيجيات: الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات في ديسمبر 2002م، والاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة 2015 - 2021م.

(أولا) الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة في ديسمبر 2002م:

ترتكز هذه الإستراتيجية على دستور دولة الإمارات، وما ورد فيه من نصوص دستورية تتضمن حقوقا عديدة للمرأة ليس في المجال الاقتصادي فحسب، بل في مختلف

المجالات الأخرى: السياسية والاجتماعية، والثقافية، وتوفر ضمانات لحماية المرأة العاملة، كما تؤكد على رعاية الطفولة والأمومة والأسرة، وتكفل الحرية للجميع، رجالا ونساءً على حد سواء.

وقد تضمنت هذه الاستراتيجية في المحور الاقتصادي مجموعة من الأهداف، هي:

1. دعم تطوير القدرات المهنية للمرأة الإماراتية، وحفزها إلى دراسة التخصصات العملية لمقابلة متطلبات سوق العمل، والمشاركة في دعم الاقتصاد الوطني.
2. إتاحة الفرص الاستثمارية للمرأة لتمكينها من دعم الأنشطة التنموية المختلفة، والمشاركة في فعاليات الجمعيات ذات النفع العام.
3. تفعيل دور سيدات الأعمال في الدولة، وتعزيز الروابط الثنائية والجماعية بينهن، وبين مجتمعات سيدات الأعمال خليجيا وعربيا وعالميا.
4. توفير قاعدة بيانات كاملة عن المرأة المواطنة، وفرص العمل المتاحة لها في مختلف القطاعات الاقتصادية؛ لإفادة العاملين في مجال البحوث والدراسات التي تُعنى بشئون تقدمها، وسبل زيادة إسهاماتها في الأنشطة والفعاليات الاقتصادية، والتخطيط للمشاريع التي ترغب في العمل بها.
5. توعية المرأة بأهمية ترشيد الاستهلاك للاقتصاد الوطني، ولميزانية الأسرة؛ لتقوم بدورها- أيضا- بغرس السلوك الاستهلاكي في النشء الجديد، ولتصبح عملية الترشيد الاستهلاكي جزءا من التقاليد الاجتماعية.
6. العمل على زيادة إسهام المرأة في برامج التوطين سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

وحتى لا تكون الإستراتيجية مجرد تحديد لمجالاتها، وسرد لأهدافها، فقد تضمنت الإستراتيجية الكيفية (الآليات) التي تحقق أهدافها في المدى الزمني المحدد، فأعقبت كل هدف بعدد من الآليات الكفيلة بتحقيقه، وذلك حسب طبيعة وأهمية كل هدف؛ ولذلك تُعد الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة الصادرة في ديسمبر 2002م محاولة جادة لترجمة الأفكار والتصورات إلى خطط عمل؛ لتحسين جميع أوضاع المرأة المواطنة، وبصفة خاصة الأوضاع الاقتصادية.

(ثانيًا) الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة 2015 - 2021م:

تمثل الإستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة الإماراتية 2015 - 2021م خطة وطنية لتفعيل مشاركة المرأة المواطنة في مختلف ميادين الحياة بما يُعزز الاستفادة من طاقاتها الكامنة في مسيرة التنمية المستدامة للدولة؛ إذ تسعى هذه الإستراتيجية إلى متابعة مسيرة المرأة الإماراتية من أجل تمكين المرأة بمختلف فئاتها العمرية، وخصائصها الاجتماعية والاقتصادية.

وتُعد الاستراتيجية ثمرة تعاون مشترك بين الاتحاد النسائي العام والمؤسسات المعنية على الصعيدين الاتحادي والمحلي، ومؤسسات المجتمع المدني في الدولة، وقد تم إعدادها وفق منهاج تشاركي، وبأسس علمية اعتمدت على إجراء دراسات قطاعية من أجل تحليل الواقع، وبيان نقاط القوى والضعف في السياسات والبرامج التي تنفذها المؤسسات المختلفة لتمكين المرأة، ومن ثمَّ عقد مجموعة من ورش العمل للتباحث حول ملامح الإستراتيجية التي تُعبر عن الأولويات والاحتياجات الملحة والمستجدات للمرأة في الإمارات، وتضمن تفعيل دورها، وجعلها شريكًا أساسيًّا في تحقيق رؤية الإمارات 2021م من جهة، وبما يضمن الوفاء بالالتزامات الدولية للدولة من جهة أخرى.

كما تُعد الإستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة الإماراتية 2015 - 2021م مرجعية لكافة المؤسسات والهيئات العاملة في الدولة في القطاع العام (الاتحادي والمحلي)، والقطاع الخاص، ومؤسسات المجتمع المدني، في وضع خطط وبرامج عملها من أجل توفير حياة كريمة تقوم على أسس اقتصادية، واجتماعية، وصحية، وتعليمية، وثقافية، وبيئية عالية الجودة للمرأة الإماراتية[1].

- **الأولويات التي ركزت عليها الإستراتيجية الوطنية لريادة وتقدم المرأة 2015 - 2021م:**

اعتمدت الإستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة الإماراتية على عدد من الأولويات التي اعتبرتها مبادئ عمل يُبنى عليها، وتمثل أهمية قصوى في العمل نحو تحقيق أهدافها الأساسية، وهذه الأولويات هي:

1. البناء على الإنجازات المتحققة للمرأة في دولة الإمارات، والحفاظ على استدامة تلك الإنجازات والمكاسب، والاستمرار في بناء قدرات المرأة بما

(1) لمزيد من التفاصيل حول الإستراتيجة الوطنية لتمكين وريادة المرأة الإماراتية 2015 - 2021م راجع الرابط التالي:

http://www.motherofthenation.ae/ar/mother-of-nation/strategies

يضمن توسيع نطاق مشاركتها التنموية.

2. الحفاظ على النسيج الاجتماعي وتماسكه من خلال تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة لبناء مجتمع قوي ومتماسك، وقادر على مواكبة التغيرات المستجدة.

3. توفير مقومات الحياة الكريمة والآمنة والرفاه الاجتماعي بأسس عالية الجودة للمرأة.

4. تنمية روح الريادة والمسؤولية وتعزيز مكانة المرأة الإماراتية في المحافل الإقليمية والدولية.

