



**Convención sobre la
Eliminación de Todas las
Formas de Discriminación
contra la Mujer**

Distr. general
11 de diciembre de 2020
Español
Original: árabe
Árabe, español, francés e inglés
únicamente

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Cuarto informe periódico presentado por los Emiratos
Árabes Unidos en virtud del artículo 18 de la Convención,
que debía presentarse en 2019***

[Fecha de recepción: 29 de julio de 2020]

* El presente informe se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.



Índice

| | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| Introducción | 3 |
| I. Metodología seguida en la elaboración del informe | 3 |
| II. Información general sobre los Emiratos Árabes Unidos | 3 |
| • Ubicación geográfica | 3 |
| • Superficie | 4 |
| • Población | 4 |
| • Indicadores del desarrollo sostenible | 4 |
| III. Políticas y estrategias para empoderar a las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos | 4 |
| IV. Respuesta a las principales observaciones y preocupaciones del Comité | 6 |
| V. Seguimiento de la aplicación de los artículos de la Convención | 7 |
| • Artículos 1 a 3 | 7 |
| • Artículo 4: medidas especiales | 10 |
| • Artículo 5: estereotipos | 12 |
| • Artículo 6: violencia contra las mujeres y trata de personas | 13 |
| • Artículos 7 y 8: participación en la vida política y pública | 20 |
| • Artículo 9: nacionalidad | 21 |
| • Artículo 10: educación | 21 |
| • Artículo 11: empleo | 23 |
| • Artículo 12: salud | 26 |
| • Artículo 13: prestaciones económicas y sociales | 27 |
| • Artículo 14: mujeres en las zonas rurales | 28 |
| • Artículo 15: igualdad ante la ley | 28 |
| • Artículo 16: relaciones familiares | 28 |
| • Recopilación y análisis de datos | 29 |
| • La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing | 29 |
| • La Agenda para el Desarrollo Sostenible | 30 |
| • Difusión | 30 |
| • Conclusión | 30 |
| • Anexos | 30 |

Introducción

1. Los Emiratos Árabes Unidos otorgan gran importancia al cumplimiento de sus obligaciones regionales e internacionales, en consonancia con las políticas generales de su Gobierno y su visión para promover la competitividad del país en todos los ámbitos. El Estado considera que el empoderamiento de la mujer es una cuestión fundamental, en la que trabaja en asociación con los organismos federales y locales y con las organizaciones de la sociedad civil para ser más competitivo.

2. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres es una de las principales referencias internacionales en que el Estado se basa para examinar su sistema legislativo y sus políticas y servicios a fin de asegurar una perspectiva de género equilibrada y la igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, los Emiratos Árabes Unidos han sido diligentes en la presentación de sus informes periódicos en virtud de la Convención y la aplicación de las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a fin de mejorar sus políticas y programas en el ámbito del empoderamiento y el liderazgo de las mujeres.

3. En el período comprendido entre 2015 y 2019, desde la presentación del tercer informe sobre la aplicación de las medidas para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, se han conseguido numerosos logros en el ámbito del empoderamiento de las mujeres en el Estado. Por ejemplo, cabe citar los esfuerzos progresivos de Gobierno por lograr el equilibrio de género en todos los ámbitos relacionados con la aplicación de los artículos de la Convención. El Gobierno también ha tenido en cuenta las observaciones finales y las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre los informes segundo y tercero combinados de los Emiratos Árabes Unidos.

I. Metodología seguida en la elaboración del informe

4. Los Emiratos Árabes Unidos adoptan un enfoque participativo de la planificación del proceso de desarrollo. El equipo que se encargó de la preparación del informe estuvo dirigido por la Unión General de Mujeres, que formó un grupo de trabajo integrado por 52 miembros que representaban a 35 organismos federales y locales de todo el país, así como a organizaciones de mujeres y de la sociedad civil (véase el anexo I). Todos ellos participaron en la preparación del informe de los Emiratos Árabes Unidos sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que se compiló de manera que presentara de forma transparente los hechos sobre el terreno y las dificultades, a fin de formular recomendaciones para los ámbitos en que cabían posibles mejoras.

5. El comité que preparó el informe utilizó las directrices para la presentación de informes proporcionadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. También tuvo en cuenta las observaciones finales del Comité sobre los informes segundo y tercero combinados de los Emiratos Árabes Unidos.

II. Información general sobre los Emiratos Árabes Unidos

• Ubicación geográfica

6. Los Emiratos Árabes Unidos están situados en la parte nordeste de la península arábiga. Ocupan una zona triangular que limita con el Reino de la Arabia Saudita al sur y al oeste y con la Sultanía de Omán al norte y el este. Los Emiratos Árabes Unidos tienen costas a lo largo del golfo Árábigo y del golfo de Omán.

- **Superficie**

7. Los Emiratos Árabes Unidos ocupan una masa terrestre de aproximadamente 71.023,6 km² que incluye también varias islas en el golfo Árabe. Las aguas jurisdiccionales de los Emiratos ocupan una superficie aproximada de 27.624,9 km².

- **Población**

8. Al 31 de diciembre de 2017, los Emiratos Árabes Unidos tenían una población de 9.304.277 habitantes, según los registros administrativos. Las cifras indican que la población total creció un 2 % desde 2016, y que los hombres constituyen el 69 % de la población (6.415.942 habitantes), mientras que las mujeres constituyen el 31 % de población (2.888.335 habitantes).

- **Indicadores del desarrollo sostenible**

9. Desde su fundación, los Emiratos Árabes Unidos han prestado cuidadosa atención a las dimensiones económica y social del desarrollo sostenible. Los indicadores muestran que los Emiratos Árabes Unidos avanzaron 17 puestos en el índice que mide el desempeño en cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible según el informe de 2018. El Estado pasó a ocupar el 1^{er} lugar regional y el 60^o a nivel mundial, en comparación con el 77^o puesto a nivel mundial de un total de 156 países en el informe de 2017. Ese informe confirmó que los Emiratos Árabes Unidos iban por buen camino para lograr resultados superiores en lo que respecta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, tras lograr una tasa de desempeño del 69 %. En el informe se señalaba que los Emiratos Árabes Unidos eran el líder regional en varios de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos el Objetivo 17, sobre las alianzas; el Objetivo 9, sobre la industria, la innovación y la infraestructura; y el Objetivo 16, sobre la paz, la justicia y unas instituciones sólidas. En relación con el Objetivo 9, los Emiratos Árabes Unidos obtuvieron una puntuación de 6,2 sobre 7 en infraestructura, y un 4,1 sobre 5 en calidad del comercio y la infraestructura de transportes. En lo que respecta al Objetivo 16, los Emiratos Árabes Unidos encabezaban la lista de los países más seguros para vivir.

III. Políticas y estrategias para empoderar a las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos

10. La estrategia nacional para el empoderamiento de las mujeres de los Emiratos Árabes Unidos para 2015-2021 es el marco de referencia para el Gobierno y las instituciones de la sociedad civil a la hora de aplicar las mejores prácticas para el empoderamiento de las mujeres. El Consejo de Ministros así lo confirmó cuando se reunió en sesión extraordinaria en la sede de la Unión General de Mujeres el 4 de diciembre de 2018 y presentó un conjunto de iniciativas sobre las mujeres centradas en tres temas principales: legislación y políticas, servicios, y representación internacional. El objetivo era aumentar la participación de las mujeres y su representación en todos los ámbitos, a nivel local, regional e internacional¹. La Oficina del Primer Ministro se encargaba de acelerar la aplicación de esas iniciativas en coordinación con la Unión General de Mujeres. Entre estas iniciativas cabe citar las siguientes:

a) Estudiar el aumento de la presencia de las mujeres en el cuerpo diplomático y en misiones del Estado a organizaciones internacionales;

¹ Diario *Al-Bayan*; <https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2018-12-04-1.3426091>.

- b) Estudiar el aumento del número de mujeres en los tribunales federales en el Estado;
- c) Proponer la promulgación de una ley federal para luchar contra la violencia doméstica, en aplicación de la decisión del Consejo de Ministros de adoptar mecanismos de aplicar el Plan de Acción sobre los Derechos Humanos, que recomienda la redacción de una ley sobre la violencia doméstica contra las mujeres y los niños;
- d) Estudiar varios incentivos para aumentar la participación de las mujeres en el sector empresarial, incluida la elaboración de una política nacional sobre el emprendimiento para las mujeres emiratíes que proporcionaría servicios especiales para el emprendimiento y licencias de trabajo por cuenta propia para las mujeres, y revisar la Ley de Patrocinio a fin de permitir que las mujeres puedan emitir licencias y visados de empleo para alentar el lanzamiento de empresas privadas;
- e) Preparar la política del Estado sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral y aprovechar la capacidad de las mujeres que no trabajan y abordar las dificultades y los motivos por los que no forman parte del mercado laboral;
- f) Estudiar un proyecto de política de género destinado a fortalecer el equilibrio de género a nivel mundial en colaboración con el Fondo Monetario Internacional a fin de elaborar normas y mejores prácticas mundiales;
- g) Promover la participación de las mujeres en las ciencias avanzadas;
- h) Prestar servicios de atención de la salud especializados a las mujeres antes, durante y después del parto, incluidos servicios de atención y seguimiento posparto y una plataforma electrónica para proporcionar a las nuevas madres información sobre cómo cuidar de su salud y de la salud de su hijo después del parto y en todas las etapas de la vida;
- i) Estudiar cómo lograr que los servicios de salud de las mujeres sean inclusivos para las mujeres de edad que son personas con determinación (necesidades especiales) y facilitarles el acceso a tratamiento y servicios de salud en todos los emiratos por medio de hogares de ancianos y prestadores de cuidados a domicilio, como el servicio “Enayati” (mi atención) y la atención domiciliaria para los ancianos;
- j) Estudiar la prestación de orientación para familias y de servicios de salud mental a las mujeres en todas las etapas de la vida a través de los centros de atención primaria y establecimientos de salud;
- k) Aumentar la proporción de embajadoras en el cuerpo diplomático y en las misiones de los Emiratos Árabes Unidos en el exterior aumentando el nombramiento de mujeres como embajadoras de la igualdad de género en las Naciones Unidas y de enviadas para la paz por medio de la iniciativa de las Naciones Unidas sobre las mujeres en el mantenimiento de la paz, y la inclusión de mujeres emiratíes en las misiones internacionales de mantenimiento de la paz;
- l) Crear un observatorio internacional de los medios de comunicación para destacar los éxitos de las mujeres emiratíes en los medios de comunicación extranjeros;
- m) Formar un consejo de coordinación para las políticas sobre la familia a fin de sentar las bases para una buena calidad de vida para el núcleo de la sociedad emiratí y lograr la integración necesaria para el desarrollo y la aplicación de las políticas y los proyectos relacionados con la familia en el Estado.

Se ha establecido una visión y estrategia nacional unificada para la familia en el Estado que responde y anticipa los desafíos y establece relaciones para asegurar la

coordinación entre todas las partes que participan en la elaboración y aplicación de políticas sobre la familia.

11. Los Emiratos Árabes Unidos han publicado su primera guía sobre el equilibrio entre los géneros en el lugar de trabajo (véase la copia adjunta) a fin de promover a todos los niveles la concienciación sobre la importancia de lograr el equilibrio entre los géneros y eliminar la discriminación. También pusieron en marcha el Índice sobre el Equilibrio de Género, que mide el cumplimiento de la aplicación del equilibrio de género y la no discriminación por parte de los empleadores. Se han creado tres categorías para premiar a las entidades federales, locales y privadas mediante tres iniciativas para incentivar a las entidades y personas a que apoyen el equilibrio de género en los Emiratos Árabes Unidos. Se trata del Sello de Igualdad de Género de los Emiratos para certificar los esfuerzos de apoyo, la Medalla al Equilibrio y el premio a la Mejor Iniciativa de Equilibrio de Género.

12. En virtud del Decreto núm. 14 (2017) relativo a la maternidad, la licencia de maternidad y la licencia para el cuidado de los hijos para las funcionarias del Gobierno federal y de los gobiernos locales de Abu Dabi y Dubái, la licencia de maternidad en el Estado pasó a ser de 90 días de licencia con goce de sueldo, a partir de la fecha del parto. Se puede solicitar que la licencia comience hasta 30 días antes de la fecha prevista de parto, siempre y cuando sea por un período continuo². La licencia de maternidad puede combinarse con otras licencias periódicas y con una licencia sin goce de sueldo, hasta un máximo de 120 días a contar desde el comienzo de la licencia de maternidad. Además, las pausas para la lactancia materna se ampliaron a dos horas en lugar de una durante un año. También se aprobó una licencia de paternidad de tres días de duración. Se aprobó el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a distancia para las mujeres, a fin de permitirles conciliar sus responsabilidades familiares y profesionales y de aumentar su participación en el mercado de trabajo.

13. En 2019, el Consejo de Ministros aprobó una política de protección familiar destinada a proteger y mantener la integridad de la familia. La política va dirigida a las mujeres, los niños, los hombres mayores y las personas con determinación y los protege a todos de la violencia y el maltrato en todas sus formas (véase el anexo V)³.

IV. Respuesta a las principales observaciones y preocupaciones del Comité

14. Los Emiratos Árabes Unidos agradecieron las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre los informes segundo y tercero combinados y las distribuyeron a las autoridades pertinentes para guiarlas en su desarrollo continuo y su mejora. El Estado está considerando la posibilidad de levantar sus reservas en la medida en que ello no entre en conflicto con la soberanía nacional o la *sharía*. El Comité confirmó que las prácticas del Estado garantizan los derechos de las mujeres y la no discriminación contra ellas. Ello es parte del enfoque y la visión del Gobierno del país, que ha dado lugar a la creación del Consejo para el Equilibrio de Género de los Emiratos Árabes Unidos, que puso en marcha el Índice sobre el Equilibrio de Género en los organismos públicos con el objetivo de medir el desempeño de estos en ese sentido. El equilibrio de género se mide utilizando un conjunto de criterios que incluyen la elaboración y la aplicación óptima de políticas en apoyo de las mujeres y de la igualdad de oportunidades para los hombres y las

² Autoridad Federal para los Recursos Humanos:
<https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/fb6e2823.pdf>.

³ *Emarat Al Youm*; <https://www.emaratalyoum.com/online/follow-ups/2019-11-11-1.1272463>.

mujeres en los puestos de liderazgo y de toma de decisiones, y la puesta en marcha de iniciativas para prestar servicios destacados en el lugar de trabajo, como la formación de comités de mujeres al servicio de las mujeres.

V. Seguimiento de la aplicación de los artículos de la Convención

15. Desde que ratificaron la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, los Emiratos Árabes Unidos han estado comprometidos con la incorporación de las disposiciones de la Convención y las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el fomento del empoderamiento de las mujeres. A continuación se indican las novedades más importantes en el Estado en lo que respecta a las disposiciones de la Convención y la respuesta a las observaciones finales sobre los informes segundo y tercero combinados.

Artículos 1 a 3

16. Estos artículos se centran por entero en la definición de discriminación contra la mujer y los marcos legislativos para velar por que no se discrimine a las mujeres en ningún ámbito, en particular en los ámbitos social, económico y político.

17. La legislación nacional no hace distinciones entre los ciudadanos en razón del sexo. En 2015, el Estado estableció el Consejo de Equilibrio entre los Géneros de los Emiratos Árabes Unidos para velar por la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todas las instituciones. El Estado también ha adoptado el enfoque de aceleradores gubernamentales a fin de hallar y de aplicar soluciones a los problemas que exigen una intervención rápida.

18. En el período 2015-2019 se realizó un examen del entorno legislativo favorable y propicio para las mujeres, con miras a desarrollar la legislación existente o a promulgar nuevas leyes, entre ellas las siguientes:

a) El 10 de abril de 2018, el Consejo de Ministros aprobó un proyecto de ley para la que sería la primera legislación sobre igualdad de género en materia de salarios, demostrando que no hay excepciones en lo que respecta a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en virtud de la Constitución del Estado, que garantiza la igualdad de derechos y deberes entre ellos.

b) El artículo 53 del Código Penal, sobre el castigo del marido a su esposa, ha sido derogado. Con ello se elimina la justificación de los casos de violencia doméstica acogiéndose a la legalidad.

c) Se promulgó la Ley Federal núm. 10 de 2019, de protección frente a la violencia doméstica, con la que se busca corregir las conductas nocivas y proteger a la familia, las mujeres y los niños.

d) Se han introducido modificaciones en las disposiciones de la ley federal de lucha contra la discriminación y el odio, que define la discriminación como cualquier distinción, restricción, excepción o preferencia entre personas o grupos por motivos de religión, creencias, confesión, comunidad de fe, doctrina, raza, origen, etnia o género.

e) Se han introducido modificaciones en el artículo 7 de la Ley Federal de Regulación de las Relaciones Laborales, que dice lo siguiente: “Se prohíbe toda discriminación que limite la igualdad de oportunidades o disminuya la igualdad de acceso a puestos de trabajo, la continuidad del empleo o el cumplimiento de los

requisitos para recibir prestaciones. También se prohíbe la discriminación en la asignación de tareas para el mismo trabajo”. El artículo 30 ha sido modificado y dice lo siguiente: “Un empleador no puede rescindir los servicios de una empleada o notificarle esa rescisión por estar embarazada. El cese de servicio en esas circunstancias se considerará arbitrario en virtud del artículo 122 de la presente Ley”.

f) Se ha modificado el Código del Estatuto Personal. Por ejemplo, el artículo 30, que dice lo siguiente: “1) Para contraer matrimonio es necesario estar en pleno uso de las facultades mentales y haber alcanzado la madurez. La edad para contraer matrimonio son los 18 años, si no se ha considerado legalmente que la persona ha alcanzado la madurez antes. 2) Si se ha considerado legalmente que una persona ha alcanzado la madurez pero todavía no ha cumplido los 18 años, esta solo podrá contraer matrimonio de conformidad con las directrices que se dictarán mediante decisión del Consejo de Ministros a propuesta del Ministro de Justicia”.

19. La Ley Federal núm. 10 (2017) garantiza a las mujeres que trabajan en el servicio doméstico el derecho a recurrir a la justicia y a mecanismos de reparación efectivos, como se indica a continuación⁴:

a) Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho a presentar una denuncia ante el Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización, que es el ministerio encargado de regular el trabajo del servicio doméstico en el Estado, si tienen alguna queja sobre su relación con su empleador, incluida cualquier clase de violencia, discriminación o trabajos forzados, prácticas que la Ley tipifica como delitos en el artículo 3/3, que prevé multas de hasta 100.000 dirhams (más de 27.000 dólares), así como denuncias por incumplimiento de la obligación de otorgar los derechos que reconoce la ley.

b) El Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización ha establecido un nuevo marco institucional y una entidad dedicada a la administración del trabajo doméstico llamada División del Empleo Doméstico, que incluye departamentos encargados de las relaciones laborales, los conflictos laborales y la inspección laboral para los trabajadores domésticos de conformidad con las disposiciones de la ley y para las oficinas de contratación, así como para los departamentos encargados de la expedición de permisos de trabajo.

c) Se han creado centros de servicios de “reconciliación” para recibir e investigar denuncias tanto del sector privado como de los trabajadores del servicio doméstico e intentar mediar y reconciliar al trabajador y el empleador. Los centros deben convocar a las partes (trabajador y empleador) en un plazo de dos semanas a partir de la fecha de presentación de la denuncia y prestar servicios de traducción y asistencia jurídica a los trabajadores para la mediación, a fin de que los conflictos puedan resolverse de manera amistosa. Si el centro no logra una solución amistosa o si el conflicto se refiere a cantidades inferiores a los 5.000 dólares, la denuncia se remite a un juzgado exprés, donde el juez escucha la denuncia y dicta sentencia el mismo día. Si las prestaciones financieras o la suma que reclama el trabajador tienen un valor superior a 5.000 dólares, la cuestión se remite al tribunal del trabajo competente, donde se pueden presentar causas de manera gratuita y, si se solicitan, también hay disponibles servicios de traducción y de asistencia jurídica igualmente gratuitos.

d) En virtud de la Ley, los inspectores de trabajo pueden entrar en la residencia de los empleadores (la vivienda) en caso de una denuncia del trabajador o de que haya pruebas evidentes de violaciones de las disposiciones de la Ley y de decisiones de aplicación conexas. La Ley también castiga al empleador o a cualquiera

⁴ Informe del Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización.

que obstruya o impida a un funcionario encargado de la aplicación de las disposiciones de esta ley la realización de su trabajo, así como las tentativas de hacerlo, ya sea la persona un inspector de trabajo o cualquier otra autoridad encargada de aplicar la ley. La pena con que se castigan estos actos es de hasta seis meses de cárcel y una multa de entre 10.000 y 100.000 dirhams.

20. El Ministerio de Estado para los Asuntos del Consejo Nacional Federal y la Secretaría del Consejo son asociados estratégicos para el seguimiento de la aplicación de la Convención. Desarrollan su labor de conformidad con el mandato que se les ha conferido de examinar la legislación pertinente y presentar preguntas a los ministros a fin de velar por que se garanticen los derechos de las mujeres. En el nuevo período de sesiones del Consejo Nacional Federal la proporción de mujeres aumentó hasta el 50 %, con lo que aumentarán las contribuciones de las mujeres a la toma de decisiones.

21. Los Emiratos Árabes Unidos tienen un gran interés en proteger a las mujeres y los grupos vulnerables de la sociedad proporcionando mecanismos que permitan a esos grupos acceder a la justicia, ofreciendo líneas de atención telefónica para presentar denuncias y centros de acogida y garantizando el acceso a la justicia.

22. Las instituciones competentes prestan servicios de asesoramiento jurídico de manera gratuita y ayuda con las costas judiciales a los sectores desfavorecidos de la sociedad. Por ejemplo, el artículo 13 de la Ley de Lucha contra la Trata de Personas exime a las víctimas de la trata de personas del pago de costas en las causas civiles. A través de centros especiales, el Estado proporciona medios de vida, servicios de salud y de rehabilitación a las víctimas.

23. La Unión General de Mujeres es la entidad que representa oficialmente a las mujeres en el país en virtud de la ley de 1975 por la que se estableció. Es, pues, la entidad responsable de formular estrategias y programas para el adelanto, el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos. La Unión General de Mujeres trabaja en colaboración con las instituciones federales y locales, la sociedad civil y el sector privado. A fin de fortalecer su mandato, el Consejo de Ministros ha aprobado la Estrategia para el Empleo y el Liderazgo de las Mujeres, que está siendo aplicada por las instituciones competentes del Estado. En la reunión extraordinaria del Consejo de Ministros celebrada el 4 de diciembre de 2018 en la sede de la Unión General de Mujeres se destacó el estatuto de la institución y se subrayó la importancia de la función que desempeña en la sociedad emiratí.

24. La Unión General de Mujeres se ocupa del seguimiento de las iniciativas institucionales para aplicar la estrategia por medio de un portal electrónico, y también celebra reuniones periódicas de seguimiento con las instituciones. En este punto, cabe señalar que el Consejo de Ministros ha dado instrucciones a su Oficina para que se coordine directamente con la Unión General de Mujeres para llevar a cabo y agilizar las iniciativas de empoderamiento de las mujeres. El Ministerio de Estado de Asuntos Presidenciales ha autorizado al Ministerio de Estado para los Asuntos del Consejo Nacional Federal a coordinarse con la Unión General de Mujeres a fin de incrementar la participación de las mujeres en el Consejo Nacional Federal y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional. La Unión General de Mujeres también preside el equipo que prepara los informes del país sobre la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Todo ello refuerza el mandato de la institución como representante oficial del país para las mujeres.

25. La Estrategia Nacional para el Empoderamiento de las Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos ha fijado como su calendario el período 2015-2021, y ha dividido ese período en dos fases de aplicación: de 2016 a 2018 y de 2019 a 2021. La Estrategia

incluye cuatro prioridades con 14 objetivos estratégicos asignados a las instituciones. Cada objetivo estratégico tiene asignado un organismo al que le corresponde la responsabilidad fundamental de ese objetivo, así como organismos de apoyo a nivel federal y local. Los organismos competentes se encargan de preparar planes operacionales cada tres años y los incorporan en sus planes estratégicos de acuerdo a un calendario que incluye indicadores del desempeño. Posteriormente, el Consejo de Ministros y el Consejo Ejecutivo de cada uno de los emiratos aprueban los planes y programas preparados. La Unión General de Mujeres celebra reuniones periódicas con los organismos competentes para hacer un seguimiento de los avances en la aplicación de los planes y evaluarlos y proponer modificaciones si fuera necesario, a fin de lograr los objetivos deseados dentro de los plazos especificados. Además, se ha creado un portal y un observatorio electrónico para el seguimiento de la aplicación de la Estrategia⁵.

26. En diciembre de 2015 se creó la Fundación NAMA para el Adelanto de las Mujeres, mediante un decreto emirí dictado por Su Alteza el Jeque Sultan bin Muhammad Al Qasimi, Emir de Sharja y miembro del Consejo Supremo. La fundación se centra en el fomento y la promoción del papel de las mujeres en los sectores económico, profesional y social. Los Emiratos Árabes Unidos están considerando la posibilidad de crear una comisión nacional de derechos humanos independiente en consonancia con los Principios de París; en la actualidad se está ultimando un proyecto de ley para su creación.

27. La Ley Federal núm. 2 (2008) de asociaciones e instituciones cívicas que trabajan por el interés público regula la constitución y el registro de las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las asociaciones de mujeres y de derechos humanos. En virtud de esa ley, esas asociaciones tienen derecho a desarrollar sus actividades de conformidad con sus estatutos. Los Emiratos Árabes Unidos cuentan con una Asociación Nacional de Derechos Humanos, cinco asociaciones de mujeres y asociaciones para las comunidades de expatriados, así como asociaciones profesionales y especializadas.

Artículo 4: medidas especiales

28. Los Emiratos Árabes Unidos han aprovechado el artículo 4 de la Convención para promover la igualdad de oportunidades entre los géneros y han adoptado varias medidas, entre las que cabe citar las siguientes:

29. Los Emiratos Árabes Unidos se esfuerzan constantemente por desarrollar un sistema de políticas, legislación y servicios destinados a las mujeres a fin de velar por la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. En ese sentido, en 2015 se creó el Consejo de Equilibrio entre los Géneros de los Emiratos Árabes Unidos con el objetivo de reducir la brecha entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en el país, haciendo esfuerzos por lograr un equilibrio de género en los puestos de toma de decisiones y fortaleciendo el papel de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, en tanto que agentes clave en los sectores del futuro. Una de las iniciativas más importantes puestas en marcha por el Consejo fue la publicación en 2017 de la guía sobre el equilibrio entre los géneros, con medidas prácticas para las instituciones en los Emiratos Árabes Unidos (la primera guía de este tipo del mundo). Se trata de un instrumento exhaustivo en el que se explican resumidamente las medidas que los

⁵ Unión General de Mujeres; <https://www.uaew.ae/#page5>.

sectores público y privado deben adoptar para hacer realidad el equilibrio de género y reducir la brecha entre los géneros⁶.

30. Los Emiratos Árabes Unidos creen en la importancia de las medidas especiales para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres. Además de decisiones anteriores, como la decisión del Consejo de Ministros relativa al aumento de la participación de las mujeres en las juntas de gobierno, las empresas y las instituciones federales y la decisión del Consejo de Ministros que exige servicios de guardería en el lugar de trabajo para ayudar a las mujeres trabajadoras, el 8 de diciembre de 2018, Su Alteza el Jeque Khalifa bin Zayed Al Nahyan, Presidente de los Emiratos Árabes Unidos, dio instrucciones al Consejo Nacional Federal para que aumentara la representación de las mujeres emiratíes al 50 % para el período de sesiones de 2019, en un esfuerzo por apoyar la participación política de las mujeres. El 10 de abril de 2018, el Consejo de Ministros aprobó el primer proyecto de ley sobre la igualdad de remuneración para hombres y mujeres, lo que demuestra que no hay excepciones para la prestación de igualdad de oportunidades para ambos sexos, como exige la Constitución del Estado, que garantiza la igualdad de derechos y obligaciones para hombres y mujeres, y convierte a los Emiratos Árabes Unidos en uno de los países líderes en igualdad salarial y en el empleo.

31. El conjunto de medidas presentado por el Consejo de Ministros el 4 de diciembre de 2018 incluye estudiar cómo aumentar la participación de las mujeres en la representación diplomática y en las misiones del país ante las organizaciones internacionales, la participación de las mujeres en la labor judicial a nivel federal, y la proporción de embajadoras en el servicio diplomático y en la representación exterior como miembros de las misiones del país, por ejemplo, mediante la contratación de embajadoras de la igualdad de género en las Naciones Unidas y enviadas para la paz por medio de la iniciativa de las Naciones Unidas sobre las mujeres en el mantenimiento de la paz e incluyendo a mujeres emiratíes en las misiones internacionales de mantenimiento de la paz. La Oficina del Consejo de Ministros está trabajando en colaboración con la Unión General de Mujeres para acelerar la aplicación de esas iniciativas, que pueden considerarse medidas especiales para promover la igualdad de género.