وقد تضمنت الإستراتيجية عددا من الأهداف الإستراتيجية الخاصة بكل أولوية من أولويات الاستراتيجية؛ ولا شك أن تحديد هذه الأهداف الإستراتيجية يضمن تضافر الجهود من أجل تمكين وريادة المرأة، فالأولوية ما هي إلا رؤية مصغرة، والأهداف الإستراتيجية تمثل الرسالة التي يؤديها كل من يضطلع بالتنفيذ، ومع ذلك يظل الواقع وحده وحجم الإنجاز المتحقق هو الوحيد القادر على الحكم على مدى نجاح هذه الإستراتيجة في تحقيق الهدف الذي أُعتمدت من أجله، وهو تمكين وريادة المرأة الإماراتية، وذلك من خلال مؤشرات التمكين المرأة فترة تطبيق الإستراتيجية، وهو ما سنتناوله في المبحث التالي.

المبحث الثاني: واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية

يختص هذا المبحث ببيان الواقع الفعلي لتمكين المرأة المواطنة اقتصاديا في دولة الإمارات، وحتى يمكننا الإحاطة التامة بهذا الواقع نتناول بالعرض والتحليل واقع مشاركة المرأة الإمارتية في سوق العمل في مطلب أول، ثم نعرض لجهود دولة الإمارات العربية في ردم الفجوة الجندرية للمشاركة الاقتصادية للمرأة الإمارتية في مطلب ثان.

المطلب الأول: واقع مشاركة المرأة الإمارتية في سوق العمل

نعرض في هذا المطلب لمعدل مشاركة المواطنين في قوة العمل حسب الفئة العمرية والنوع، والتوزيع النسبي للمشتغلين من المواطنين حسب الفئة العمرية والنوع، والتوزيع النسبي للمشتغلين من المواطنين حسب القطاع والنوع، ومعدلات البطالة بين المواطنين حسب الفئة العمرية، وذلك كله خلال عامي 2016 و 2017م.

يوضح الجدول رقم (1) معدل مشاركة المواطنين في قوة العمل حسب النوع والفئة العمرية في دولة الامارات العربية المتحدة (2016 - 2017):

جدول (1): معدل مشاركة المواطنين في قوة العمل حسب النوع والفئة العمرية في دولة الإمارات العربية المتحدة (2016 - 2017)

الفئة العمرية		19 - 15	24 - 20	29 - 25	34 - 30	39 - 35	44 - 40	49 - 45	54 - 50	59 - 55	64 - 60	65+	المجموع
2016	ذكور	7.5%	58.2%	88.5%	94.1%	93.1%	93.9%	84.8%	67.5%	51.0%	31.0%	8.2%	64.1%
	إناث	3.4%	23.6%	54.7%	60.3%	47.1%	43.8%	24.7%	10.1%	4.4%	2.7%	0.8%	30.9%
2017	ذكور	7.1%	58.0%	87.4%	93.3%	92.1%	90.4%	80.6%	67.2%	45.7%	24.2%	6.8%	62.9%
	إناث	2.4%	27.0%	58.7%	57.5%	53.8%	43.0%	33.8%	12.1%	7.0%	1.0%	0.5%	32.4%

المصدر: جدول من إعداد الباحث من مسح القوى العاملة لعامي 2016 و 2017م.

يتضح من الجدول السابق أن نسبة مشاركة المرأة المواطنة في دولة الإمارات ارتفعت إلى 32.4% عام 2017م مقابل 30.9% عام 2016م، ورغم الفارق الكبير بين نسبة مشاركة الإناث وحجم مشاركة الذكور، والتي لا تتناسب مع حجم الدعم المقدم للمرأة من القيادة الرشيدة للدولة ومؤسساتها، فإن هذه المشاركة تُعد متقدمة جدًّا مقارنة بكثير من الدول العربية؛ إذ كشفت دراسة حديثة أعدها صندوق النقد العربي تحت عنوان «محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية» بأن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل بالوطن العربي بلغت 18.9 بالمائة من إجمالي الإناث في سن العمل في عام 2017،

مقارنـة مـع 48.7 فـي المائـة للمتوسـط العالمـي[1].

أمـا التوزيـع النسـبي للمشـتغلين مـن المواطنيـن الإماراتييـن حسـب الفئـة العمريـة والنـوع فيبينـه الجـدول رقـم (2):

جدول (2): التوزيع النسبي للمشتغلين من المواطنين حسب الفئة العمرية والنوع في دولة الإمارات العربية المتحدة (2016 - 2017)

الفئة العمرية		19 - 15	24 - 20	29 - 25	34 - 30	39 - 35	44 - 40	49 - 45	54 - 50	59 - 55	64 - 60	65+	المجموع
2016	ذكور	1.3%	11.0%	19.5%	21.0%	15.4%	13.0%	7.8%	5.4%	3.1%	1.6%	0.9%	100%
	إناث	0.8%	8.6%	25.4%	26.1%	18.5%	12.3%	5.2%	2.0%	0.5%	0.3%	0.2%	100%
2017	ذكور	1.1%	12.4%	18.9%	19.8%	18.0%	12.9%	7.5%	5.0%	2.6%	1.2%	0.7%	100%
	إناث	0.6%	8.0%	22.2%	23.8%	20.9%	13.7%	7.3%	2.2%	1.1%	0.1%	0.1%	100%

المصدر: جدول من إعداد الباحث من مسح القوى العاملة لعامي 2016 و 2017م.

ونلاحـظ مـن خـلال الجـدول السـابق- ومـن خـلال المقارنـة بيـن نسـب المشـتغلين حسـب الفئة العمريـة والنـوع- أنـه وعلـى الرغـم مـن الفـارق الكبيـر بيـن حجـم مشـاركة الإنـاث والذكـور فـي

(1) هبة عبدالمنعم، سفيان قعلول: محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، (صندوق النقد العربي: دراسات اقتصادية، العدد 48 - 2018م)، صـ 20.

قوة العمل داخل دولة الإمارات، والتي ترجح كفة الذكور؛ فإن مشاركة المرأة الإماراتية في بعض الفئات العمرية فاق نسب مشاركة الرجل، وذلك بالنسب للمراحل العمرية: 25 - 29 و30 - 34 و 35 - 39 و 40 - 44 خلال العامين 2016 و 2018م، ولا ريب أن هذه الفئات العمرية تُعد من أهم المراحل التي يكون فيها الإنسان قادرًا على العمل، ويكون تأثيره فيها كبيرًا.