32. El Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización presentó una iniciativa para aplicar la Estrategia Nacional de Empleo de los Recursos Humanos para 2017-2021, aprobada por la Oficina del Primer Ministro. La Oficina comenzó a aplicar el plan preparando una “política de trabajo a distancia” para 2017. Esta política apoya a las mujeres en la sociedad emiratí creando oportunidades de empleo para las mujeres desempleadas en zonas remotas del país alentando a los empleadores del sector privado a ofrecer múltiples opciones de trabajo a distancia para las mujeres cualificadas. Además, alienta a los empleadores a aumentar el acceso a colectivos parcialmente empleados o a grupos no aprovechados, como personas con talento que viven en zonas remotas o cuidadores para los ancianos y los niños.

33. En 2018, en aplicación del plan operacional estratégico mencionado en el párrafo 31, se elaboró una política de trabajo flexible con la que se pretendía añadir elementos al programa de empleo apropiados para las mujeres emiratíes, incluido un programa de trabajo por cuenta ajena, una iniciativa que ayuda a los ciudadanos — hombres y mujeres— a encontrar puestos de trabajo acordes con sus ideas, su experiencia y su formación y capacitación, todo ello dentro de un marco que apoya a los ciudadanos —hombres y mujeres— a empezar a trabajar por cuenta propia e invertir en ese tipo de empleo creando una plataforma en línea que los conecta con

⁶ El Consejo de Equilibrio entre los Géneros de los Emiratos Árabes Unidos colaboró con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos en la elaboración de la guía: <https://u.ae/-/media/About-UAE/SDGs/OECD-Gender-Guide-Arabic.ashx>.

distintas empresas y entidades que tienen proyectos y necesitan recursos humanos de forma temporal. Esta plataforma permite a los ciudadanos crear sus propios archivos y cargar sus currículos para que las empresas puedan consultarlos y escoger a la persona que cumpla los requisitos necesarios para el trabajo.

34. En 2019, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización empezó a preparar una política para apoyar la participación de las mujeres emiratíes en el mercado de trabajo privado en cumplimiento de la Decisión del Consejo de Ministros núm. 57 *mim / 11 waw* (2018), relativa al estudio de las dificultades actuales a que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo y un mecanismo para abordarlas. En consecuencia, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización puso en marcha el servicio “Absher” de conformidad con lo dispuesto en la Decisión del Consejo de Ministros núm. 63 *mim / 11 waw* (2019). El servicio agrupará todos los programas que promueven opciones de empleo alternativas para las mujeres emiratíes en el sector privado, teniendo en cuenta sus necesidades específicas y aprovechando su capacidad.

Artículo 5: estereotipos

35. La Estrategia Nacional para el Empoderamiento de las Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos destaca ejemplos de mujeres emiratíes pioneras, con el fin de cambiar los estereotipos de las mujeres en la sociedad. La Unión General de Mujeres ha creado la Enciclopedia de las Mujeres Emiratíes y un observatorio en línea para el seguimiento de los logros de las mujeres emiratíes, que difunde a través de los medios sociales⁷.

36. En 2015, los Emiratos Árabes Unidos instituyeron por primera vez el Día de la Mujer Emiratí, que se conmemora todos los años el 28 de agosto, con el objetivo de destacar los logros de las mujeres emiratíes en diversos ámbitos, apoyar la estrategia de empoderamiento de las mujeres en el marco del proceso de desarrollo y subrayar la importante función que desempeñan las mujeres en la comunidad y sus logros bajo una sabia dirección.

37. Los Emiratos Árabes Unidos han dejado atrás los estereotipos clásicos de las mujeres, y las mujeres emiratíes han asumido puestos de liderazgo no tradicionales. A continuación se mencionan algunos ejemplos:

a) Las mujeres emiratíes han asumido importantes carteras no tradicionales en el Consejo de Ministros, por ejemplo, Ministra de Estado de Cooperación Internacional, Ministra de Estado de Seguridad Alimentaria, Ministra de Estado de Ciencias Avanzadas, Ministra de Estado de Felicidad y Calidad de Vida, Ministra de Estado de Asuntos de la Juventud, Ministra de Cultura y Desarrollo del Conocimiento, Ministra de Desarrollo Comunitario y Ministra de Estado de Educación Pública.

b) Hay mujeres emiratíes que han presidido el Consejo Nacional Federal (Parlamento) y se han desempeñado como miembros de este.

c) Las mujeres trabajan en el servicio diplomático y participan en la representación del Estado en el exterior.

d) Las mujeres emiratíes trabajan como empresarias y dirigen empresas. También existen programas para apoyar a las pequeñas empresas.

e) Las mujeres emiratíes representan el 40 % del personal de la Agencia Espacial de los Emiratos Árabes Unidos, donde desempeñan funciones de alta

⁷ El portal electrónico de la Enciclopedia de las Mujeres Emiratíes puede consultarse en la dirección <https://www.uaew.ae/#page1>. Su cuenta de Instagram se encuentra en la dirección <https://www.instagram.com/uaew/>.

dirección, dirección de proyectos, ingeniería, estudios, análisis de datos, comunicaciones, educación, capacitación y legislación. Las mujeres también contribuyen al desarrollo de numerosas disciplinas en los ámbitos de la ciencia espacial, la tecnología y la astronomía.

f) Las mujeres emiratíes constituyen el 78 % de las mujeres que trabajan en la Autoridad General de Aviación Civil.

g) Desde su creación, el Ministerio de Cultura y Desarrollo del Conocimiento ha asumido la responsabilidad de apoyar y empoderar a las mujeres como parte importante y activa de la sociedad, de la misma manera que lo hace con los hombres en su apoyo al ritmo de desarrollo en el país. El Ministerio apoya a las escritoras prestándoles un servicio de impresión y publicación a fin de apoyar el talento literario de las mujeres, mejorar su capacidad creativa y ayudarlas a desarrollar sus dotes literarias y a trabajar como escritoras profesionales. En 2016, el Ministerio publicó una colección de libros y publicaciones literarias de 16 escritoras emiratíes. En 2017, el Ministerio de Cultura y Desarrollo del Conocimiento publicó diez libros de escritoras emiratíes.

38. Los Emiratos Árabes Unidos consideran que los programas de estudios son una parte crucial de la educación y la crianza. El Ministerio ha trabajado mucho para estandarizar los materiales y planes de estudios que se emplean en las escuelas, tanto para niños como para niñas, y ha consolidado el contenido en torno a tres componentes: conocimientos, valores y competencias. El Ministerio emplea ejemplos y modelos que muestran equilibrio de género: escoge ilustraciones e imágenes que muestran a mujeres y hombres por igual, sin que predomine uno de los dos sexos; también escoge una muestra equilibrada de textos, artículos y contenidos que tratan temas científicos y de humanidades igualmente aplicables a ambos sexos. Los autores se escogen basándose en la calidad de su obra, sin importar si son hombres o mujeres.

39. Los Emiratos Árabes Unidos consideran que a los medios de comunicación les cabe una importante función en lo que respecta al cambio de los estereotipos de las mujeres en la sociedad. Por ello, se observará que los diversos medios de comunicación —la prensa, la radio y los medios audiovisuales— incluyen numerosos programas que destacan modelos pioneros de mujeres emiratíes en distintos sectores. Cualquiera que haga un seguimiento de los medios de comunicación en los Emiratos Árabes Unidos observará la prominencia de las mujeres emiratíes en los medios de comunicación y en las páginas de los medios sociales. Muchas mujeres ocupan puestos influyentes en los medios de comunicación del país, son miembros activos de clubes y asociaciones de los medios de comunicación y contribuyen a la elaboración de sus políticas.

40. La Unión General de Mujeres, que representa oficialmente a las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos, ha creado un programa de cooperación con el Consejo Nacional de Medios de Comunicación, ha firmado un memorando de entendimiento con la Abu Dhabi Media Corporation y está a punto de firmar un memorando de entendimiento con el Consejo de Medios de Comunicación de Dubái para destacar los logros de las mujeres emiratíes en los medios de comunicación locales, regionales y extranjeros, entre otras cosas, en la lucha contra los estereotipos.

Artículo 6: violencia contra las mujeres y trata de personas

41. Los Emiratos Árabes Unidos otorgan gran importancia al empoderamiento de las mujeres, basándose en la convicción de que las mujeres son asociados estratégicos en el desarrollo y tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres. Así se afirma en la Constitución del Estado y en su legislación en todos los ámbitos. Los

Emiratos Árabes Unidos garantizan la igualdad de oportunidades en todas las esferas, y han adoptado numerosas medidas para empoderar y proteger a las mujeres.

42. La legislación de los Emiratos Árabes Unidos busca proporcionar un entorno legislativo que apoye a las mujeres y las proteja de la violencia y de la violación de sus derechos. Ello incluye el Decreto Ley Federal núm. 10 (2019) relativo a la protección contra la violencia doméstica, aprobado el 29 de agosto de 2019.

43. La Ley Federal núm. 3 (1987), modificada por la Ley núm. 34 (2005) y la Ley núm. 52 (2006), es la referencia fundamental para la tipificación como delito de los actos que dañan a la familia, los delitos contra las personas, los atentados contra la vida humana y la integridad física, los ataques contra la libertad, la exposición a un peligro y los delitos contra el honor. Cabe señalar que se ha derogado el artículo 53 del Código Penal, relativo al castigo del marido a su esposa. Con ello se elimina cualquier justificación de la violencia doméstica acogiéndose a la legalidad.

44. El Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos es consciente de que las circunstancias pueden hacer que las mujeres, especialmente las migrantes, se sientan reacias a presentar denuncias contra sus empleadores. Esto es especialmente cierto en el caso de las mujeres migrantes que trabajan en domicilios privados, que pueden temer sufrir violencia, perder el empleo o la vivienda. El Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización ha aprobado una política que gira en torno a los elementos siguientes:

a) Se proporcionan multitud de canales para recibir denuncias de los trabajadores (en los sectores tanto público como privado), garantizando al mismo tiempo la confidencialidad de las denuncias. Pueden presentarse denuncias por las siguientes vías:

- Una línea telefónica gratuita;
- El sitio web del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización;
- La aplicación “Mi salario”;
- Registrándose en los centros de conciliación mencionados.

b) Se garantiza la disponibilidad de un centro de acogida o de una alternativa de vivienda para las trabajadoras que lo necesitan. Para el caso de las trabajadoras domésticas, existe la Ley Federal núm. 10 (2017), relativa a los trabajadores del servicio doméstico, y la Decisión Ministerial núm. 762 (2017), relativa a la creación y la expedición de licencias de centros de servicios de asistencia al empleo (Tadbir) para gestionar el trabajo doméstico. Esos centros contratan y ofrecen empleo temporal a trabajadores domésticos y les proporcionan una vivienda digna que tiene en cuenta las necesidades de las mujeres. Mientras los trabajadores necesiten permanecer en el centro, se les proporcionan tres comidas diarias. La Ley obliga a los centros Tadbir a alojar a los trabajadores domésticos en caso de disputa laboral y de que el trabajador haya presentado una denuncia o expresado el deseo de no permanecer en el lugar de trabajo (la vivienda).

45. Existe un mecanismo gratuito eficaz de mediación y arbitraje entre las dos partes de una relación laboral para solucionar las disputas en un plazo fijado de tiempo a través de los centros de reconciliación mencionados. Cabe observar que los trabajadores reciben un permiso de trabajo temporal para buscar otro empleo mientras la disputa se remite al tribunal del trabajo.

46. El capítulo 5 de la Ley Federal núm. 3 de 1987, por el que se promulga el Código Penal (artículos 354 a 370) se ocupa de los delitos contra el honor. El Código Penal considera el acoso a las mujeres, ya sea de palabra o de obra, un delito, punible con un año de cárcel y una multa de hasta 10.000 dirhams. En caso de tocamiento a una

mujer o de intento de ataque físico por la fuerza, el delito se considera intento de violación, punible con reclusión a perpetuidad o 25 años de cárcel. Si la violación llega a cometerse, en algunos casos se aplica la pena de muerte. El capítulo 6 (artículos 371 a 380) de esa misma Ley regula los delitos contra la reputación, la difamación, los insultos y la revelación de secretos. Ese capítulo califica el hostigamiento criminal como delito que viola la vida privada de una mujer, y su autor puede ser castigado con hasta 15 años de prisión.

47. La Estrategia Nacional para el Empleo y el Liderazgo de las Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos brinda un marco de referencia para todas las instituciones que tienen el objetivo estratégico de ofrecer protección y medidas preventivas a las mujeres maltratadas y facilitar el acceso de estas a apoyo y asistencia. La Unión General de Mujeres se ocupa del seguimiento de la aplicación con las instituciones pertinentes, y organiza un taller de capacitación para los empleados del Ministerio del Interior en este ámbito. La Estrategia incluye también el objetivo de fortalecer la capacidad de las mujeres para hacer frente a los nuevos desafíos y fenómenos sociales fomentando su capacidad y mejorando sus cualificaciones a fin de que puedan abordar los problemas en diversas etapas, proporcionando orientación y servicios de asesoramiento, y formulando estrategias para prevenir y abordar los fenómenos endémicos de la sociedad.

48. Confirmando el compromiso del Estado con la protección de las mujeres, el conjunto de iniciativas presentadas por la Oficina del Primer Ministro en la reunión que celebró en diciembre de 2018 en la sede de la Unión General de Mujeres incluía una propuesta de preparar una ley federal de lucha contra la violencia doméstica. Ello era acorde con la decisión del Consejo de Ministros de aprobar mecanismos de aplicación para el Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos, que recomendaba redactar una ley para luchar contra la violencia doméstica contra las mujeres y los niños. Las autoridades competentes del Estado están redactando la ley para después presentarla por los cauces constitucionales. La ley protegería a las mujeres dentro de la familia. Los Emiratos Árabes Unidos tienen un gran interés en establecer mecanismos institucionales para brindar apoyo, protección y asistencia a las mujeres en todos los ámbitos, incluidas actividades de concienciación, servicios de asesoramiento y otras iniciativas. Las más importantes de estas instituciones son las siguientes:

- El Consejo Emirati para la Igualdad de Género;
- El Consejo Supremo para la Maternidad y la Infancia;
- La Fundación para el Desarrollo de la Familia;
- La Fundación de Dubái para la Mujer;
- El Consejo Supremo de Asuntos de la Familia;
- Los centros de acogida para mujeres y niños;
- La Fundación de Dubái para las Mujeres y los Niños y el Centro AMAN para las Mujeres y los Niños en Ras al-Jaima;
- Los centros de apoyo social del Ministerio del Interior;
- La Dirección General para la Protección y la Prevención del Delito del Ministerio del Interior;
- El Departamento de Protección de la Infancia del Ministerio del Interior;
- El Departamento de Protección del Niño y la Mujer de la Policía de Dubái;
- La Asociación de Derechos Humanos de los Emiratos;

- La Fundación de Protección de las Mujeres y los Niños en Ajman;
- Las asociaciones de mujeres.

Junto con las instituciones y los centros de acogida existentes, la Unión General de Mujeres, por conducto del Equipo de Aceleración del Gobierno para la aplicación de la Estrategia Nacional para el Empoderamiento de las Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos, ha acelerado la puesta en funcionamiento del Hogar Khalifa para el Cuidado de la Familia que está creando el Ministerio de Desarrollo Comunitario como primer modelo de este tipo de hogar a nivel federal para la prestación de atención, alojamiento, rehabilitación y servicios de asesoramiento social, psicológico y jurídico a fin de velar por que se brinde protección y servicios de atención a todos los segmentos de la sociedad emiratí de conformidad con las convenciones internacionales de derechos humanos y sin tener en cuenta consideraciones étnicas, religiosas o nacionales.

49. Existen varios números de teléfono que las mujeres y las niñas pueden utilizar en caso de violencia. Entre ellos cabe citar los siguientes:

a) Diversos teléfonos de asistencia para denunciar los incidentes de seguridad más graves, delitos y agresiones a las instituciones de seguridad de los Emiratos Árabes Unidos, por ejemplo la línea segura de la Policía de Abu Dabi, la línea segura de la Policía de Dubái y el servicio de emergencia de la Policía de Sharja.

b) El número de teléfono de la línea de asistencia del Centro de Protección de Mujeres del Departamento de Servicios Sociales de Sharja es 800800700. El Centro se creó en 2011 para velar por la protección de las mujeres maltratadas en el emirato de Sharja y proporcionarles una vida digna, concienciarlas sobre sus derechos y permitirles vivir de manera independiente y con dignidad brindándoles acogimiento y servicios de seguimiento.

c) El número de teléfono de la línea de asistencia del Centro de Acogimiento para Mujeres y Niños es 8007283. El centro se creó en Abu Dabi en 2008 y proporciona socorro, atención y servicios de rehabilitación, seguimiento y prevención. El objetivo principal es proteger a las víctimas de la trata de personas. El centro tiene una sucursal en el emirato de Ras al-Jaima.

d) El número de teléfono de la línea de atención de la Fundación de Dubái para las Mujeres y los Niños es 800111. La Fundación de Dubái para las Mujeres y los Niños es el primer centro de acogida sin ánimo de lucro autorizado y el primer centro de atención humanitaria de los Emiratos Árabes Unidos dedicado a la atención de las mujeres y los niños que son víctimas de la violencia doméstica, el maltrato infantil y la trata de personas. Se fundó a fines de 2007 para brindar a las víctimas acogimiento inmediato, protección y servicios de apoyo de conformidad con los instrumentos internacionales de derechos humanos.

50. En este punto, cabe señalar que el Ministerio de Desarrollo Comunitario a nivel federal y los organismos y departamentos de desarrollo comunitario a nivel local ofrecen servicios de atención psicológica y social, programas de rehabilitación y otras actividades para lograr la recuperación y la reintegración de las mujeres maltratadas en la sociedad. Estas instancias les ofrecen servicios médicos, educativos y profesionales, se ocupan de sus necesidades de alimentación y personales, y ofrecen programas recreativos y apoyo social y psicológico.

51. El Gobierno federal, el gobierno local y las instituciones de la sociedad civil han mostrado gran interés en la organización de talleres y seminarios y participan en eventos regionales e internacionales para mejorar el desarrollo de la capacidad de los trabajadores en el ámbito de la violencia contra las mujeres. Por ejemplo, la Fundación de Dubái para las Mujeres y los Niños ha capacitado a trabajadores de

diversas instituciones que prestan servicios sociales, psicológicos, jurídicos, de salud y de otro tipo a las víctimas a fin de aumentar sus conocimientos y de ayudarlos a adquirir la experiencia y las aptitudes necesarias para permitirles prestar servicios de manera profesional. Entre 2015 y 2017 se organizaron ocho talleres en los siguientes ámbitos:

- Ludoterapia;
- Evaluación parental en casos de ruptura familiar;
- Taller de terapia cognitivo-conductual para la depresión;
- Primeros auxilios psicológicos;
- Trastorno por estrés postraumático;
- Terapia cognitivo-conductual para el trastorno límite de la personalidad.

52. Los Emiratos Árabes Unidos participan en la Campaña Naranja que las Naciones Unidas organizan todos los años durante los 16 días siguientes al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, del 25 de noviembre al 10 de diciembre. Ello es reflejo de la importancia que los Emiratos Árabes Unidos conceden a la lucha contra la violencia contra las mujeres. El Estado participa en la campaña a través de las instituciones pertinentes que trabajan en la concienciación sobre las manifestaciones de violencia, no solo física sino también verbal o psicológica, a la que las mujeres pueden estar sometidas sin que quienes la cometen sientan que es violencia. Esto puede suceder especialmente cuando estas conductas vienen asociadas a costumbres y tradiciones que están profundamente arraigadas en determinadas sociedades, en relación con el retraso del matrimonio, la maternidad, la crianza, el divorcio, el peso, la apariencia externa y el empleo de la mujer. La campaña ha sido recibida con una amplia participación y reacciones positivas de diversos segmentos de la sociedad.

53. Los Emiratos Árabes Unidos han hecho avances considerables y significativos en la lucha contra la delincuencia organizada en general, y contra la trata de personas en particular, gracias a los esfuerzos y la perseverancia de las partes pertinentes que trabajan sin descanso para ayudar a las víctimas de la trata de personas y protegerlas de los tratantes de personas, tanto a nivel nacional como internacional.

54. El Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas se creó en 2007 por decisión del Consejo de Ministros con el objetivo de facilitar la coordinación entre los asociados estratégicos. El Comité ha establecido varios mecanismos institucionales para coordinar y fortalecer los esfuerzos de lucha contra los delitos de trata de personas. Estos se han establecido dentro del marco de la estructura de los organismos de aplicación de la ley como dependencias o comités reguladores para apoyar los esfuerzos del país para fortalecer la coordinación a nivel estatal a fin de luchar contra este delito, mejorar la capacidad de los trabajadores y educar a la sociedad sobre sus peligros.

55. La Ley Federal núm. 51 (2006), de lucha contra los delitos de trata de personas, modificada por la Ley núm. 1 (2015), constituye el marco legal para abordar los casos relacionados con la trata. Desde su entrada en vigor, ha contribuido a la concienciación de la sociedad sobre este delito, lo cual ayuda a luchar contra él. Esa ley dispone la prisión a perpetuidad como castigo si el delito se comete mediante engaño, o si viene acompañado del uso de la fuerza, amenazas de muerte o maltrato físico, o de tortura física o psicológica. La Ley, que consta de 16 artículos, impone a los autores de delitos de trata estrictas penas que van desde un año de cárcel hasta prisión a perpetuidad y multas de entre 100.000 dirhams y 1.000 millones de dirhams.

56. Las modificaciones que figuran en la Ley Federal núm. 1 (2015), de lucha contra la trata de personas, son aplicables a la Ley Federal núm. 51 (2006) y se introdujeron en beneficio de las víctimas de la trata de personas, en consonancia con el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Esas modificaciones son las siguientes:

a) Las víctimas y los testigos serán informados de sus derechos en un idioma que comprendan y se les dará la oportunidad de expresar sus necesidades sociales y de asistencia letrada.

b) Si queda claro que la víctima lo necesita, será trasladada a un centro médico para recibir asistencia psiquiátrica o tratamiento médico y, si es necesario, será internada en un centro médico o de rehabilitación psiquiátrica. (Esto es lo que los centros de acogida hacen después de que se lleva allí a las víctimas. Estas son trasladadas al centro médico pertinente y también se les proporciona apoyo psicológico. Si el estado mental de la víctima lo requiere, puede ser transferida a un centro médico, y esto se hace inmediatamente.)

c) Si se determina que lo necesita, se llevará a la víctima a un centro de acogida o a alguna otra institución acreditada (esto se hace a través de las fuerzas de seguridad, que remiten a las víctimas a los centros de acogida).

d) Se proporcionará a las víctimas y los testigos la protección de seguridad necesaria cuando la precisen.

e) Se permitirá a las víctimas y los testigos permanecer en el país si la investigación o el juicio así lo requiere, de acuerdo con la orden de la Fiscalía en función de la situación.

f) La mayor parte de las víctimas que viven en los centros de acogida para víctimas de trata de personas no tienen la residencia legal en el país. Llegan al país con visado de negocios y se supone que, posteriormente, se les expedirá un permiso de residencia. Sin embargo, esto no ocurre; en cambio, son explotadas antes de que puedan hacerse los trámites para legalizar su situación. El visado con el que entran en el país caduca y pasan a estar en situación irregular. Otras llegan con visado de turista. El Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas ha tenido esto en cuenta y ha establecido unos procedimientos reguladores que definen las funciones de los asociados estratégicos. Las víctimas están exentas de cualesquiera multas en que puedan incurrir por residir de forma ilegal en el país hasta que concluya el proceso de litigio. Si lo desean, pueden abandonar el país antes de que el proceso concluya, siempre y cuando su presencia no sea requerida por los organismos encargados de la aplicación de la ley para una fase posterior del litigio.

g) El tribunal podrá designar a un abogado para la víctima a petición de esta, y es el tribunal quien fija los honorarios de la asistencia letrada, siendo su decisión al respecto definitiva. Los honorarios se abonan mediante un certificado que entrega a la víctima el tribunal, que paga los honorarios.

h) En lo que respecta a la aplicación de las penas previstas en la Ley núm. 51 (2006), de lucha contra los delitos de trata de personas, en 2018, según el informe anual del Comité Nacional de Lucha contra los Delitos de Trata de Personas correspondiente a ese año, las penas dictadas incluyeron prisión a perpetuidad, deportación, uno, cinco y diez años de prisión, multas de 100.000 dirhams y confiscación de los bienes. Aún había varios casos pendientes en varios tribunales.

57. El Ministerio del Interior ha trabajado para aplicar esa ley, por una parte, y para difundirla y crear los mecanismos necesarios para imbuir en quienes se encargan de su aplicación una cultura de lucha contra los delitos de trata de personas, respeto por

la dignidad y la humanidad de las víctimas y protección. El Ministerio del Interior también dictó la decisión administrativa núm. 21/2016, relativa a la vinculación del delito de trata de personas con los ingresos de ese delito mediante la legislación en vigor y la firma y ratificación de acuerdos bilaterales y regionales. El objetivo era proteger a la sociedad frente a los delitos de trata. El Ministerio también ha desarrollado un papel activo, junto con numerosas instituciones públicas y de la sociedad civil, en el establecimiento de normas de derechos humanos y la lucha contra la trata de personas según existe sobre el terreno. Hasta la fecha, los Emiratos Árabes Unidos han firmado y ratificado aproximadamente 33 acuerdos, y el Ministerio del Interior es parte en aproximadamente 14 memorandos de entendimiento. El Ministerio del Interior también ha creado salas de entrevistas para las víctimas y los grupos vulnerables, incluidas las mujeres, con el objetivo de preservar la intimidad de las mujeres durante la fase de interrogatorio.

58. El Ministerio del Interior, en colaboración con las organizaciones internacionales pertinentes, ha capacitado y rehabilitado a quienes trabajan en el ámbito de la lucha contra los delitos de trata de personas a fin de que puedan hacerlo con profesionalismo y diligencia. Su estrategia de capacitación incluye la organización y participación en numerosos programas de capacitación a nivel nacional e internacional a fin de que los trabajadores puedan luchar contra este delito. En el Centro de Control del Delito de Trata de Personas del emirato de Dubái se han celebrado varios programas de formación destinados a mejorar la capacidad de quienes desarrollan su labor en el ámbito de la lucha contra el delito de la trata de personas. El Centro lleva a cabo inspecciones y patrullas de supervisión y aplica otras medidas y procedimientos pertinentes.

59. El Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización ha trabajado para desarrollar sus sistemas de vigilancia electrónica a fin de poder observar cualquier indicio de posibles violaciones relacionadas con los delitos de trata de personas y trabajo forzoso. Esos sistemas electrónicos incluyen un sistema de protección salarial, un sistema de quejas salariales, un sistema de vivienda para los trabajadores, un sistema de autoevaluación y un sistema de inspección inteligente que se emplea para determinar las prioridades para las inspecciones. También existen otros sistemas de control que han ayudado a que las inspecciones sean más eficientes. Esos sistemas innovadores han recibido una atención regional e internacional considerable.

60. Se ha creado una titulación en trata de personas que en 2018 estaba en su cuarto año. Varios de los graduados iniciales, procedentes de varios organismos, han sido formados como formadores para programas futuros de ese tipo a nivel nacional, en coordinación con asociados locales e internacionales y con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.

61. Se han adoptado mejores prácticas para facilitar la circulación de los pasajeros que entran y salen de los Emiratos Árabes Unidos a través de los puertos de entrada del país. Entre ellas cabe mencionar las siguientes:

a) Se utilizan el Sistema Unificado para la Delincuencia y el Sistema Mundial de Comunicación Permanente de INTERPOL para el control de las personas en los puertos.

b) Se utiliza tecnología de reconocimiento ocular y de huellas digitales para identificar a las personas buscadas o que tienen prohibido entrar o salir del país. Se emplea el reconocimiento facial para asegurarse de que la fotografía del pasajero coincide con la fotografía que figura en su pasaporte.

c) Se emplean dispositivos de última generación para detectar falsificaciones en los puertos.

d) Se han establecido normas para los permisos de entrada y los criterios de patrocinio. Se registra el grado de parentesco o el motivo por el que la persona extranjera visita el país, con lo que se evitan las oportunidades de explotación en casos de trata de personas.

e) Los niños no figuran en los pasaportes de sus padres, sino que se les exige tener pasaporte propio, a fin de que pueda comprobarse su identidad cuando entran o salen del país, con el fin de ofrecerles mayor protección frente a la explotación.

62. El Ministerio del Interior, la Autoridad Federal de Identidad y Ciudadanía y la Asociación de Derechos Humanos de los Emiratos proporcionan formación continua a los empleados que velan por la seguridad de las fronteras en forma de cursos y talleres.

63. El retorno de las víctimas de trata de personas a su país de origen es voluntario; es decir, se hace conforme a sus deseos. Hay mujeres que no desean regresar a su país por motivos de honor (si están embarazadas) o por motivo de guerras, desastres naturales o cualquier otro motivo por el que la víctima pueda temer regresar a su país. En esos casos, los centros de acogida para víctimas de trata de personas se ponen en contacto con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) para encontrar otro país para esas personas. Los centros también se ponen en contacto con el ACNUR para encontrar otros países para las víctimas menores de 18 años de edad, si han sido objeto de trata por sus padres o hermanos (su familia), por miedo a que vuelvan a ser víctimas, y se busca otro país para ellas.

64. Las instituciones competentes ayudan a las víctimas que desean trabajar en los Emiratos Árabes Unidos. Intentan crear oportunidades de empleo para ellas a fin de permitirles quedarse en el país de manera legal y con un medio de vida que las ayude a proveer para su familia en su país de origen.