أما حجم مشاركة المرأة الإماراتية في سوق العمل تبعًا لقطاعات العمل المختلفة داخل الدولة فإن الجدول رقم (3) يوضح ذلك من خلال بيان التوزيع النسبي للمشتغلين من المواطنين حسب القطاع والنوع في دولة الإمارات (2016 - 2017):

جدول (3): التوزيع النسبي للمشتغلين من المواطنين حسب القطاع والنوع في دولة الإمارات العربية المتحدة (2016 - 2017)

القطاع		حكومي اتحادي	حكومي محلي	خاص	مشترك (حكومي وخاص)	أجنبي	هيئة دبلوماسية	هيئات لا تهدف للربح	بدون منشأة	أسر خاصة		المجموع
2016	ذكور	40.9%	39.0%	7.9%	11.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.5%	100%
	إناث	26.8%	48.5%	9.3%	13.8%	1.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.5%	100%
2017	ذكور	34.9%	50.0%	7.4%	6.9%	0.2%	0.0%	0.1%	0.4%	0.0%	0.1%	100%
	إناث	24.2%	55.4%	10.1%	8.6%	1.0%	0.0%	0.3%	0.2%	0.1%	0.0%	100%

المصدر: جدول من إعداد الباحث من مسح القوى العاملة خلال لعامي 2016 و 2017م.

ويتضح من الجدول السابق أن المرأة الإماراتية تتفوق على الرجل من حيث نسبة المشاركة في مجالات وقطاعات متعددة، لعل اهمها: قطاع الحكومات المحلية، والقطاع الخاص، والقطاع المشترك (الحكومي والخاص)، والأجنبي، والهيئات الدبلوماسية، وتلك التي لا تهدف إلى تحقيق الربح، بينما يتفوق الرجال وبصورة واضحة في حجم قوة العمل في قطاع الحكومة الاتحادية.

وفيما يتعلق بمعدل البطالة لدى المراة الإماراتية في سوق العمل فإن الجدول رقم (4) يوضح معدلات البطالة بين المواطنين حسب الفئة العمرية والنوع في دولة الإمارات (2016 - 2017):

جدول (4): معدلات البطالة بين المواطنين حسب الفئة العمرية والنوع في دولة الإمارات العربية المتحدة (2016 - 2017)

الفئة العمرية		19 - 15	24 - 20	29 - 25	34 - 30	39 - 35	44 - 40	49 - 45	54 - 50	59 - 55	64 - 60	65+
2016	ذكور	14.2%	4.4%	0.9%	0.3%	0.8%	0.7%	0.3%	1.0%	0.9%	1.8%	1.8%
	إناث	15.4%	9.1%	6.2%	3.2%	1.8%	2.7%	2.4%	0.7%	3.2%	0.0%	0.0%
2017	ذكور	26.6%	4.4%	1.5%	0.7%	0.8%	0.7%	0.8%	1.3%	0.7%	1.2%	1.1%
	إناث	21.6%	12.5%	8.5%	6.4%	5.6%	3.9%	4.1%	3.2%	1.7%	0.0%	0.0%

المصدر: جدول من إعداد الباحث من مسح القوى العاملة خلال لعامي 2016 و 2017م.

وبالتدقيق في الجدول السابق يتضح الآتي:

1. أن نسبة بطالة الإناث المواطنات أعلى بكثير من نسب بطالة الذكور المواطنين، وذلك بصفة عامة، وعلى مدار العامين 2016 و 2017م.
2. أن معدلات البطالة ارتفعت في العام 2017م عنها في العام 2016م باستثناء المرحلة العمرية 55 - 59 بالنسية لكل من الذكور والإناث، إذ انخفض معدل التضخم من 0.9% عام 2016م إلى 0.7% عام 2017م بالنسبة للإناث، ومن 3.2% عام 2016م إلى 1.7% عام 2017م بالنسبة للذكور، وكذلك انخفاض معدل التضخم للفئة العمرية أكبر من 65 من 1.8% عام 2016م إلى 1.1% عام 2017م بالنسبة للذكور.

المطلب الثاني: تطور ردم الفجوة الجندرية للمشاركة الاقتصادية للمرأة الإماراتية

يشير مصطلح الجندر (Gender) إلى النوع الاجتماعي، وقد برز مفهوم النوع الاجتماعي بشكل كبير عقب مؤتمر بكين عام 1995م، ومنذ ذلك الوقت أصبح يتردد كثيرًا في مجال العلوم الاجتماعية، وفي أوساط التنمية، وترجع أهمية هذا المفهوم إلى أنه أصبح من المفاهيم المحورية في قضايا التنمية؛ فالمساواة النوعية- أي المساواة بين الجنسين- جزء لا يتجزأ من العدالة الاجتماعية التي هي هدف من أهداف التنمية، كما أنه أحد سبل تحقيق تنمية عادلة ومتوازنة؛ إذ لا يُتصور أن يتطور مجتمع ونصف أفراده (النساء) مهمشون، وقد أصبحت الأمم المتحدة تهتم بالنوع الاجتماعي كمؤشر مهم من مؤشرات التنمية الإنسانية والحكم الرشيد[1].

ويوضح الجدول التالي (رقم 5) تطور أداء دولة الإمارات العربية المتحدة في ردم الفجوة الجندرية خلال السنوات (2006 - 2018م):

(1) لمزيد من التفاصيل انظر: دينا عاطف عمر محمد، المجتمع المدني وتمكين المرأة في مصر- دراسة حالة جمعية نهوض وتنمية المراة، (جامعة القاهرة: كلية الاقتصادية العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، أطروحة ماجستير، 2014م)، صـ 5–6.

جدول (5): تطور أداء دولة الإمارات العربية المتحدة في ردم الفجوة الجندرية خلال السنوات (2006 - 2018م)

السنة	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
القيمة[1]	0.5919	0.6184	0.6220	0.6198	0.6397	0.6454	0.6392	0.6449	0.6436	0.646	0.639	0.649	0.642
الترتيب على المستوى العالمي	101	105	105	112	103	103	107	108	115	119	124	120	121
عدد الدول التي شملها التقرير	115	128	130	134	134	135	135	136	142	145	144	144	149
الترتيب على المستوى العربي	5	5	4	3	1	1	1	1	2	2	3	2	2
عدد الدول العربية التي شملها التقرير	10	13	13	13	14	14	13	13	14	14	14	13	15

المصدر: جدول من إعداد الباحث من بيانات مستمدة من تقارير الفجوة الجندرية العالمية الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي للأعوام من 2006 حتى 2018م.

(1) القيمة من صفر إلى 1، صفر يعني عدم المساواة نهائيًا بين المرأة والرجل، و1 يعني المساواة التامة بنسبة 100%.

من الجدول السابق يتضح الآتي:

- أن أداء دولة الإمارات في ردم الفجوة الجندرية يتسم بشيء من الثبات النسبي على المستوى العالمي، وأن تأخر ترتيبها عالميًّا في السنوات الأخيرة يرجع إلى زيادة عدد الدول التي شملها التقرير، والتي ارتفعت من 115 عام 2006م إلى 149 دولة عام 2018م.
- أن دولة الإمارات تحافظ خلال السنوات العشر الأخيرة على مركزها المتقدم عربيًّا، إذ احتلت المركز الأول عربيا خلال الأعوام 2010، 2011، 2012، 2013م، والمركز الثاني خلال الأعوام 2014، 2015، 2017، 2018م، والمركز الثالث عام 2016م، وإن كان الترتيب على مستوى الدول العربية لا يُعد مقياسًا حقيقيًّا نظرًا لتأخر جميع الدول العربية الورادة في التقرير على المستوى الدولي، ففي عام 2018م احتلت تونس المركز الأول عربيًّا، ومع ذلك كان ترتيبها على المستوى الدولي 119 من بين 149 دولة، وهو ترتيب متأخر إلى حد كبير.

جدول (6): مؤشر الفجوة الجندرية للمشاركة الاقتصادية لدولة الإمارات العربية المتحدة خلال السنوات (2006 - 2018م)

السنة	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
القيمة[1]	0.4027	0.4210	0.4198	0.4148	0.4605	0.4898	0.4751	0.4672	0.5152	0.519	0.456	0.459	0.439
الترتيب على المستوى العالمي	109	119	121	126	120	119	122	122	123	128	130	130	134
عدد الدول التي شملها التقرير	115	128	130	134	134	135	135	136	142	145	144	144	149

المصدر: جدول من إعداد الباحث من بيانات مستمدة من تقارير الفجوة الجندرية العالمية الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي للأعوام من 2006 حتى 2018م.

(1) القيمة من صفر إلى 1، صفر يعني عدم المساواة نهائيا بين المرأة والرجل، و1 يعني المساواة التامة بنسبة 100%.

نلاحظ من الجدول السابق أن أداء دولة الإمارات في مجال ردم الفجوة الجندرية للمشاركة الاقتصادية للمشاركة الاقتصادية يُعد صورة مصغرة لأدائها في مجال ردم الفجوة الجندرية بصفة عامة، وعلى الرغم من تأخر ترتيبها على المستوى العالمي خلال السنوات الأخيرة، فإن السبب في ذلك يرجع إلى تزايد عدد الدول التي يشملها التقرير عاما بعد عام، لذلك فإن هذا التأخر في الترتيب يخفي خلفه تقدما ملحوظا في مجال المشاركة الاقتصادية للمرأة الإماراتية.

المبحث الثالث: مستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية

سعت هذه الدراسة إلى رصد واقع تمكين المرأة الإماراتية اقتصاديًّا، ومن خلال العرض السابق، وتحليل الإحصائيات، وتتبع مسيرة تمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات- استطعنا أن نتوصل إلى حقيقة مهمة أن هناك تطورًا نوعيًّا في الواقع الاقتصادي للمرأة الإماراتية، وأن تتبع بيانات المرأة الإماراتية يعكس وجود تطور وتحديث يشمل هذا الواقع، وذلك في صورة طفرات متلاحقة؛ تُبنى كل منها على سابقتها، مما جعل المرأة الإماراتية أفضل اقتصاديا من مثيلاتها في كثير من دول العالم، ومع ذلك ذلك فمازالت الفجوة بين الجنسين كبيرة، ومازالت نسبة مشاركتها أقل من نسبة مشاركة الرجل، ومازالت معدلات بطالة المرأة الإماراتية في مختلف المراحل العمرية أعلى وبكثير من معدلات بطالة الرجل، وهو ما لا ينسجم مع ما شهدته وتشهده دولة الإمارات من تقدم وتطور في جميع المجالات ومختلف المستويات، ولا يتناسب مع الجهود الحثيثة الداعمة للمرأة التي تبذلها القيادة الرشيدة للدولة.

لذلك فإن هناك عددًا من الأسئلة التي تفرض نفسها على بساط البحث، وهي: ما تحديات التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية؟، وما سبل التغلب عليها؟، وما مستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية خلال السنوات القليلة القادمة؟، وسنحاول في هذا المبحث الإجابة عن هذه الأسئلة الثلاثة، وذلك في مطلبين؛ نخصص الأول لتحديد تحديات التمكين الاقتصادي للمراة الإماراتية، وسبل التغلب على هذه التحديات، ونخصص الآخر لاستشراف مستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية.

المطلب الأول: تحديات التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية وسبل التغلب عليها

من خلال ما تقدم من بيانات ومعلومات، ومن خلال الدراسة المتأنية للإستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات يمكننا أن نضع أيدينا على بعض التحديات التي تقف عائقا بين المرأة الإماراتية ودورها الاقتصادي المأمول، ولعل من أهم هذه

التحديات ما يلي[1]:

1. الفجوة المعرفية، والمتمثلة في قصور البيانات والمعلومات، والدراسات المتعلقة بقضايا المرأة تُعد من أهم التحديات التي تعيق التخطيط الاستراتيجي لتمكين المرأة، وما يلي ذلك من تنفيذ لهذه الخطط؛ فالتقييم المستمر للنتائج المتحققة لتطوير الأداء، وتفادي الأخطاء، ومعالجة السلبيات.

- ويمكن التغلب على ذلك بتوجيه الباحثين، والمؤسسات البحثية، والدوائر البحثية في المؤسسات العامة والخاصة إلى الاهتمام بدراسة قضايا المرأة بشكل متواصل، وإجراء الدراسات الإحصائية والميدانية للوصول إلى نتائج دقيقة، والتوصية بتوصيات مفيدة يكون لها أثر في تعزيز تمكين وريادة المرأة.

2. تعدد الجهات المعنية بتمكين وريادة المرأة على الصعيدين الاتحادي والمحلي، وعدم وجود آلية وطنية رسمية تُعنى برسم السياسات والتخطيط لإدماج قضايا المرأة من منظور النوع الاجتماعي في مختلف المؤسسات العاملة في الدولة، ومن ثم زيادة مجالات التعاون بينها.