65. A las víctimas que infringen las leyes de residencia no se les exigen cuentas. Están exentas de cualesquiera tasas que puedan derivarse de su infracción de las leyes de residencia y eso no está ligado en modo alguno a su capacidad o disposición a colaborar con las autoridades legales.

Artículos 7 y 8: participación en la vida política y pública

66. En consonancia con el convencimiento de los Emiratos Árabes Unidos de que las mujeres son un asociado estratégico en el desarrollo, la Estrategia Nacional para el Empleo y el Liderazgo de las Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos para 2015-2021 incluye el objetivo estratégico de aumentar la participación de las mujeres en diversas esferas y su representación en puestos de poder y toma de decisiones. En este sentido, se han adoptado una serie de medidas para velar por que las mujeres participen de forma activa en la vida política y pública. A continuación se mencionan algunos ejemplos:

a) La Guía sobre el equilibrio de género en los Emiratos Árabes Unidos clasifica las instituciones en distintos niveles en función del grado de atención que prestan a las brechas de género y las alienta a ser competitivas y mejorar su desempeño en ese sentido.

b) Ha aumentado el número de mujeres en el Consejo de Ministros. En la actualidad hay nueve ministras, esto es, las mujeres representan el 29,5 % del número total de ministros.

c) Las mujeres representan el 50 % del nuevo Consejo Nacional Federal de 2019, tras la decisión del Presidente de aumentar la representación de las mujeres en el Consejo Nacional Federal al 50 %.

d) Se han modificado algunas disposiciones de la Ley Federal núm. 3 (1983), de la Autoridad Judicial Federal, que guardan relación con el equilibrio de género en la judicatura. El proyecto de ley correspondiente ha sido aprobado y en la actualidad se está procediendo a su aplicación.

e) El Consejo de Ministros aprobó una decisión para aumentar el número de mujeres en las juntas de gobierno en 2012. Esa decisión vino seguida de otra del Ministerio de Economía en 2015 destinada a reforzar el papel que representan las mujeres en las empresas del mercado financiero.

f) Se introdujo un acelerador gubernamental como parte de la quinta ronda de aceleradores para aumentar el número de servicios de guardería que funcionan en el país en aplicación de la decisión del Consejo de Ministros de 2006 de exigir servicios de guardería en los lugares de trabajo para apoyar a las mujeres que desarrollan una actividad laboral.

g) El Consejo de Equilibrio entre los Géneros de los Emiratos Árabes Unidos puso en marcha la iniciativa “Mujeres en las juntas” con el fin de aumentar la representación de las mujeres en las juntas de gobierno en los sectores tanto público como privado, en coordinación con los organismos pertinentes. Ello estaba en consonancia con las directivas del sabio liderazgo de los Emiratos Árabes Unidos en lo que respecta al desarrollo de prácticas de gobernanza acordes con las mejores prácticas aceptadas internacionalmente, el aumento de la transparencia (especialmente en relación con el nombramiento de los directivos institucionales) y el aumento de la representación de las mujeres en apoyo de esa iniciativa y en aplicación de la decisión de aumentar la representación de las mujeres en las juntas de gobierno de las empresas públicas a un 20 % para 2020, a fin de lograr la visión de los Emiratos Árabes Unidos para el empoderamiento de las mujeres emiratíes.

67. Al mismo tiempo, la Unión General de Mujeres, en colaboración con las asociaciones de mujeres, organiza numerosos programas de capacitación destinados a desarrollar la capacidad de liderazgo de las mujeres y a destacar a mujeres en posiciones de liderazgo a fin de que sirvan como modelos para la próxima generación.

Artículo 9: nacionalidad

68. Los Emiratos Árabes Unidos han modificado la Ley Federal núm. 17 (1972), de ciudadanía y pasaportes, mediante el Decreto Ley núm. 16 (2017). Se ha añadido un artículo 10 *bis* que dispone que “se concederá la ciudadanía a los hijos y las hijas de una ciudadana casada con un extranjero como mínimo seis años después de su nacimiento, siempre y cuando la madre tuviera la ciudadanía desde el momento del nacimiento hasta la fecha de solicitud de la ciudadanía de su hijo o hija de conformidad con las normas establecidas en el reglamento de aplicación”.

69. En 2019 se registraron 3.354 casos de personas a quienes se había concedido la ciudadanía, en una nueva ola de hijos de ciudadanas que cumplían los requisitos. El Consejo de Ministros presentó un conjunto de decisiones para beneficiar a los niños de las mujeres con ciudadanía emiratí, que son una parte importante del entramado de la sociedad emiratí. Ello incluía la expedición de permisos de trabajo, además de autorización para inscribirlos en escuelas técnicas superiores en las mismas condiciones que los hijos de ciudadanos varones casados con extranjeras.

Artículo 10: educación

70. Los Emiratos Árabes Unidos dedican especial atención a la educación y la formación de sus recursos humanos sin discriminación por motivo de sexo. En consonancia con la importancia que concede el país a la educación universal, en 2012, el Consejo de Ministros aprobó una propuesta para que la educación fuera obligatoria

en el país a todos los niveles para todos los niños de ambos sexos hasta los 18 años, tanto ciudadanos como residentes. Los hijos de los expatriados, de un sexo y otro, reciben el mismo apoyo y los mismos privilegios para la educación de sus hijos en las condiciones fijadas por el Ministerio de Educación.

71. Las niñas que asisten a la escuela en los Emiratos Árabes Unidos reciben la misma educación de calidad que los varones. El Estado hace todos los esfuerzos para proporcionar todos los recursos necesarios para desarrollar el entorno educativo tanto cualitativa como cuantitativamente. Los Emiratos Árabes Unidos siguen un enfoque participativo, que incluye sesiones de intercambio de ideas dirigidas por los líderes nacionales para estudiar ideas innovadoras en el ámbito de la educación. En esas sesiones participaron varias mujeres que representaban diversas disciplinas y sectores del ámbito de la educación y la salud, y en ellas participaron también varias alumnas.

72. En 2016, el Ministerio de Educación se fusionó con el Ministerio de Educación Superior e Investigación Científica para formar un único ministerio denominado Ministerio de Educación. El Ministerio está encabezado por el Ministro de Educación, asistido por dos ministros. Se designó a una Ministra de Estado de Educación Pública y se nombró a un gran número de mujeres para que ocuparan cargos altos en el Ministerio de Educación.

73. Los alumnos de ambos sexos reciben el mismo trato en todos los niveles educativos, desde el jardín de infancia hasta la enseñanza secundaria, pasando por la enseñanza primaria y media. Las capacidades de cada grupo de edad se alimentan y cultivan en clases mixtas, y se utilizan herramientas de evaluación estándar para todos los alumnos de la misma clase, con independencia de si son de un sexo u otro.

74. En 2016, el Ministerio puso en marcha la iniciativa sobre la escuela emiratí, que se centra en lograr una transformación fundamental en el contenido y la forma de educación en los Emiratos Árabes Unidos. El objetivo del Ministerio es crear escuelas para niños de ambos sexos basándose en especificaciones mundialmente reconocidas, con los últimos planes de estudios, a fin de que los alumnos de ambos sexos puedan adquirir capacidad de razonamiento avanzado y sean capaces de hacer crítica constructiva, debatir, analizar, pensar y tomar decisiones correctas. El Ministerio está intentando mejorar la eficacia y la eficiencia del proceso educativo y de aprendizaje y de asegurarse de que se logran resultados educativos de alta calidad. Esos resultados deberían reflejarse en la capacidad de los graduados de ambos sexos para ingresar en el mercado de trabajo en los sectores tanto público como privado y en la capacidad de los alumnos para seguir el ritmo de los cambios en el mercado de trabajo mundial. El Ministerio también ha creado cuatro nuevas vías educativas, a saber: general, avanzada, profesional y de élite. En ellas se matriculan alumnos de ambos sexos, en función de las afinidades y los talentos de cada estudiante. No se hace distinción entre hembras y varones, y no hay ninguna vía que se asigne solo a los varones.

75. El Ministerio ha trabajado mucho para estandarizar los materiales y planes educativos que se utilizan en las escuelas para niños y las escuelas para niñas, y ha consolidado el contenido en torno a tres componentes: conocimientos, valores y competencias. El Ministerio utiliza ejemplos y modelos que muestran equilibrio de género. Escoge ilustraciones e imágenes que lo mismo muestran mujeres y hombres, sin que predominen ningún sexo sobre el otro. También escoge una muestra equilibrada de textos, artículos y contenidos sobre temas científicos y de humanidades que son igualmente aplicables a ambos sexos. Los autores de esos materiales son escogidos en base a la calidad de su trabajo, sin importar si son hombres o mujeres.

76. En lo que respecta a las personas con necesidades especiales (personas con determinación), las estudiantes tienen acceso a los mismos servicios que los varones. En 2018, aproximadamente 5.469 niñas fueron incorporadas a escuelas públicas,

frente a 7.217 niños. En esas escuelas, las niñas reciben los mismos servicios que los niños.

77. Las estadísticas del centro de datos del Ministerio de Educación correspondientes a 2017/2018 muestran que en ese curso académico había 1.263 escuelas públicas y privadas en las que estaban matriculados 1.084.066 alumnos en todos los niveles de enseñanza. En los distintos niveles de enseñanza pública había matriculados un total de 298.142 alumnos, el 51,9 % de los cuales eran niñas. El Estado también permite que las comunidades de expatriados residentes creen sus propias escuelas.

78. El Ministerio ha formulado una estrategia nacional de innovación y ha adoptado los principios de emprendimiento y mejora de la investigación científica y la capacidad de innovación de los estudiantes y el personal laboral de ambos sexos. El Ministerio ha puesto en práctica varias iniciativas y programas encaminados a promover y difundir una cultura de innovación en la educación y a orientar a los estudiantes hacia especialidades futuras sin discriminar por motivos de género.

79. La formación del último Consejo de Ministros incluyó el nombramiento de una mujer como Ministra de Estado de Ciencias Avanzadas como modelo para las niñas. En abril de 2018, el Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos presentó la Agenda 2031 de los Emiratos Árabes Unidos para las Ciencias Avanzadas y su Estrategia 2021 de Ciencias Avanzadas conexas. El objetivo de ambas es utilizar las ciencias avanzadas para desarrollar y crear soluciones innovadoras para los desafíos futuros y apoyar los esfuerzos del Gobierno encaminados a lograr los objetivos de la Visión 2021 de los Emiratos Árabes Unidos y del proyecto Centenario de los Emiratos Árabes Unidos 2071 apoyando las ciencias y los sectores asociados con la producción científica y tecnológica. Ello incluye desarrollar capacidad nacional en este ámbito alentando a los ciudadanos, mujeres y hombres por igual, a matricularse en estudios científicos avanzados. Los indicadores publicados en el informe del Consejo de Equilibrio entre los Géneros de los Emiratos Árabes Unidos, por ejemplo, indican que el 56 % de los graduados en tecnología de la información, ingeniería y matemáticas son mujeres.

80. El conjunto de iniciativas para las mujeres que el Consejo de Ministros presentó durante su reunión en la sede de la Unión General de Mujeres en diciembre de 2018 incluía la elaboración de un proyecto de política para promover la participación de las mujeres emiratíes en las ciencias avanzadas. Las asociaciones de mujeres de los Emiratos Árabes Unidos organizan talleres de capacitación para mejorar la creatividad y la capacidad de innovación de las mujeres.

Artículo 11: empleo

81. Los Emiratos Árabes Unidos consideran a las mujeres asociadas estratégicas en el desarrollo y se esfuerzan por crear un entorno de trabajo propicio para ellas. En ese sentido, en colaboración con la OCDE, se ha publicado la guía sobre el equilibrio entre los géneros en los Emiratos Árabes Unidos para apoyar las políticas del Gobierno encaminadas a aumentar la participación de las mujeres y a garantizar la igualdad de oportunidades con los hombres.

82. De acuerdo con las leyes sobre recursos humanos que regulan los procedimientos de empleo, no hace falta el consentimiento de un tutor legal para contratar a una mujer. El hecho de que una mujer salga a trabajar no se considera una infracción de la obediencia debida a su marido.

83. Las mujeres representan el 65 % de los trabajadores del sector público. En 2018, las mujeres que trabajaban para el Gobierno federal ocupaban el 44 % de los puestos de trabajo civiles en el Gobierno federal, el 41 % de los puestos directivos, el 69 %

de los puestos educativos y educativos auxiliares, y el 73 % de los puestos médicos y de auxiliar médico⁸.

84. Las mujeres contribuyen a la economía mediante su trabajo en el sector privado y las iniciativas empresariales. El Consejo de Equilibrio entre los Géneros establecido por decisión del Consejo de Ministros trabaja en el marco del mandato que le ha sido conferido para velar por la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todas las instituciones.

85. Los Emiratos Árabes Unidos han otorgado gran importancia a la cuestión de la emiratización proporcionando oportunidades de empleo para sus ciudadanos de ambos sexos. En el cuarto trimestre de 2019, el Gobierno aprobó la creación de 20.000 puestos de trabajo en los sectores de la banca, la aviación, las comunicaciones, los seguros y el sector inmobiliario a lo largo de los próximos tres años. Se ha aprobado un fondo dotado con 300 millones de dirhams para capacitar a 18.000 ciudadanos. Una parte de los ingresos fiscales se dedica a la emiratización, capacitando cada año a 8.000 ciudadanos en el sector privado con una compensación subvencionada por la Administración pública.

Trabajadoras del servicio doméstico

86. Ley Federal núm. 10 (2017), de los trabajadores del servicio doméstico en los Emiratos Árabes Unidos, regula la relación contractual entre los trabajadores domésticos, las oficinas de contratación y los empleadores de conformidad con las normas internacionales aplicadas por el Estado para promover los valores de igualdad y no discriminación. Las disposiciones de esa ley son acordes con el Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación núm. 201, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En su artículo 12, la Ley dispone las horas de trabajo y los períodos de descanso diarios de las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico. Los períodos de descanso diarios de esos trabajadores deben sumar como mínimo 12 horas al día, y uno de los descansos debe ser de ocho horas consecutivas. El empleador está obligado a firmar un contrato de trabajo con el trabajador de acuerdo con el modelo aprobado por el Ministerio. El contrato se debe formalizar por escrito, en cuatro ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador y otro al empleador; el tercero se deposita ante la oficina de contratación y el cuarto ante el Ministerio. El salario se determinará según se estipule en el contrato estándar firmado y se pagará dentro de un plazo de diez días a partir del momento en que se adeuda. Quienes trabajan en el servicio doméstico tienen derecho a un tiempo de descanso semanal remunerado y a una licencia anual remunerada de 30 días.

87. En la actualidad, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización está considerando la posibilidad de incluir las remesas y el cobro del salario por parte de los trabajadores del servicio doméstico en el Sistema de Protección Salarial. Ese sistema fue creado en virtud de la Decisión núm. 739 (2016) del Ministro de Recursos Humanos y Emiratización, que exige que todos los establecimientos registrados en el Ministerio paguen a sus empleados su salario en la fecha establecida por medio del Sistema de Protección Salarial, lo cual ofrece al Ministerio un mecanismo de vigilancia y seguimiento si se producen casos de discriminación salarial.

88. De conformidad con la Ley de los Trabajadores del Servicio Doméstico, los trabajadores domésticos, tanto hombres como mujeres, pueden cambiar de empleador legalmente y pasar a trabajar para otro empleador si su contrato de trabajo expira, si ambas partes acuerdan poner fin al contrato, o si el contrato es rescindido. El

⁸ Diario *Al-Khaleej*, 18 de septiembre de 2018; <http://www.alkhaleej.ae/alkhaleej/page/91a2f48e-1de5-4481-9e08-ae7b55bb411e>.

trabajador o la trabajadora puede entonces pasar a trabajar para otro empleador con un nuevo contrato. Cualquiera de las dos partes en el contrato de trabajo puede rescindirlo unilateralmente siguiendo los procedimientos legales del caso. Si el contrato es rescindido por el empleador por un motivo no relacionado con el trabajador, el empleador debe proporcionar a este un billete para regresar a su país. También debe pagarle una indemnización equivalente al salario de un mes y cualesquiera otras sumas que el empleador adeude al trabajador, más cualesquiera indemnizaciones que decida el juzgado. Si el contrato es rescindido por el trabajador por motivos propios después de un período de seis meses a prueba, el trabajador es responsable del costo de regresar a su país y también debe pagar una indemnización al empleador equivalente al salario de un mes, cualesquiera otras sumas que el trabajador adeude al empleador y cualesquiera indemnizaciones que decida el juzgado. En todos los casos en que cesa una relación laboral, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización tiene autoridad para conceder al trabajador un nuevo permiso de trabajo de conformidad con las normas pertinentes y teniendo presentes las disposiciones vigentes en el Estado.

89. La Ley de los Trabajadores del Servicio Doméstico garantiza medidas que protegen a los trabajadores del servicio doméstico de la discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión u opinión política, así como del acoso sexual, ya sea verbal o físico. La ley impone sanciones disuasorias a quienes la infringen y garantiza el mismo acceso a los mecanismos de solución de controversias que para los trabajadores de otros sectores. En virtud de la ley, las oficinas de contratación los lugares de trabajo y la vivienda de los trabajadores pueden ser inspeccionadas por agentes de la policía judicial con un mandato del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización en caso de una denuncia del trabajador o del empleador.

90. Los centros Tadbir de asistencia al empleo en el servicio doméstico se han creado como centros autorizados por el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización. Se basan en el principio de asociación entre el Gobierno y el sector privado para realizar actividades de mediación y proporcionar empleo temporal para esta categoría de trabajadores por parte de terceros. En la decisión por la que se crearon se definen la naturaleza de los servicios que proporcionan los centros, las condiciones para su autorización y las obligaciones legales y las condiciones que deben cumplir.

91. Los centros Tadbir dependen del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización. Realizan las mismas actividades que las oficinas de contratación para los trabajadores del servicio doméstico y las han sustituido. Hasta la fecha se han creado 14 centros Tadbir, y funcionan en todos los emiratos y en varias regiones. Estos centros prestan diversos servicios relacionados con las condiciones que se han de cumplir para la contratación y el empleo, comenzando con los visados de trabajo apropiados, asesoramiento, orientación y capacitación adecuada para los trabajadores del servicio doméstico. Estos centros abren un expediente para el cliente, emiten permisos de trabajo y preparan contratos, los renuevan y cancelan, notifican el cese de empleo con la opción de retirar esa notificación, y realizan todas las actividades oficiales relacionadas con la expedición de documentos para los trabajadores domésticos. Ello incluye actividades relacionadas con los exámenes médicos, el seguro de salud, las tarjetas de identidad y pruebas para demostrar la residencia. También reciben a los trabajadores domésticos a su llegada al país y se aseguran de que estén en un lugar cómodo antes de acudir a su lugar de trabajo.

92. El Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización publicó recientemente una guía para los trabajadores del servicio doméstico. Los centros Tadbir tenían la obligación de distribuirla a los trabajadores domésticos después de que estos asistían a talleres de concienciación y cursos de capacitación en los que se los informaba de

sus derechos y obligaciones de conformidad con la ley que regula el trabajo doméstico en el Estado. El Ministerio creó un número de teléfono gratuito para el centro de comunicaciones del Ministerio al que los trabajadores domésticos pueden llamar si los empleadores abusan de ellos o los amenazan con la deportación porque exigen lo que se les deben o no se cumplen los requisitos legales.

93. En el Estado, el trabajo forzoso está prohibido y tipificado como delito. El artículo 3/3 de la Ley Federal núm. 10 (2017), de los trabajadores del servicio doméstico, prohíbe la discriminación entre los trabajadores y su sometimiento a cualquier práctica que implique trabajo forzoso o trata de personas. También prohíbe el acoso sexual, ya sea verbal o físico, a los trabajadores domésticos. La Ley tipifica esas prácticas como delito y en su artículo 30 dispone sanciones disuasorias contra los empleados, las oficinas de contratación o cualesquiera otras personas o entidades que lleven a cabo esas prácticas.

94. La Ley prohíbe todo abuso del empleador o de alguno de sus familiares cometido por los trabajadores domésticos que pueda considerarse una violación de sus derechos y ello constituye motivo suficiente para rescindir el contrato de trabajo. Ni el empleador ni los centros Tadbir pueden obligar a un trabajador o trabajadora del servicio doméstico a hacer ningún trabajo sin su consentimiento. Cualquier amenaza de deportación de un trabajador del servicio doméstico o la negativa a pagarle lo que se le adeuda se considera un delito punible por la ley. Si un trabajador o trabajadora del servicio doméstico abandona su puesto de trabajo, debe ponerse en contacto con el Ministerio en un plazo de 48 horas a fin de tener acceso a otra oportunidad de empleo y de evitar ponerse en situación irregular (interrupción del trabajo).

Artículo 12: salud

95. Entre 2006 y 2016, la tasa de nacimientos atendidos por un profesional de la salud aumentó al 99,9 %.

96. Se han creado aproximadamente 124 centros de salud públicos de atención maternoinfantil.

97. El Ministerio de Salud y Prevención ofrece en sus centros concienciación a todos los miembros de la sociedad sobre salud reproductiva, incluida concienciación a las mujeres durante las etapas prenatal, del parto, el postparto y antes del matrimonio.

98. Las disposiciones legales y sanitarias penalizan el aborto salvo en determinados casos, que incluyen el incesto, la violación y el peligro para la salud de la madre. Cabe señalar que la legislación sobre la responsabilidad del personal médico otorga a los médicos la discreción de practicar abortos en caso de que la vida de la embarazada corra peligro o si el feto presenta una deformidad. Se presta atención sanitaria a todos los pacientes que se presentan en los centros de salud y hospitales, y en casos de urgencia, sin discriminación alguna. Ello incluye casos de aborto o aborto espontáneo. Las disposiciones legales y médicas no acusan a la mujer de abortar si el embarazo no llega a término. Al contrario, las instituciones de salud prestan el apoyo necesario en esos casos a fin de velar por la salud y la seguridad de la mujer.

99. Los procedimientos para la contratación de trabajadores del servicio doméstico exigen que el empleador expida una tarjeta de seguro médico a todos sus trabajadores para completar los trámites del proceso de residencia. La ley garantiza la atención de la salud a los trabajadores del servicio doméstico, a los que se proporcionan, sin discriminación alguna, los mismos servicios de atención de la salud de alta calidad que a cualquier otro paciente, prestados por personal médico que conoce los fundamentos y las prácticas mundiales más recientes.

100. Los adolescentes reciben lecciones apropiadas para su edad por medio de la Guía Escolar para la Salud de la Familia, que incluye información sobre la planificación familiar y el embarazo, sobre la pubertad de la mujer y del hombre, y las conductas y prácticas conexas.

101. En los Emiratos Árabes Unidos se han producido saltos cualitativos en varios indicadores mundiales de salud:

a) Los Emiratos Árabes Unidos ocuparon el primer lugar a nivel mundial como país con menos problemas de salud que impiden a las personas participar en las mismas actividades normales que el resto de la población, según los resultados de la Encuesta Mundial Gallup.

b) Los Emiratos Árabes Unidos ocuparon el primer lugar en cobertura de la vacuna DPT (difteria/tos ferina/tétanos). Este indicador mide el número de niños que reciben tres dosis de la vacuna triple entre los 12 y los 23 meses de edad. Esas conclusiones aparecían en el Índice de Prosperidad y en los resultados del último Informe de Competitividad Global.

c) Los Emiratos Árabes Unidos son el primer país del mundo en cobertura de la vacuna contra el sarampión. El Estado tiene el porcentaje más elevado de niños con edades comprendidas entre los 12 y los 23 meses que han sido vacunados antes de los 12 meses.

d) Los Emiratos Árabes Unidos están entre los países con menor incidencia del VIH/sida entre la población adulta, según datos estadísticos del Banco Mundial.

e) Los Emiratos Árabes Unidos ocuparon el primer puesto del mundo por tener el menor número de casos de malaria confirmados por pruebas de laboratorio por cada 1.000 personas de riesgo, según las últimas estadísticas de la Organización Mundial de la Salud.

f) Según el Índice Global de Competitividad del Talento de 2019, los Emiratos Árabes Unidos ocupaban el primer lugar mundial junto a varios otros países en cuanto a cobertura del saneamiento (tanto privado como colectivo), que previene de manera eficaz el contacto de las personas, los animales y los insectos con los desechos.

g) Los Emiratos Árabes Unidos pasaron del quinto al segundo lugar del mundo, por detrás de Singapur, en cuanto a satisfacción con la atención de la salud en la Encuesta Mundial Gallup, que mide la satisfacción de la población con la disponibilidad de atención de la salud de calidad en su ciudad o región.

h) Los Emiratos Árabes Unidos obtuvieron la mejor calificación de la región del Golfo y la octava del mundo en cuanto a infraestructura de salud, según la Encuesta de Opinión Ejecutiva del Anuario de Competitividad Mundial, que mide la disponibilidad de instalaciones y centros de salud para la población.

i) Los Emiratos Árabes Unidos tienen la mayor esperanza de vida sana del Golfo.

102. El Ministerio de Salud y Prevención y los departamentos de salud locales son diligentes a la hora de prestar servicios integrales e innovadores que cumplen las normas internacionales para las mujeres. La tasa de mortalidad materna en el país es de 2,05 por cada 100.000 nacidos vivos.

Artículo 13: prestaciones económicas y sociales

103. El Gobierno presta gran atención al empoderamiento económico y social en los Emiratos Árabes Unidos. La participación de las mujeres en el empleo en el sector

público es de más del 66 %. Las mujeres constituyen el 25 % de la fuerza de trabajo nacional, el 15 % de los trabajadores por cuenta propia, y el 30 % de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas. El ahorro de las mujeres asciende a 50.000 millones de dirhams. La proporción de empresas que son propiedad de mujeres y superan los 100.000 dólares de ingresos es del 33 %.

104. Los consejos de mujeres empresarias han formulado planes estratégicos para apoyar los proyectos de inversión de mujeres creando incubadoras de empresas integradas e innovadoras, y se está reforzando la función que desempeñan las incubadoras de empresas en apoyo del concepto del emprendimiento innovador. Ello ha incluido la puesta en marcha de un portal electrónico con una guía en línea sobre oportunidades de inversión en iniciativas empresariales, la capacitación de las mujeres en cómo hacer esas inversiones y beneficiarse de ellas, y la creación del Premio Internacional Jequesa Fatima Bint Mubarak al Emprendimiento Creativo.

105. El empoderamiento social de las mujeres es también una de las prioridades de las instituciones que trabajan en el ámbito del desarrollo social a nivel federal y hay varias iniciativas en marcha en ese sentido. Los clubes deportivos ofrecen oportunidades y alientan a las mujeres a participar en competiciones nacionales, regionales e internacionales, por ejemplo, a través de la Academia de Deporte Femenino Fatima Bint Mubarak.

Artículo 14: mujeres en las zonas rurales

106. Los Emiratos Árabes Unidos velan por la calidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos y residentes, con independencia de dónde se hallen. Cabe señalar que el concepto de las mujeres rurales no se aplica al Estado debido a sus condiciones geográficas y su entorno. Sin embargo, por norma general, el Estado cuenta con organismos de desarrollo y prestación de servicios en las zonas remotas, aunque, debido a la urbanización, estas forman en la actualidad parte de las grandes ciudades.

Artículo 15: igualdad ante la ley

107. El entorno legislativo para apoyar a las mujeres es uno de los pilares principales del empoderamiento de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos. La Constitución consagra la igualdad entre los ciudadanos, sin discriminación por razón de sexo. Cabe señalar que las mujeres emiratíes tienen plena capacidad para celebrar contratos comerciales y que son económicamente independientes.

108. La Unión General de Mujeres, por conducto de sus asociados institucionales, trabaja para educar a las mujeres sobre sus derechos y obligaciones previstos en diversos instrumentos legislativos. La Estrategia Nacional para el Empleo y el Liderazgo de las Mujeres 2015-2021 tiene un objetivo estratégico que pide que la legislación se examine periódicamente a fin de asegurarse de que va a la par de las necesidades de las mujeres y les garantiza igualdad y protección.

109. El artículo 25 de la Constitución de los Emiratos Árabes Unidos dispone que todas las personas son iguales ante la ley. No puede haber discriminación entre los ciudadanos por razón de origen, nacionalidad, creencias religiosas o condición social.

Artículo 16: relaciones familiares

110. El Código del Estatuto Personal se modificó en 2019; en concreto, en sus artículos 30, 56, 71, 72, 75, 118, 120 y 121. Esas modificaciones incluyeron disponer que para contraer matrimonio fuera necesario tener pleno uso de las facultades mentales, haber alcanzado la madurez y haber cumplido los 18 años de edad.