- ولا شك أن وجود آلية وطنية رسمية تختص برسم السياسات والخطط اللازمة لإدماج المرأة وقضاياها في مختلف المؤسسات العاملة في الدولة لهو أمر هين يمكن تحقيقه بسهولة ويسر نتيجة للامكانيات الهائلة المتوفر والخبرات الوطنية الموجودة في كافة قطاعات الدولة على المستويين الاتحادي والمحلي.

3. تدني نسبة مشاركة المواطنات العاملات في القطاعات المهنية والفينة مقارنة بالوظائف الإدارية، فما زالت فرص التعليم التقني والمهني محدودة بالنسبة للإناث.

- ويمكن التغلب على هذا التحدي من خلال زيادة اهتمام الدولة بالتعليم الفني والمهني بالنسبة للفتيات، ومن مراحل تعليمية مبكرة، وكذلك الاهتمام بالتدريب الفني والمهني، مع تقديم من مزيد من المزايا والحوافز التي تجذب الإناث إلى مثل هذه المجالات، فبالإضافة إلى دراسة المعارف العامة يجب أن إقدام الإناث على دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها، وكذلك اكتساب المهارات العملية المتصلة بالممارسات المهنية في شتى القطاعات الاقتصادية، ويجد هذا النوع من التعليم في دولة الإمارات البيئة الداعمة نظرًا لما تتمتع به الإمارات من تقدم تكنولوجي في شتى المجالات.

(1) انظر الإستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة الإماراتية 2015 - 2021م، صـ 54 - 58 متاحة على الرابط التالي:

http://www.motherofthenation.ae/ar/mother-of-nation/strategies

4. تباين القوانين المنظمة لعمل المرأة في القطاع الحكومي (الاتحادي والمحلي)، وعدم وجود آلية منصوص عليها في هذه القوانين توجب إجراء المراجعة الدورية لهذه التشريعات لضمان استجابتها لمستجدات الحياة من جهة، والتزام الدولة في المواثيق الدولية من جهة أخرى.

- مع تسليمنا بحرص المشرع الإماراتي على سن التشريعات الداعمة للمرأة على النحو الذي بيناه عند تناول الآليات القانونية للتمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية، إلا أنه يجب تفادي التباين في القوانين المنظمة لعمل المرأة في القوانين الاتحادية والمحلية، كما يجب أن تتضمن التشريعات الداعمة للمرأة نصوصا توجب ضرورة مراجعة هذه التشريعات خلال فترات زمنية محددة؛ وذلك بهدف استجابتها للمستجدات، وضمان التزام الدولة بما صدَّقت عليه من عهود واتفاقيات دولية.

5. عدم وجود أنظمة وبيئة داعمة لعمل المرأة تراعي دورها الإنجابي في ظل عدم تكامل وتبادل الأدوار بين الرجل والمرأة داخل الأسرة، مثل توفير الحضانات داخل أماكن العمل، وتوفير المواصلات، وعدد ساعات العمل.

- تحتاج للمرأة لمزيد من الحوافز والضمانات الداعمة لبيئة عملها، خاصة فيما يتعلق بأمومتها، ويقع العبء الاكبر في ذلك على الدوائر الحكومية، ومؤسسات الأعمال، كما يقع على عاتق الرجل تقديم مزيد من التعاون ومد يد العون للمرأة لتعزيز تمكيتها اقتصاديا.

6. عدم معرفة بعض الإناث في بعض الأحيان بالخدمات الإدارية والقضائية التي تقدمها الدولة، وكذلك عدم معرفة بعضهن بإجراءات ومتطلبات هذه الخدمات.

- يمكن التغلب على هذا التحدي من خلال تكثيف برامج التوعية، والندوات، وورش العمل الهادفة إلى تعريف المرأة بالخدمات الإدارية والقضائية التي تقدمها الدولة، وكذلك التعريف بمتطلبات وإجراءات الحصول على هذه الخدمات.

المطلب الثاني: استشراف مستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية

بدأت مسيرة دعم المرأة الإماراتية مبكرًا مع تأسيس الدولة في عام 1971م، على يد المغفور له بإذن الله، الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيّب الله ثراه، الذي آمن بقدرات المرأة وأهمية دورها في بناء المجتمع والنهضة الشاملة، كما أكسبها الدستور الإماراتي حقوقًا وواجبات متساوية مع الرجل، فأسهمت بفاعلية في مسيرة البناء والتنمية، ومازالت المرأة الإماراتية تحظى بدعم قيادة الدولة حتى فاقت إنجازات المرأة ما هو مخطط له

فعلا، وأصبحت المرأة الإماراتية عنصرا فاعلا في المجتمع، ووصلت إلى أعلى المراتب، وتقلدت أرفع المناصب، حتى صارت هي الوزيرة، والطبيبة، والمهندسة، والمعلمة، وسيدة الأعمال، وغيرها من الوظائف، والمهن، والأعمال.

فالمرأة الإماراتية أحسنت استغلال الفرصة التي أُتيحت لها، من دعم الدولة لها، وتوفير البيئة المواتية لتمكينها، فكانت قدر المسئولية، واقتحمت سوق العمل، وأثبتت أنها لا تنقصها الخبرة ولا القدرة على العمل وتحقيق ذاتها، والإسهام بدور مهم في نهضة وتقدم المجتمع، وبالنسبة لمستقبل المرأة الإماراتية فإن هناك العديد من العوامل التي تدعو إلى التفاؤل.

ومن أهم العوامل التي تدعو للتفاؤل هو المرأة الإمارتية نفسها، ومما تتميز من قدرة على تحصيل العلم، واتقان العمل، والرغبة في متابعة كل ما هو جديد في مجال تخصصها، وكذلك قدرتها الفائقة على تحمل المسؤولية، ونجاحها المستمر في مختلف الأعمال، وشتى المجالات، والامكانيات المتاحة لها التي لا تتوفر للمرأة في كثير من الدول النامية، بل وفي بعض الدول المتقدمة أيضًا.

كما يمثل الدعم الذي تحظى به المرأة من القيادة الرشيدة، وتكاتف مؤسسات الدولة، ومنظمات المجتمع المدني، ووسائل الإعلام- ضمانة مهمة لاستمرار تقدم ورقي المرأة، وتقليص الفجوة الجندرية، هذا فضلا عن حرص الدولة على وضع الأطر التشريعية الكفيلة بتمكين المرأة وحصولها على كافة حقوقها كالرجل تماما، وكذلك الحرص على وضع الخطط والاستراتيجيات الهادفة إلى تمكين المرأة وريادتها.

ومما يدعو للتفاؤل- أيضا- في تنفيذ الخطط، وتحقيق أهداف الاستراتيجيات هو ذلك المبدأ الذي اعتمدته والمتمثل في البناء التراكمي، أي تراكم الإنجازات، وبالتالي لا يُهدر ما تحقق من إنجازات في المراحل السابقة، فتكون كل خطة بمثابة مكمل للخطة السابقة، وكل استراتيجية امتداد للاستراتيجية السابقة.

ومما يؤكد إمكانية تحقيق طموحات المرأة، وتمكينها أن النتائج والإنجازات التي تحققت تُشجع على مواصلة العمل، والبناء على ما تحقق، خاصة وأن المراجعة المستمرة أثبتت أن التحديات لم تقف عائقا أمام تحقيق الطموحات ومواصلة النجاحات، بل على العكس، فقد أسهمت هذه التحديات في الاعتماد على التفكير المنهجي لطرح حلول وخيارات تُسهم في تذليل المعوقات والتخلص منها.

الخاتمة:

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى عدد من النتائج التي أوصى في ضوئها بعدد من التوصيات، وذلك على النحو الآتي.

(أولا) النتائج:

1. أن المشرع الإماراتي (الدستوري والعادي) استطاع أن يضع الأطر الدستورية والتشريعية التي تضمن حصول المرأة الإماراتية على حقوقها الاقتصادية، والاستفادة من إمكانياتها في عملية التنمية كشريك للرجل، وليس مجرد مستفيد من ثمار هذه التنمية.

2. أن تجربة تمكين المرأة الإماراتية اقتصاديا تستند على مؤسسات تؤدي العديد من المهام الخاصة؛ بهدف الارتقاء بقدرات المرأة وإمكانياتها؛ من أجل تفعيل دورها في المجتمع، وتعزيز مشاركتها الاقتصادية في شتى مناحي الحياة.

3. أن جميع المؤسسات الوطنية النسائية تسعى إلى تمكين وبناء قدرات المرأة الإماراتية، وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها في كل المجالات، لتكون عنصرًا فاعلاً ورائدًا في التنمية المستدامة.

4. أن دولة الإمارات تبنت عددًا من السياسات والاستراتيجيات الوطنية الرامية إلى تمكين وبناء قدرات المرأة الإماراتية، وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها في كافة المجالات، وتوسيع نطاق مشاركتها التنموية وتعزيز مكانة المرأة الإماراتية في المحافل الإقليمية والدولية.

5. أن نسبة مشاركة المرأة المواطنة في دولة الإمارات ارتفعت إلى 32.4% عام 2017م مقابل 30.9% عام 2016م، ورغم الفارق الكبير بين نسبة مشاركة الإناث وحجم مشاركة الذكور، والتي لا تتناسب مع حجم الدعم المقدم للمرأة من القيادة الرشيدة للدولة ومؤسساتها، فإن هذه المشاركة تُعد متقدمة جدا مقارنة بكثير من الدول العربية.

6. أن هناك فارقًا كبيرًا بين حجم مشاركة الإناث والذكور في قوة العمل داخل دولة الإمارات، ومع ذلك فإن مشاركة المرأة الإماراتية في بعض الفئات العمرية فاق نسب مشاركة الرجل، وذلك بالنسبة للمراحل العمرية: 25 - 29 و30 - 34 و35 - 39 و40 - 44 خلال العامين 2016 و2018م.

7. أن المرأة الإماراتية تتفوق على الرجل من حيث نسبة المشاركة في مجالات وقطاعات متعددة، لعل اهمها: قطاع الحكومات المحلية، والقطاع الخاص، والقطاع المشترك (الحكومي والخاص)، والأجنبي، والهيئات الدبلوماسية، وتلك التي لا تهدف إلى تحقيق الربح، بينما يتفوق الرجال وبصورة واضحة في حجم قوة العمل في قطاع الحكومة الاتحادية.

8. أن نسبة بطالة الإناث المواطنات أعلى بكثير من نسب بطالة الذكور المواطنين، وذلك بصفة عامة، وعلى مدار العامين 2016 و 2017م.

9. أن أداء دولة الإمارات في ردم الفجوة الجندرية يتسم بشيء من الثبات النسبي على المستوى العالمي، وأن تأخر ترتيبها عالميا في السنوات الأخيرة يرجع إلى زيادة عدد الدول التي شملها التقرير، والتي ارتفعت من 115 عام 2006م إلى 149 دولة عام 2018م.

10. أن دولة الإمارات تحافظ خلال السنوات العشر الأخيرة على مركزها المتقدم عربيا، إذ احتلت المركز الأول عربيا خلال الأعوام 2010، 2011، 2012، 2013م، والمركز الثاني خلال الأعوام 2014، 2015، 2017، 2018م، والمركز الثالث عام 2016م.

11. أن أداء دولة الإمارات في مجال ردم الفجوة الجندرية للمشاركة الاقتصادية للمشاركة الاقتصادية يُعد صورة مصغرة لأدائها في مجال ردم الفجوة الجندرية بصفة عامة.

12. أن نسبة مشاركة المواطنات العاملات في القطاعات المهنية والفنية متدنية مقارنة بالوظائف الإدارية، فمازالت فرص التعليم التقني والمهني محدودة بالنسبة للإناث.

13. أن عدم معرفة بعض الإناث في بعض الأحيان بالخدمات الإدارية والقضائية التي تقدمها الدولة، وكذلك عدم معرفة بعضهن بإجراءات ومتطلبات هذه الخدمات- يُعد إحدى التحديات التي تؤثر على تعزيز التمكين الاقتصادي للمراة الإماراتية.

(ثانيا) التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة يوصي الباحث بعدد من التوصيات التي أهمها ما يلي:

1. نوصي بزيادة اهتمام الدولة بالتعليم الفني والمهني بالنسبة للإناث، ومن المراحل التعليمية المبكرة، وكذلك مضاغفة الاهتمام بالتدريب الفني والمهني، وتقديم المزيد

من المزايا والحوافز التي تجذب الإناث إلى هذه المجالات.

2. نوصي بزيادة الاهتمام بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة، خاصة تلك التي تديرها النساء، ووضع برامج تأهيلية لمساندة النساء على تأسيس منشآتهن، وكذا مساعدتهن في تسويق منتجاتهن.

3. نوصي بالتوسع في تطبيق أنماط العمل غير التقليدية؛ وذلك بالتوسع في العمل المرن (العمل الجزئي، وساعات الدوام المرن، والعمل عن بُعد).

4. نوصي بالعمل على إيجاد أنظمة وبيئة داعمة لعمل المرأة تراعي دورها الإنجابي في ظل عدم تكامل وتبادل الأدوار بين الرجل والمرأة داخل الأسرة، مثل توفير الحضانات داخل أماكن العمل، وتوفير المواصلات، وعدد ساعات العمل.

5. نوصي بإعداد قاعدة بيانات حول الجوانب المختلفة لتمكين المراة لسد الفجوة المعرفية في هذا المجال، إذ تساعد هذه القاعدة على اختصار مساحة التخزين، وسهولة ربط البيانات بالانترت؛ مما يجعل الوصول اليها سهلا من أي مكان، وفي أي زمان.

6. نوصي بتفعيل وتعزيز التدريب العملي للفتيات أثناء فترة دراستهن بالجامعة؛ وذلك لما يمثله ذلك التدريب من تاهيل حقيقي لدخول سوق العمل، وبث الثقة في نفوس الطالبات، وتزويدهن بالخبرات العملية التي يصعب اكتسابها من خلال قاعات الدرس.

7. نوصي بتكثيف الحملات التوعوية، والندوات التثقيفية لتعريف النساء بالخدمات الإدارية، والقضائية التي تقدمها الدولة، وكذا المتطلبات والإجراءات الخاصة بكل منها.

8. نوصي بتنظيم العديد من البرامج الهادفة إلى تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية تمكين المرأة بصفة عامة، وتمكينها اقتصاديا بصفة خاصة.

قائمة المصادر والمراجع:

(أولًا) المراجع باللغة العربية:

1. الاتحاد النسائي العام، الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، (دبي: مطبعة بن دسمال، 2002م).
2. حمدان محمد سيف الغفلي، المشاركة السياسية للمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2011م)، الطبعة الأولى.
3. دينا عاطف عمر محمد، المجتمع المدني وتمكين المرأة في مصر- دراسة حالة جمعية نهوض وتنمية المراة، (جامعة القاهرة: كلية الاقتصادية العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، اطروحة ماجستير، 2014م).
4. شركة ريادة للاستشارات والتدريب، التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، (فلسطين: الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال- آصالة، أكتوبر 2010م).
5. شهيناز كشرود، عمر مرزوقي، التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية، (الجزائر: مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي أمين العقال الحاج موسى أق أخموك لتامنغست- معهد الحقوق والعلوم السياسية، العدد (19)، يناير 2019م).
6. غسان أبو منديل، وآخرون، واقع التمكين الاقتصادي للمراة في قطاع غزة، (فلسطين: مركز شؤون المرأة، برنامج الأبحاث والمعلومات، غزة، 2014م).
7. كاميليا حلمي محمد، في منشأة مفهوم مصطلح تمكين المرأة (Women Empowerment)، (الكويت: ورقة مقدمة في ورشة عمل دور المرأة في العمل الخيري والتطوعي، 15–18 سبتمبر 2012م).
8. مكتب العمل الدولي، ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، (جنيف: مطبوعات منظمة العمل الدولية، 2012م).
9. منيرة سلامي، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، (الجزائر: المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، العدد (5)، ديسمبر 2016م).
10. نوف نشمي حسن، تحديات تمكين المرأة الكويتية في ضوء التغيرات السياسية الحالية، (فلسطين: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز القومي للبحوث- غزة، المجلد (1)، العدد (3)، سبتمبر 2017م).
11. هبة عبدالمنعم، سفيان قعلول: محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، (صندوق النقد العربي: دراسات اقتصادية، العدد 48 - 2018م).

(ثانيًا) القوانين والأنظمة والاستراتيجيات:

12. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م.
13. القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008م بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.
14. القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 1976م في شأن قوة الشرطة والأمن.
15. القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 2004م بشأن خدمة الأفراد في القوات المسلحة.
16. القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل.
17. القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2001م في شأن الضمان الاجتماعي.
18. قانون الخدمة المدنية لإمارة أبوظبي رقم (1) لسنة 2006م.
19. قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (27) لسنة 2006م.

20. قانون الخدمة المدنية لإمارة الشارقة رقم (5) لسنة 2001م.
21. قانون الموارد البشرية الحكومية في رأس الخيمة رقم (1) لسنة 2013م.
22. النظام الأساسي للاتحاد النسائي العام.
23. المرسوم بقانون اتحادي رقم (1) لسنة 2003م بإنشاء المجلس الأعلى للأمومة والطفولة.
24. النظام الأساسي لمجلس سيدات الأعمال في دولة الإمارات العربية المتحدة.

الترجمة الحرفية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Transliteration Arabic References:

(Awwlan) Almaraaj'e billughati Alarabiah:

1. Alittihaad an-nisaa'iy al'aam, al'istiraateejiah alwataniah litaqaddum almar'ah fi dawlat al'imaaraat al'arabiah almuttahidah (Dubai: matba'at ibn Disamal, 2002).
2. Hamdaan Muhammad Saif Alghifly, almushaarakah as-siyaasiah lilmar'ah fi dawlat al'imaaraat al'arabiah almuttahidah, (alqaahirah: dar an-nahdah al'arabiah, 2011 m), at-tab'ah al'oulaa.
3. Dina Atif Omar Muhammad, almujtam'a almadany wa tamkeen almar'ah fi misr– dirasat halat jam'iat nuhoud wa tanmiyat almar'ah, (jaami'at alqaahirah: kulliyat al'oloum aliqtisaadiah, qism al'oloum as-siyaasiah, risalat majsteir 2014).
4. 4. Sharikat riadah lilistishaaraat wat-tadreeb, at-tamkeen aliqtisaady lilmar'ah fi ad-diffah algharbiah (Filastin: aljam'iyat alfilasteeniah lisaahibaat al'a'amaal - 'aasaalah, 'Oktubar 2010).
5. Shahinaaz Kashrud , Omar Marzouqy, at-tamkeen aliqtisaady lilmar'ah aljazaa'iriyat, (aljazaa'er: majallat alijtihaad lid-diraasaat alqanouniah waliqtisaadiah, almarkaz aljaami'ey, Ameen Al'iqaal Alhaaj Mousa 'uk akhmouk litaaminghist – m'ahad alhuqouq wal'uloum as-siyaasiah, al'adad (19), yanayir 2019).
6. Ghassan Abu Mindeel wa aakharoun, waq'e at-tamkeen aliqtisaady lilmar'ah fi qita'a Ghazza (Filasteen: markaz shu'oun almar'ah, barnaamaj al'abhaath walm'aloumaat, Ghazzah, 2014).
7. Kamilia Hilmy Muhammad, fi mansha'at mafhoum mustalah tamkeen almar'ah (alkuwait: waraqatun muqaddamatun fi warshat 'amal dawr almar'ah fi al'amal alkhayry wat-tatawu'ey, 15 - 18 sibtamber 2012).
8. maktab al'amal ad-dawly, alif baa'a huqouq almar'ah al'aamilah walmusaawaah bayna aljinsaini (Jineef: matbou'aat munaththamat al'amal ad-dawliyah, 2012).
9. Muneerah Salaamy, almar'ah wa 'ishkaaliyyat at-tamkeen aliqtisaady fi aljazaa'ir, (aljazaa'ir: almajallah aljazaa'iriyah lit-tanmiah aliqtisaadiah, jaami'at Kaasidy Miraabh- Warqalah, al'adad (5), disambir 2016).

10. Nouf Nashmy Hassan, tahaddiyaat tamkeen almar'ah alkuwaitiah fi daw' at-taghayuraat as-siyaasiyah alhaliyah, (Filasteen: majallat al'uloum al'insaaniyah walijtimaa'iyat, almarkz alqawmy lilbuhouth- Ghazzah, almujallad (1), al'adad (3), sibtamber 2017).
11. Hiba Abdulmuneim, Sufyaan Q'aloul: muhaddidaat mushaarakat almar'ah fi alquwa al'aamilah fi ad-duwal al'arabiah (sundouq an-naqd al'araby: diraasaat 'iqtisaadiah, al'adad 48 - 2018).

(Thaaniyan) Alqawaaneen walanthimah walistiraateejiaat:

12. dustour dawlat al'imaaraat al'arabiah almuttahidah li'aam 1971.
13. alqaanoun alittihaady raqm (11) lisanat 2008 bishan almawarid albashariah fi alhukoumah alittihaadiah.
14. alqaanoun alittihaady raqm (12) lisanat 1976 fi sh'an quwwat ash-shurtah wal'amn.
15. alqaanoun alittihaady raqm (7) lisanat 2004 m bish'an khidmat al'afraad fi alquwwaati almusallahati.
16. alqaanoun alittihaady raqm (8) lisanat 1980 fi sh'an tantheem 'alaaqaat al'amal.
17. alqaanoun alittihaady raqm (2) lisanat 2001 fi sh'an ad-damaan alijtimaa'ey.
18. qaanoun alkhidmah almadaniah l'imaarat Abu Dhabi raqm (1) lisanat 2006.
19. qaanoun 'idaarat almawaarid albashariah lihukoumat Dubai raqm (27) lisanat 2006.
20. qaanoun alkhidmah almadaniah l'imaarat Ash-shaariqah raqm (5) lisanat 2001.
21. qaanoun almawaarid albashariah alhukoumiyyah fi R'as alkhaymah raqm (1) lisanat 2013.
22. an-nithaam al'asaasy lilittihaad an-nisaa'i al'aam.
23. almarsoum biqaanoun ittihaady raqm (1) lisanat 2003 bi'inshaa' almajlis al'a'alaa lil'umoomah wattufoulah.
24. an-nithaam al'asaasy limajlis sayyidaat al'a'amal fi dawlat al'imaaraat al'arabiah almuttahidah.

(ثالثًا) المراجع الأجنبية:

Georgia Taylor and Paola Pereznieto: Review of evaluation approaches and methods used by interventions on women and girls' economic empowerment, London: ODI.

Lufuta Misenga, L'autonomisation de la femme et problèmes de genre en R.D.Congo «cas de la ville de kinshasa et particulierement la commune de Ngaba", Université de Kinshasa, Kinshasa, 2004.

Marcelo Medeiros and Joana Costa: What Do We Mean by «Feminization of Poverty"?, International Poverty Centre, One Pager Nº 58, July 2008.

United Nations Development Programme.

(رابعًا) المواقع الإلكترونية:

https://www.gwu.ae/Content/uploads/APZNZUHANDKOGTOKUOSTPNXOBATERQ.pdf

https://uaecabinet.ae/ar/details/news/mohammed-bin-rashid-attends-first-meeting-for-uae-gender-balance-council-approves-gender-balance-index

http://www.motherofthenation.ae/ar/mother-of-nation/strategies

https://www.government.ae/ar-AE/about-the-uae/fact-sheet

http://www.mof.gov.eg/Equalityfinallweb/systempages/pdffiles/[Report]%20Egypt%20in%20Gender%20Gap%20Report%202012%20.pdf

http://www.motherofthenation.ae/ar/mother-of-nation/strategies

http://www.memoireonline.com/12/07/793/autonomisation-de-la-femme-rdc.html

https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/8843.pdf

https://ipcig.org/pub/IPCOnePager58.pdf

Economic Empowerment of Emirati Women: Reality and Future Prospects

Ahmed Abdel Sabour Al-Daljawi

College of Law - University of Sharjah

Sharjah - U.A.E..

Abstract:

This study dealt with the issue of economic empowerment of Emirati women in terms of its reality and future prospects. The main problem in this study was the question about the reality and future of the economic empowerment of Emirati women, and a number of sub-questions were branched off from this major problem. The study aimed - through the use of the descriptive analytical method - to achieve a set of goals that would enable it to reach adequate answers to the questions that were raised within the framework of its main problem. To answer these questions, the study was divided into an introductory part and three main sections. The introductory part studied the economic empowerment of women, whereas the first section tackled the mechanisms of economic empowerment for Emirati women. The second section, however, examined the reality of economic empowerment for Emirati women, while the third one explored the future of economic empowerment for Emirati women. Finally, the conclusion included the most important results the study reached and some recommendations related to its topic.

Keywords: Empowerment, Economic Empowerment, Women Empowerment, Gender Gap, Gender, Sustainable Development.