111. El Código del Estatuto Personal regula la relación entre las mujeres y los hombres en el matrimonio y el sistema familiar. Procura crear familias estables asegurándose de que ambas partes puedan llevar el peso del matrimonio con afecto y compasión. La *sharía* es la principal referencia en la mayor parte de las cuestiones. El Código contiene varias disposiciones que garantizan los derechos de las mujeres, entre las que cabe citar las siguientes:

a) El artículo 18 dispone que el regalo nupcial debe devolverse en caso de que una de las partes rompa el compromiso y cause un daño a la otra parte. El artículo 50 dispone que el regalo nupcial es propiedad de la mujer, que puede disponer de él como desee.

b) El artículo 20 concede a la mujer el derecho a fijar condiciones para el contrato de matrimonio.

c) El artículo 39 dispone que, si bien existe la figura de un tutor legal que sea varón, la mujer debe dar su consentimiento al matrimonio. La mujer debe firmar el contrato ante un funcionario de matrimonios según la ley islámica para confirmar su consentimiento y aprobación, y para confirmar que el contrato cumple todas las condiciones fijadas por ella en virtud del artículo 20.

d) El artículo 55 especifica los derechos de la esposa con respecto al esposo. Entre ellos está que este debe proveer su manutención, no impedirle que complete su educación, no impedirle visitar a sus ascendientes y descendientes ni a sus hermanos, no interferir en sus bienes personales, no causarle daños físicos ni morales, y tratarla con justicia en relación con las demás esposas si se trata de un matrimonio poligámico.

e) El divorcio está regulado por el Código, que tiene en cuenta la situación específica de la mujer y le concede el derecho a pedir el divorcio, y también concede al juez discreción para disolver el matrimonio.

f) Si bien el artículo 156 especifica hasta qué edad la madre tiene derecho a la custodia de sus hijos, el artículo también dispone que esta puede ampliarse hasta que el niño o la niña alcancen la madurez o contraigan matrimonio si el tribunal considera que ello va en el interés superior del niño o la niña.

Recopilación y análisis de datos

112. La Estrategia Nacional para el Empleo y el Liderazgo de las Mujeres 2015-2021 incluye el objetivo estratégico de reforzar la capacidad del Gobierno federal y del gobierno local y las instituciones privadas para aprobar políticas, legislación y presupuestos que sean sensibles a las cuestiones de género. En ese sentido, el Estado destaca la importancia de proporcionar estadísticas e indicadores desglosados que reflejen las necesidades de las mujeres en todos los sectores de la sociedad.

113. Los organismos de estadística del país recopilan y desglosan los datos atendiendo a indicadores de género. El Centro Federal de Competitividad y Estadística hace un seguimiento a fin de mejorar el desempeño de los Emiratos Árabes Unidos en varios informes sobre competitividad, también en relación con el índice de igualdad de género y los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A este respecto, los Emiratos Árabes Unidos publican 44 indicadores de género relacionados con 11 informes mundiales sobre competitividad. Para más información, véase el anexo II.

La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing

114. Los Emiratos Árabes Unidos están representados por los mecanismos nacionales para las mujeres, como la Unión General de Mujeres, que se basan en la Plataforma

de Beijing para elaborar la estrategia nacional para el empoderamiento de las mujeres. El país presenta informes periódicos sobre la Plataforma, y también participa, a través de las autoridades competentes, en talleres especializados sobre la Plataforma de Beijing que organizan la Comisión Económica y Social para Asia Occidental o el Comité de Mujeres Árabes de la Liga de los Estados Árabes para aprovechar las experiencias en la aplicación de la Plataforma a nivel nacional.

La Agenda para el Desarrollo Sostenible

115. El Comité Nacional sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los Emiratos Árabes Unidos se creó por decisión del Consejo de Ministros en enero de 2017. El Comité está presidido por la Sra. Reem Bint Ibrahim Al Hashimi, Ministra de Estado de Cooperación Internacional. Las vicepresidencias las ocupan el Centro Federal de Competitividad y Estadística y la secretaria del Comité Nacional sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El Comité está formado por el Ministerio de Asuntos del Consejo de Ministros, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional y 15 organismos públicos federales. Todos ellos comparten la responsabilidad de aplicar los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel nacional, incluidos aquellos que tienen que ver con las mujeres, en particular el Objetivo 5, sobre la igualdad de género. La Unión General de Mujeres y el Consejo de Equilibrio entre los Género se encargan del seguimiento de esos esfuerzos, y también preparan el examen nacional voluntario, que se encarga del seguimiento de los avances hacia esos objetivos. El Estado presentó su primer examen nacional voluntario en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, el 16 de julio de 2018. En él destacaron sus progresos en la implementación de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible⁹.

Difusión

116. El Estado ha publicado y ha distribuido la Convención y las observaciones finales a todas las instituciones pertinentes a fin de que pudieran incorporarlas en programas de acción que contribuyeran a aplicar las recomendaciones del Comité en sus planes operacionales. La Convención está publicada en el sitio web de la Unión General de Mujeres.

Conclusión

117. La visión y la estrategia del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos se basa en el principio de mirar hacia el futuro y trabajar por lograr la sostenibilidad de los logros para las generaciones venideras, también de las mujeres, como se consagra en la Estrategia Nacional para el Empoderamiento de las Mujeres de los Emiratos Árabes Unidos.

118. La Unión General de Mujeres, en su calidad de mecanismo nacional para el empoderamiento de las mujeres, ha creado un observatorio electrónico de la estrategia a fin de que este pueda participar y coordinarse con las autoridades pertinentes para asegurarse de que se logra el resultado deseado dentro del calendario previsto, con las normas más rigurosas. Cabe señalar que la Unión General de Mujeres, en colaboración con el departamento de aceleradores del Gobierno, ha puesto en marcha una serie de aceleradores gubernamentales con el objetivo de acelerar la aplicación de determinados objetivos estratégicos, entre ellos los siguientes:

a) La publicación de una guía de los procedimientos para la gestión de los centros de acogida de conformidad con las mejores prácticas internacionales a fin de

⁹ https://www.un.int/uae/statements_speeches/uaes-voluntary-national-review-un-high-level-political-forum-sustainable.

asegurar la protección y la atención de las mujeres y de aumentar las medidas de prevención con el fin de reducir los casos de abuso de todo tipo;

b) La prestación de servicios de salud maternoinfantil en las zonas tanto pobladas como aisladas;

c) El aumento de los servicios de salud necesarios para las mujeres con determinación;

d) La aplicación de normas relativas al equilibrio de género en varios sectores.

119. Los Emiratos Árabes Unidos tienen una filosofía de desarrollo continuo y apoyan los esfuerzos públicos con modelos innovadores y mejores prácticas. El Estado prepara planes estratégicos flexibles que pueden adaptarse a las circunstancias cambiantes, y tiene en cuenta diversas tendencias y desafíos futuros con miras a lograr un salto cualitativo en el sistema de legislación, políticas y servicios para las mujeres. El Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos colabora con los mecanismos nacionales para las mujeres a fin de desarrollar de manera continua el sistema de legislación, políticas y servicios para las mujeres. Cabe señalar que el Estado ha anunciado que 2020 será el año en que se prepararán los próximos 50 años; sin duda, esos preparativos incluirán el empoderamiento de las mujeres.

Anexos

Anexo I

Asociados que participaron en la preparación del informe

| Ministerios federales | Mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional 2. Ministerio del Interior, Departamento de Derechos Humanos 3. Ministerio de Desarrollo Comunitario 4. Ministerio de Justicia 5. Ministerio de Educación 6. Ministerio de Estado para los Asuntos del Consejo Nacional Federal 7. Ministerio de Cultura y Desarrollo del Conocimiento 8. Ministerio de la Juventud 9. Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización 10. Ministerio de Salud y Prevención | <ol style="list-style-type: none"> 1. Unión General de Mujeres 2. Consejo de Equilibrio entre los Géneros de los Emiratos Árabes Unidos 3. Centros de acogida para las víctimas de trata de personas 4. Fundación de Dubái para las Mujeres y los Niños 5. Fundación para el Desarrollo de la Familia 6. Fundación de Dubái para la Mujer 7. Centro de acogida Aman para las Mujeres y los Niños |
| Autoridades federales y locales | Organizaciones de la sociedad civil (durante el proceso consultivo) |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Centro Federal de Competitividad y Estadística 2. Banco Central 3. Autoridad General de Deportes 4. Departamento de Justicia 5. Autoridad de Conocimiento y Desarrollo Humano, Dubái 6. Autoridad de Desarrollo Comunitario, Dubái 7. Autoridad de Salud de Dubái 8. Autoridad Federal para los Recursos Humanos Públicos 9. Consejo Nacional de Medios de Comunicación 10. Consejo Consultivo Nacional | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asociación de Derechos Humanos de los Emiratos Árabes Unidos 2. Asociación de Mujeres de Dubái 3. Unión de Mujeres de Sharja 4. Asociación Umm Al Moumineen, Ajman 5. Asociación de Mujeres de Umm al-Qaiwayn 6. Asociación de Mujeres Al-Nahda, Ras al-Jaima |

Anexo II

Indicadores del empoderamiento de las mujeres para los Emiratos Árabes Unidos

Los Emiratos Árabes Unidos ven a las mujeres como asociados estratégicos en el desarrollo. En consonancia con ello, uno de los objetivos estratégicos de la Estrategia Nacional para el Empoderamiento de las Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos para 2015-2021 es aumentar la participación de las mujeres, tanto cualitativa como cuantitativamente, en diversos ámbitos, así como su representación en puestos de poder y toma de decisiones. En consecuencia, el Estado ha adoptado varias medidas para asegurar la participación efectiva de las mujeres en la vida política y pública. Entre ellas cabe mencionar las siguientes:

a) En 2015 se creó el Consejo de Equilibrio entre los Géneros con el objetivo de velar por que los hombres y las mujeres tuvieran las mismas oportunidades de participar en el proceso de desarrollo sostenible, hacer realidad la visión del Estado e influir en las cuestiones relacionadas con el equilibrio de género a nivel local, regional e internacional. El país ocupa el primer lugar entre los países árabes y el puesto número 26 a nivel internacional en relación con la igualdad de género (se adjuntan algunas publicaciones electrónicas pertinentes).

b) El número de ministras del Consejo de Ministros ha aumentado a nueve (el 29,5 % del total de ministros) y el número de mujeres en puestos directivos también ha aumentado.





Anexo III



Anexo IV

Indicadores de la competitividad correspondientes a los Emiratos Árabes Unidos en algunos sectores

Los Emiratos Árabes Unidos ocupan el primer puesto en relación con varios indicadores de género publicados en varios informes internacionales. A continuación figuran los más importantes de esos indicadores estadísticos, de los que se hace un seguimiento periódico. El Centro Federal de Competitividad y Estadística produce 44 indicadores internacionales para medir la competitividad del país en varias esferas. En el cuadro que figura a continuación se muestra el número de indicadores relacionados con el género producidos por el Estado que se emplean en distintos informes internacionales.



En el período 2017-2018, los Emiratos Árabes Unidos ocuparon el primer lugar en varios informes mundiales.

| Informe | Año de publicación | Indicador |
|--|---------------------------|--|
| Informe mundial sobre el capital humano | 2017 | Brecha de género en la matriculación en la escuela secundaria (menores de 15 años) |
| Informe sobre el índice de prosperidad del Legatum Institute | 2018 | Igualdad de género en los derechos a la propiedad |
| Informe sobre la brecha de género a nivel mundial | 2018 | Proporción de cada sexo al nacer |

Los Emiratos Árabes Unidos ocupaban el primer lugar a nivel regional y el quinto a nivel internacional en un índice que clasificaba los países más competitivos del mundo, por delante de países como los Países Bajos, Dinamarca y Suecia. Los Emiratos Árabes Unidos avanzaron 23 puestos en el informe del Anuario de Competitividad Mundial de 2019 publicado por el Instituto Internacional para el Desarrollo de la Capacidad de Gestión (Lausana, Suiza), una de las instituciones especializadas más importantes del mundo en este ámbito.

Anexo V

Resumen de la política de protección de la familia

سياسة حماية الأسرة

Detailed summary about the family protection policy

تستهدف السياسة الحفاظ على سلامة وكيان الأسرة باعتبارها اللبنة الأولى للمجتمع؛ حيث تخدم بشكل خاص المرأة والطفل والمسن والرجل وأصحاب الهمم لحمايتهم جميعاً من العنف والإيذاء بشتى أشكاله

The policy aims to preserve the integrity and well-being of the family as the first building block of society, it specifically serves women, children, the elderly, men and people of determination to protect them all from violence and abuse in all its forms

المحاور الرئيسية في السياسة

Main themes of the policy

تنظم السياسة إجراءات وآليات العمل في المؤسسات العاملة في مجال العنف الأسري

The policy regulates the procedures and mechanisms of work in institutions working in the field of domestic violence

الدراسات والبحوث والإحصائيات

Studies, research, and statistics



تعزز التكامل والشراكات بين قطاعات الدولة المختلفة

Enhancing the integration and partnerships between different sectors of the country

تطوير التشريعات والقوانين لحماية الأسرة

Developing legislation and laws to protect the family

التدريب النوعي للعاملين

Qualitative training for workers

السياسة الوطنية للأسرة في دولة الإمارات العربية المتحدة

National Family Policy in the United Arab Emirates

أسرة إماراتية متماسكة مسؤولة تنعم بالاستقرار في ظل الحياة المعاصرة

A cohesive, responsible Emirati family that enjoys stability in a contemporary life

Anexo VI

Instituciones de los Emiratos Árabes Unidos para la protección de las mujeres



Anexo VII

حقوق عمال الخدمة المساعدة

Rights of Domestic workers

| | | |
|--|---|--|
| إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 30 يوماً A 30-day paid annual leave | يوم واحد للراحة أسبوعياً، مدفوع الأجر One day rest per week, paid | الأجر/الراتب في غضون 10 أيام Wages/ salary within 10 days |
| إجازة طبية مدتها 30 يوماً في السنة A medical leave of 30 days per year |  | أقل من 12 ساعة للراحة اليومية للعامل عن اثني عشر ساعة The daily rest of the worker must not be less than twelve hours |
| مكان لائق للسكن A decent place to live | | توفير التأمين الطبي على نفقة صاحب العمل Providing medical insurance at the employer's expense |
| الملابس اللازمة لأداء العمل، إن لزم Clothes necessary to perform the work, if necessary | | تذكرة سفر على نفقة صاحب العمل مرة كل سنتين A travel ticket at the employer's expense every two years |
| خيار التقدم بشكوى لدى الوزارة The option to file a complaint with the Ministry | | حيازة المستندات الشخصية الثبوتية Possession of supporting personal documents |
| | | وجبات طعام لائقة على نفقة صاحب العمل Decent meals at the employer's expense |

Anexo VIII

Iniciativas del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticación para favorecer la concienciación e información de los trabajadores del servicio doméstico

Guía para los trabajadores del servicio doméstico

El Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticación publicó la guía para los trabajadores del servicio doméstico en 2018. La guía incluye información que todos los trabajadores del servicio doméstico deben conocer antes de viajar a los Emiratos Árabes Unidos para trabajar¹⁰. La guía consta de tres capítulos. En el primer capítulo, se informa a los trabajadores de sus derechos y obligaciones relacionados con el trabajo, cómo pueden asegurarse de que gozan de esos derechos y qué deben hacer para cumplir sus obligaciones. Este capítulo incluye asesoramiento antes de viajar y de entrar al país, así como información sobre el entorno de trabajo, las condiciones de vida, el clima y los hábitos sociales en los Emiratos Árabes Unidos, el Código del Trabajo, los contratos laborales y los derechos conexos, cómo se tramitan las denuncias y las autoridades a las que los trabajadores pueden recurrir en caso de necesitar presentar una denuncia. El segundo capítulo está dedicado a los derechos y las obligaciones de los trabajadores del servicio doméstico en lo que respecta a sus empleadores y a las oficinas de contratación en cuestiones de salario, descanso semanal y diario, vacaciones anuales, subsidios, billetes de viaje, licencias de enfermedad y pagos por terminación del servicio. El tercer capítulo se ocupa de los procedimientos que deben seguirse si el trabajador del servicio doméstico encuentra algún problema, como el no cumplimiento de los requisitos de residencia, y proporciona asesoramiento adicional en ese sentido.

Tadbeer, la aplicación para los centros Tadbir

El Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticación está desarrollando la aplicación Tadbeer, que estará disponible para dispositivos Android y iOS. La aplicación permitirá a los usuarios buscar centros Tadbir y obtener información sobre cómo ponerse en contacto con ellos y sobre los distintos tipos de trabajo doméstico. Tanto los trabajadores como los empleadores podrán presentar denuncias a través de la aplicación, que también permitirá a los usuarios crear, renovar y cancelar contratos y permisos de trabajo. La aplicación envía alertas y orientación a los trabajadores y los empleadores, y los usuarios podrán obtener respuesta a cualquier duda que puedan tener sobre las normas y los procedimientos administrativos.

Iniciativa Orientación Inteligente

Puesto en marcha en 2015, el dispositivo de orientación inteligente es el primer dispositivo inteligente para prestar asesoramiento e información legal a distancia de manera sencilla y accesible para los trabajadores de todos los niveles. Los dispositivos están colocados en lugares frecuentados por los trabajadores en todo el país, incluidos aeropuertos y centros de medicina preventiva que dependen del Ministerio de Salud y Prevención. También se han instalado en la isla de Sadiyat. Los dispositivos cuentan con una pantalla táctil y están conectados a Internet. Los trabajadores pueden utilizarlos, tras ingresar sus datos personales o pasar su tarjeta de identificación, para ver un vídeo de 20 minutos de duración que ofrece gran cantidad de información, en un idioma que comprenden, acerca de sus derechos y obligaciones. El vídeo está disponible en ocho idiomas: árabe, chino, filipino, hindi, inglés, malayalam, urdu y vietnamita. Una vez que el trabajador ha terminado de leer las disposiciones

¹⁰ Se adjuntan las versiones en árabe y en inglés de la guía.

legislativas y de ver el vídeo, el dispositivo imprime un certificado que indica que el usuario ha completado la capacitación electrónica. El dispositivo reconoce el nombre del trabajador y de la empresa para la que trabaja comprobando el pasaporte del usuario o el número de trabajador, o leyendo la tarjeta de identificación del usuario.

Los dispositivos han ayudado a informar a muchos trabajadores sobre sus derechos y obligaciones en virtud del Código del Trabajo y de las normas del país. Desde que se puso en marcha la iniciativa, aproximadamente 28.800 trabajadores han obtenido un certificado de orientación a través de esta iniciativa. Los dispositivos han ahorrado tiempo y esfuerzo a los inspectores de la Oficina de Orientación. Antes, los inspectores tenían que utilizar un informe generado por la autoridad reguladora del mercado de trabajo para buscar la empresa que patrocinaba a los nuevos trabajadores. El inspector visitaba entonces las instalaciones e informaba a los trabajadores en el idioma que hablaba el inspector. El dispositivo, en cambio, permite al usuario escoger un idioma de los que habitualmente hablan los trabajadores, gracias a lo cual estos pueden recibir de manera más sencilla información clara y directa.

Iniciativa Conoce Tus Derechos

La iniciativa Conoce Tus Derechos se puso en marcha para informar y concienciar a los trabajadores que llegaban a los Emiratos Árabes Unidos a través de los aeropuertos de Dubái. La primera fase comenzó en febrero de 2016. En el primer día de la campaña, el Ministro de Trabajo saludaba a los trabajadores que llegaban en un mostrador del Ministerio de Trabajo. A continuación se señalan algunas de las actividades que se han llevado a cabo como parte de esta iniciativa:

a) Se han distribuido a los trabajadores guías en cinco idiomas (árabe, hindi, inglés, malayalam y urdu). Las guías incluyen asesoramiento legal que resulta de utilidad para los trabajadores antes y después de llegar al país. Los trabajadores reciben información sobre sus derechos y obligaciones en materia laboral y orientación sobre los procedimientos que deben seguir si desean rescindir su contrato o si surge un conflicto laboral, así como instrucciones sobre cómo cambiar de empleador. Se adjuntan las versiones en árabe y en inglés de la guía de la campaña Conoce Tus Derechos.

b) En el aeropuerto se muestra en los carteles digitales información sobre el dispositivo de orientación inteligente.

c) En el marco del programa para informar a los trabajadores que salen de su país, los agentes pertinentes se comunican con las autoridades y los organismos que ofrecen orientación a los trabajadores en los países de origen con el fin de familiarizarlos con las políticas de gestión del mercado de trabajo más recientes del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización.

d) Se distribuyeron aproximadamente 17.000 ejemplares de la guía a los funcionarios de los diversos ministerios de los países de origen encargados de proteger los derechos de los trabajadores expatriados que participaron en las reuniones de altos funcionarios celebradas durante el Diálogo de Abu Dabi en mayo de 2018.

Talleres educativos para empleadores organizados en cooperación con la Unión General de Mujeres en 2017

El Departamento de Orientación del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización, en colaboración con la Unión General de Mujeres, organizó un taller educativo para 139 empleadores (jefes de hogar) sobre las funciones de la familia y de los trabajadores del servicio doméstico y cómo se complementan. Se recordó a los participantes la importancia de la familia y el hecho de que la familia es la piedra

angular de toda sociedad. Además, se explicó a todos los participantes el papel de los trabajadores del servicio doméstico en el hogar, se proyectaron algunos vídeos breves de concienciación sobre el buen trato a los trabajadores domésticos y sobre comportamientos erróneos hacia ellos, se los informó sobre sus derechos y obligaciones, y se ofreció un panorama general de los centros de empleo y los servicios que ofrecen, así como una introducción a la nueva Ley de los Trabajadores del Servicio Doméstico. Además, se respondió a las preguntas de los participantes y se les presentó la aplicación inteligente.

Capacitación de los trabajadores del servicio doméstico en los centros Tadbir

El Departamento de Orientación organizó el primer taller de capacitación para los trabajadores del servicio doméstico en los centros Tadbir, con el fin de proporcionarles información sobre las costumbres y tradiciones de la sociedad emiratí, así como sobre sus derechos y obligaciones legales en virtud de la Ley núm. 10 (2017), de los trabajadores del servicio doméstico. El Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización ha impartido capacitación a los trabajadores del servicio doméstico en los centros Tadbir sobre esa ley. En total, se impartió capacitación a 1.453 trabajadores a lo largo de un período de tres meses en 2018.

Talleres para los centros de llamadas

Los departamentos del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización que se ocupan de los trabajadores del servicio doméstico organizaron un taller introductorio para funcionarios de los centros de llamadas del Ministerio dirigidos a esos trabajadores. En ellos se familiarizó a los participantes con los distintos tipos de trabajo doméstico y los requisitos necesarios para cada uno de ellos, como el precio, los requisitos de los empleos en el servicio doméstico y los documentos necesarios para cada uno de ellos. Además, se les proporcionó información sobre las distintas etapas del proceso de solicitud y se les explicó el mecanismo para recibir denuncias, haciéndose hincapié en la necesidad de obtener la información esencial del cliente o denunciante, como el nombre del trabajador, la fecha de interrupción del empleo, el salario, la solicitud del empleador y el nombre de la oficina de contratación. También se ofreció una presentación sobre algunas de las denuncias recibidas por los centros de llamadas, seguidas de un análisis de las cuestiones jurídicas y un tiempo de preguntas y respuestas. Por último, se anunció el lanzamiento de la aplicación para los trabajadores del servicio doméstico y su disponibilidad en las tiendas de aplicaciones.

Cooperación entre el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización y el Departamento de Asuntos Islámicos y Actividades Benéficas de Dubái en 2018

En 2018, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización, en colaboración con el Departamento de Asuntos Islámicos y Actividades Benéficas de Dubái preparó, a lo largo de un período de seis meses, un plan de concienciación que incluía diversas actividades educativas dirigidas a los empleadores.



| عنوان النشاط | نوع النشاط | تاريخ النشاط | مكان النشاط | المسؤول عن تنفيذ النشاط |
|--|----------------------------|--------------|-------------------------------------|---|
| أحسن إلى خادمك | خطبة جمعة (الخطبة الثانية) | 15/6/2018 | مساجد إمارة دبي | د. قطب عبد الحميد قطب |
| معاملة الخدم والعمالة المساعدة في ضوء الإسلام | ندوة دينية | 4/7/2018 | مساجد إمارة دبي | الوعاظ + المرشدات |
| إليك أيها الخادم (رسالة توجيهية) | مطوية إرشادية | 30/8/2018 | توزيع عن طريق وزارة الموارد البشرية | د. قطب عبد الحميد قطب |
| صور مضيئة من معاملة النبي صلى الله عليه وسلم للخدم | محاضرات عامة | 2-3/9/2018 | المدارس والجامعات والدوائر الحكومية | الوعاظ والأخصائيون |
| صور مضيئة من معاملة الصحابة للخدم | مقطع مرئي | 5/9/2018 | وسائل التواصل الاجتماعي | الشيخ / عبد الله موسى |
| آداب قرآنية ونبوية في معاملة الخدم والعمالة المساعدة | دروس المساجد | 1-4/10/2018 | مساجد إمارة دبي | الوعاظ |
| كيف نعامل الخدم والعمالة المساعدة | ورشة توعوية | 1/11/2018 | طلاب المدارس | الشيخ/عبد الرحمن الملا الشيخ / عبد الله موسى |
| فتاوى في التعامل مع الخدم والعمالة المساعدة | كتيب | 16/12/2018 | توزيع عن طريق وزارة الموارد البشرية | الشيخ / محمد حسن الطاهر |

Fortalecimiento de la cooperación internacional y el intercambio de información con los países de origen

Los Emiratos Árabes Unidos participan en el proceso del Diálogo de Abu Dabi, que se puso en marcha en 2008 como un foro para el diálogo y la cooperación entre los países de Asia que son países de origen de trabajadores y los países que reciben a esos trabajadores. El Diálogo de Abu Dabi es un mecanismo consultivo de carácter voluntario cuya labor viene guiada por sus Estados miembros. Está integrado por siete países de Asia que reciben a trabajadores migrantes temporales (Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Kuwait, Malasia, Omán y Qatar) y 11 países de Asia que son países de origen de esos trabajadores (Afganistán, Bangladesh, China, Filipinas, India, Indonesia, Nepal, Pakistán, Sri Lanka, Tailandia y Vietnam). También participaban como observadores representantes de la Organización Internacional para las Migraciones, la Organización Internacional del Trabajo, el sector privado y la sociedad civil. Los Emiratos Árabes Unidos prestan servicios de secretaría permanente al Diálogo, que en la actualidad está presidido por Sri Lanka.

Acuerdos bilaterales

El Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización, cuando participa en reuniones bilaterales con otros Estados y en la labor de los comités de negociación bilaterales, ha redoblado sus esfuerzos encaminados a promover lo que el Estado ha hecho para proteger los derechos de los trabajadores y el papel proactivo que ha representado en prevenir cualesquiera violaciones de los derechos de los trabajadores. El Ministerio está negociando memorandos de entendimiento con los países de origen que fortalecerán las relaciones bilaterales en lo que respecta al mercado laboral y los trabajadores migrantes. En esos memorandos de entendimiento se han indicado resumidamente las leyes y las normas pertinentes. Las partes negociadoras forman comités técnicos conjuntos que se encargan de velar por que el memorando de entendimiento entre en vigor y por que se mejoren los procedimientos relativos al traslado de los trabajadores. En esas reuniones bilaterales se intercambia información sobre el número de trabajadores migrantes y se examinan los principales problemas a que esos trabajadores se enfrentan en los Emiratos Árabes Unidos. A continuación se indican algunas de las medidas adoptadas por el Ministerio de Recursos Humanos y

Emiratización, por conducto de su Departamento de Relaciones Internacionales Bilaterales, para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

a) A fin de velar por que los trabajadores extranjeros que llegan al país no sean explotados por las agencias de contratación en los países de origen que emplean prácticas engañosas o que ofrecen contratos de trabajo ficticios, el Departamento de Relaciones Internacionales Bilaterales celebra consultas con los países de origen y se esfuerza por asegurarse de que hayan adoptado el contrato estándar creado para los trabajadores, ya sean empleados en el sector privado o en el servicio doméstico. El Departamento hace todo lo posible por asegurarse de que los memorandos de entendimiento incluyen cláusulas que dispongan que los Emiratos Árabes Unidos y los países de origen deben cooperar a fin de asegurarse de que las agencias de trabajo en ambos países se comprometan a utilizar el contrato estándar.

b) Se preparan memorandos de entendimiento relativos a los trabajadores del sector privado y protocolos de cooperación relativos a los trabajadores migrantes a fin de asegurarse de que el Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización, que se encarga de regular el mercado de trabajo en el país, y las autoridades responsables de regular el mercado de trabajo en los países de origen adopten medidas eficaces para crear vínculos electrónicos entre ellos, con miras a que ambas partes puedan supervisar los procesos de selección y contratación y asegurarse de que todas las partes respetan la ley. Se ha añadido una cláusula que dispone que ambos Estados deben colaborar entre sí y aplicar programas conjuntos para asegurarse de que los trabajadores no son sometidos a discriminación o explotación de ninguna clase y de que no se infringen sus derechos. Además, esos memorandos allanan el camino para la elaboración de un marco legal vinculante que regule las relaciones entre las agencias de trabajo en el país de origen y las agencias de trabajo en los Emiratos Árabes Unidos mediante la celebración de contratos entre ellas. En ambos países, solo las agencias que respetan la ley pueden llevar a cabo actividades de contratación. Para ello, los países de origen deben proporcionar información sobre las agencias de trabajo autorizadas y que cuentan con una licencia, a fin de facilitar la celebración de contratos con ellas, de conformidad con el memorando de entendimiento firmado por los países, y de evitar que las agencias que no cumplen la ley o no tienen licencia puedan realizar actividades de contratación. Los Emiratos Árabes Unidos permiten a los países de origen y a los Gobiernos de los países que han firmado memorandos de entendimiento o protocolos de cooperación consultar las ofertas de trabajo y los contratos de empleo por medio de datos públicos que pueden encontrarse en el sitio web del Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización.