



**Convención Internacional sobre  
la Eliminación de Todas las Formas  
de Discriminación Racial**

Distr. general  
18 de julio de 2025  
Español  
Original: árabe  
Árabe, español, francés e inglés  
únicamente

**Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial**

**Informes periódicos 22º y 23º combinados que  
los Emiratos Árabes Unidos debían presentar  
en 2021 en virtud del artículo 9 de la Convención\***

[Fecha de recepción: 17 de enero de 2025]

\* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



## Índice

	<i>Página</i>
Introducción .....	3
Metodología para la elaboración del informe y proceso de consulta .....	3
Primera parte. Marco legislativo e institucional.....	3
Segunda parte. Derechos y respeto de los derechos .....	9
I. Derechos políticos e igualdad de acceso al empleo en el sector público.....	9
II. Libertad de opinión y de expresión .....	9
III. Derecho a contraer matrimonio.....	9
IV. Derecho al trabajo .....	10
V. Derecho a disfrutar de servicios sanitarios eficaces .....	11
VI. Derecho a la educación .....	12
VII. Derecho a participar en las actividades culturales en condiciones de igualdad.....	14
VIII. Tasas judiciales en las causas relacionadas con el trabajo .....	14
IX. Prevención de las represalias.....	14
X. Estado de derecho .....	15
XI. Reparación y compensación por discriminación racial en virtud de la legislación nacional.....	15
XII. Derecho a presentar denuncias .....	15
Tercera parte. Aplicación de las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial .....	16
Recomendación incluida en el párrafo 6, relativa a los datos estadísticos .....	16
Recomendación incluida en el párrafo 8, relativa a la Institución Nacional de Derechos Humanos .....	17
Recomendación incluida en el párrafo 10, relativa a la prohibición constitucional de la discriminación racial.....	17
Recomendación incluida en el párrafo 12, relativa a las leyes sobre la discriminación y el discurso de odio.....	18
Recomendación incluida en el párrafo 14, relativa a las denuncias de discriminación racial .....	20
Recomendación incluida en el párrafo 16, relativa al acceso a la justicia.....	20
Recomendación incluida en el párrafo 18, relativa a la discriminación en el empleo.....	25
Recomendación incluida en el párrafo 20, relativa al sistema de patrocinio.....	26
Recomendación incluida en el párrafo 22, relativa a la situación de los trabajadores extranjeros.....	28
Recomendación incluida en el párrafo 24, relativa a las pensiones de los trabajadores extranjeros.....	31
Recomendación incluida en el párrafo 26, relativa a la protección de los trabajadores domésticos extranjeros.....	32
Recomendación incluida en el párrafo 28, relativa a la situación de los <i>bidún</i> (apátridas).....	33
Recomendación incluida en el párrafo 30, relativa a los derechos a la nacionalidad .....	33
Recomendación incluida en el párrafo 32, relativa a los cursos de formación sobre la discriminación racial .....	33
Iniciativas nacionales para promover la tolerancia.....	36

---

Otras recomendaciones .....	37
Recomendación incluida en el párrafo 33, relativa a la ratificación de otros tratados .....	37
Recomendación incluida en los párrafos 34 y 35, relativa al seguimiento de la Declaración y el Programa de Acción de Durban y al Decenio Internacional de los Afrodescendientes.....	37
Recomendación incluida en el párrafo 36, relativa a las consultas con la sociedad civil.....	38
Recomendación incluida en el párrafo 37, relativa a la modificación del artículo 8 de la Convención.....	38
Recomendación incluida en el párrafo 38, relativa a la declaración prevista en el artículo 14 de la Convención.....	38
Recomendación incluida en el párrafo 39, relativa al documento básico común.....	39
Recomendación incluida en el párrafo 10, relativa a la difusión de información.....	39

## Introducción

1. Los Emiratos Árabes Unidos presentan sus informes periódicos 22º y 23º combinados de conformidad con el artículo 9 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. El informe tiene debidamente en cuenta las directrices para la presentación de informes, aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en su 71<sup>er</sup> período de sesiones, y la resolución 68/268 de la Asamblea General, de 9 de abril de 2014 (A/RES/68/268). Incluye información sobre el seguimiento de las observaciones finales y recomendaciones del Comité que figuran en el documento CERD/C/ARE/CO/18-21, publicado el 13 de septiembre de 2017.

## Metodología para la elaboración del informe y proceso de consulta

2. El informe fue redactado por el Comité Permanente de Derechos Humanos, creado en virtud del Decreto del Consejo de Ministros núm. 11/12W de 2019. El Comité, que constituye el mecanismo nacional de aplicación, presentación de informes y seguimiento, se encarga de preparar los informes periódicos que el Estado debe presentar al mecanismo de examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos y a los órganos creados en virtud de tratados. También se encarga de dar seguimiento a las recomendaciones emitidas por el mecanismo y los órganos.

3. El Comité Permanente de Derechos Humanos difundió el proyecto de informe a organizaciones y asociaciones de la sociedad civil, así como a la Institución Nacional de Derechos Humanos (creada de conformidad con los Principios de París), y posteriormente consultó a dichos organismos sobre el texto.

4. El presente informe ofrece una síntesis de los avances logrados a nivel nacional para eliminar todas las formas de discriminación racial.

## Primera parte Marco legislativo e institucional

5. Desde la presentación de los informes periódicos 18º a 21º combinados, se han promulgado las siguientes leyes que incorporan principios reconocidos de derechos humanos relacionados, en particular, con la eliminación de todas las formas de discriminación racial:

- Ley Federal núm. 5 de 2017 sobre el uso de tecnologías de telecomunicación en los procedimientos penales.
- Decreto Ley Federal núm. 17 de 2018 por el que se modifican determinadas disposiciones del Código de Procedimiento Penal.
- Decreto Ley Federal núm. 10 de 2019 relativo a la protección contra la violencia doméstica.
- Decreto Ley Federal núm. 11 de 2019 por el que se modifican determinadas disposiciones del Decreto Ley Federal núm. 2 de 2015 sobre la lucha contra la discriminación y el odio.
- Decreto Ley Federal núm. 8 de 2019 por el que se modifican determinadas disposiciones de la Ley Federal núm. 28 de 2005 relativa al estatuto personal.
- Ley Federal núm. 14 de 2020 relativa a la protección de los testigos y las personas en situación similar.
- Decreto Ley Federal núm. 29 de 2020 por el que se modifican determinadas disposiciones de la Ley Federal núm. 28 de 2005 relativa al estatuto personal.
- Decreto Ley Federal núm. 31 de 2021 por el que se promulga el Código Penal.
- Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales.

- Decreto Ley Federal núm. 34 de 2021 sobre la lucha contra la difusión de rumores y la ciberdelincuencia.
- Decreto del Consejo de Ministros núm. 71 de 2020 relativo a las normas que rigen el matrimonio de las personas que han alcanzado la edad legal pero son menores de 18 años.
- Decreto del Ministro de Justicia núm. 260 de 2019 relativo a una guía procesal para regular el uso de medios electrónicos y tecnologías de telecomunicaciones en los procedimientos judiciales de la jurisdicción civil.
- Decreto del Ministro de Justicia núm. 259 de 2019 relativo a una guía procesal para regular el uso de medios electrónicos y tecnologías de telecomunicaciones en los procedimientos judiciales de la jurisdicción penal.
- Ley Federal núm. 5 de 2022 relativa a la rehabilitación.
- Ley Federal núm. 6 de 2022 relativa a los menores infractores y los menores en riesgo de delinquir.
- Ley Federal núm. 9 de 2023 por la que se regulan los lugares de culto para los no musulmanes.
- Decreto Ley Federal núm. 13 de 2022 relativo al seguro de desempleo.
- Decreto Ley Federal núm. 32 de 2022 sobre el poder judicial federal.
- Decreto Ley Federal núm. 35 de 2022 por el que se promulga la Ley que regula las Pruebas en las Transacciones Civiles y Mercantiles.
- Decreto Ley Federal núm. 41 de 2022 relativo al estado civil personal.
- Decreto Ley Federal núm. 13 de 2022 relativo al seguro de desempleo.
- Decreto Ley Federal núm. 38 de 2022 por el que se promulga el Código de Procedimiento Penal.
- Decreto Ley Federal núm. 24 de 2022 relativo a las personas de filiación desconocida.
- Decreto Ley Federal núm. 39 de 2022 relativo a la educación obligatoria.
- Decreto Ley Federal núm. 42 de 2022 por el que se promulga el Código de Procedimiento Civil.
- Decreto Ley Federal núm. 49 de 2022 relativo a los recursos humanos del Gobierno Federal.
- Decreto Ley Federal núm. 50 de 2023 por el que se regulan los grupos de interés público.
- Decreto Ley Federal núm. 56 de 2023 por el que se regula la Dirección de Rendición de Cuentas de los Emiratos.
- Decreto Ley Federal núm. 38 de 2023 por el que se modifican determinadas disposiciones de la Ley Federal núm. 39 de 2006, que regula la cooperación internacional en materia penal.
- Decreto Ley Federal núm. 34 de 2023 sobre la lucha contra la discriminación, el odio y el extremismo.
- Decreto Ley Federal núm. 24 de 2023 sobre la lucha contra la trata de personas.
- Decreto Ley Federal núm. 21 de 2023 por el que se modifican determinadas disposiciones del Decreto Ley Federal núm. 9 de 2022 relativo a los trabajadores domésticos.
- Decreto Ley Federal núm. 20 de 2023 por el que se modifican determinadas disposiciones del Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales.

- Decreto Ley Federal núm. 10 de 2023 por el que se modifican determinadas disposiciones del Decreto Ley Federal núm. 18 de 2020 sobre la educación privada.
- Ley Federal núm. 9 de 2023 por la que se regulan los lugares de culto para los no musulmanes.
- Ley Federal núm. 10 de 2023 sobre la salud mental.
- Decreto del Consejo de Ministros núm. 97 de 2022 relativo a los mecanismos y normas de funcionamiento del sistema de seguro de desempleo.
- Decreto del Consejo de Ministros núm. 47 de 2023 por el que se promulga el reglamento de aplicación de la Ley Federal núm. 14 de 2020 relativa a la protección de los testigos.
- Decreto del Consejo de Ministros núm. 48 de 2023 por el que se promulga el reglamento de aplicación del Decreto Ley Federal núm. 49 de 2022 relativo a los recursos humanos del Gobierno Federal.
- Decreto del Consejo de Ministros núm. 48 de 2023 por el que se promulga el reglamento de aplicación del Decreto Ley Federal núm. 41 de 2022 relativo al estado civil personal.
- Decreto del Consejo de Ministros núm. 79 de 2023 por el que se aprueba una guía de conducta profesional y ética en la función pública del Gobierno Federal.
- Decreto del Consejo de Ministros núm. 122 de 2023 por el que se promulga el reglamento de aplicación del Decreto Ley Federal núm. 41 de 2022 relativo al estado civil personal.
- Decreto del Consejo de Ministros núm. 133 de 2023 por el que se promulga el reglamento de aplicación de la Ley Federal núm. 6 de 2022 relativa a los menores infractores y los menores en riesgo de delinquir.
- Decreto del Consejo Supremo del Poder Judicial Federal núm. 34 de 2024 por el que se promulga el código de conducta judicial.

6. El Estado promulgó la Ley Federal núm. 12 de 2021 sobre la Institución Nacional de Derechos Humanos, que se preparó de conformidad con los principios relativos al estatuto de las instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos (Principios de París). Con arreglo al artículo 3 de la ley, la Institución tendrá personalidad jurídica independiente y será financiera y administrativamente independiente en el ejercicio de sus actividades y funciones, que, según el artículo 5 de la ley, se centrarán en la protección y promoción de los derechos humanos. En particular, en virtud del artículo 5, párrafo 6, la Institución debe “controlar y verificar cualquier violación o vulneración de los derechos humanos e informar de ello a las autoridades competentes”.

7. La Ley Federal núm. 47 de 2021 sobre la normativa laboral consolidada es aplicable a los trabajadores de los sectores público y privado. Contiene una serie de normas legales, como la edad mínima para trabajar de 18 años, un número determinado de horas de trabajo y vacaciones anuales, así como prestaciones por fin de la relación laboral que se calculan en función del salario base y tienen un importe mínimo.

8. El artículo 4 de la ley prohíbe la discriminación, por motivos de raza, color, sexo, religión, origen nacional o social o discapacidad, que pueda socavar la igualdad o la igualdad de oportunidades para obtener o conservar un empleo o disfrutar de los derechos laborales. La ley también prohíbe la discriminación en puestos de trabajo que entrañen las mismas funciones. Para reforzar la ley, el Estado, por su parte, se ha esforzado por garantizar el derecho a la igualdad y prohibir la discriminación.

9. La Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales en el sector privado también prohíbe la discriminación por los motivos antes mencionados, así como la discriminación entre personas que desempeñan las mismas funciones. Los mismos principios se recogen en el Decreto Ley Federal núm. 9 de 2022 relativo a los trabajadores domésticos, cuyo artículo 4 prohíbe expresamente la discriminación contra esos trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, origen social o discapacidad. El Decreto-ley

también prohíbe el acoso sexual contra los trabajadores domésticos, ya sea de forma verbal o física, el trabajo forzoso y cualquier forma de trata de personas.

10. El Gobierno publicó el Decreto núm. 59 de 2018, que atribuye una serie de funciones adicionales al Departamento de Desarrollo de la Comunidad. En virtud del decreto, el Departamento está facultado para establecer el marco jurídico que regula el establecimiento de lugares de culto y la constitución de grupos de interés público, clubes e instituciones deportivas. En colaboración con las autoridades pertinentes, también supervisa el cumplimiento de los cánones y reglamentos aplicables, controla las donaciones voluntarias y establece las normas con arreglo a las cuales se autoriza la apertura de lugares de culto y estos son inspeccionados y auditados, respetando así los valores de la tolerancia en los Emiratos Árabes Unidos. En ese sentido, se ha autorizado la apertura de unos 70 lugares de culto, entre ellos 63 iglesias pertenecientes a diversas confesiones cristianas, 5 templos hindúes y sijs y 2 sinagogas.

11. En 2022, el Consejo Nacional Federal comenzó a examinar un proyecto de ley destinado a regular los lugares de culto. El proyecto de ley se suma a los esfuerzos que está realizando el Estado para defender y consolidar los valores de la tolerancia y la convivencia entre nacionales y extranjeros residentes, y entre las diferentes comunidades y religiones. Con él también se quiere garantizar el derecho de las comunidades no musulmanas a practicar sus rituales y ritos religiosos en los Emiratos Árabes Unidos. El proyecto se convirtió en ley a mediados de 2023.

12. La Ley Federal núm. 13 de 2022 relativa al seguro de desempleo es aplicable a los trabajadores de los sectores público y privado. Prevé la creación de un régimen de seguro de desempleo en los Emiratos Árabes Unidos basado en las cotizaciones pagadas durante un mínimo de 12 meses. Tras ese período, los asegurados tienen derecho a una prestación mensual equivalente al 60 % de su sueldo, hasta un máximo de 20.000 dirhams, durante tres meses a partir de la fecha en que quedaron desempleados.

13. Se ha flexibilizado la Ley Federal del Estatuto Personal para permitir a los no musulmanes elegir la ley que refleje sus creencias en caso de litigio ante los tribunales. El Gobierno también promulgó la Ley Federal núm. 41 de 2022 relativa al estado civil personal, que es aplicable salvo que la persona interesada opte por la aplicación de sus propias leyes. El objetivo de esos cambios es proporcionar un sistema judicial actualizado y flexible para resolver los litigios relacionados con el estatuto personal.

14. El artículo 8, párrafo 3, del Decreto Ley Federal núm. 49 de 2022 relativo a los recursos humanos del Gobierno Federal, que se ocupa de la cuestión del nombramiento, prohíbe la discriminación “por motivos de raza, color, sexo, religión, origen nacional o social o discapacidad, que pueda socavar la igualdad o la igualdad de oportunidades para obtener o conservar un empleo o disfrutar de los derechos laborales”. También prohíbe “la discriminación en puestos de trabajo que entrañen las mismas funciones. Las medidas adoptadas por el Gobierno Federal para maximizar las capacidades y mejorar la eficacia del personal emiratí no se consideran discriminatorias”.

15. Con el fin de defender la igualdad salarial, el Gobierno ha promulgado el Decreto Ley Federal núm. 27 de 2018, relativo a la igualdad salarial para los trabajadores y trabajadoras del Gobierno Federal. Por su parte, el Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales incluye disposiciones que, en consonancia con la Convención, prohíben la discriminación por los motivos jurídicos antes mencionados, así como la discriminación entre personas que desempeñen las mismas funciones. El artículo 4 de la ley establece lo siguiente: “Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres si realizan el mismo trabajo u otro trabajo de igual valor”.

16. Los Emiratos Árabes Unidos han promulgado la Ley Federal núm. 29 de 2021 sobre la entrada y residencia de extranjeros, así como su reglamento de aplicación. Una de sus disposiciones más importantes se refiere a la igualdad de derechos y obligaciones entre los sexos. La ley también prevé la concesión del permiso de residencia “dorado” a los trabajadores humanitarios, independientemente de su origen. En este sentido, los Emiratos Árabes Unidos ocuparon el segundo lugar de todo el mundo en cuanto a la flexibilidad de sus leyes de residencia en el Ranking Mundial de Competitividad Digital de 2022 del Centro de

Competitividad Mundial, que forma parte del Instituto Internacional para el Desarrollo de la Capacidad de Gestión, situado en Lausana (Suiza).

17. El artículo 362, párrafo 1, del Decreto Ley Federal núm. 31 de 2021, por el que se promulga el Código Penal, prevé una pena de prisión y/o una multa para toda persona que cometa el delito de insultar o denigrar un lugar o ritual religioso o una religión abrahámica. En virtud del artículo 103 del Decreto Ley, cualquier otro delito, incluida la discriminación racial o la incitación a la misma, se considera un factor agravante. El artículo dice así: “En los casos en que la ley admita agravantes, se considerarán factores agravantes los siguientes actos: [...] La comisión de un delito por funcionarios públicos que se aprovechen de su autoridad o condición, salvo que la ley prescriba una pena específica a causa de dicha condición”.

18. El artículo 37 del Decreto Ley Federal núm. 34 de 2021 sobre la lucha contra la difusión de rumores y la ciberdelincuencia prevé una pena de prisión y/o una multa de entre 250.000 y 1 millón de dirhams para toda persona que cometa el delito descrito en el párrafo anterior utilizando redes de información, tecnologías de la información o Internet.

19. En el artículo 1 del Decreto Ley Federal núm. 34 de 2023 sobre la lucha contra la discriminación, el odio y el extremismo se describe la discriminación de la siguiente manera: “toda distinción, restricción, exclusión o preferencia entre personas o grupos a causa de su religión, creencias, comunidad religiosa, minoría, color, origen étnico, género o sexo, teniendo debidamente en cuenta las leyes nacionales vigentes”.

20. La misma ley también tipifica como delito todo acto que pueda dar lugar a discriminación de cualquier tipo o que pueda incitar al discurso de odio, utilizando cualquier medio de expresión o a través de redes de información, tecnologías de la información o Internet, o utilizando materiales fabricados, textos escritos o medios audiovisuales.

21. Todas las prácticas que dan lugar a la segregación racial están prohibidas por la Constitución, la legislación y las políticas de los Emiratos Árabes Unidos. No hay barrios segregados en el país ni situaciones que puedan provocar la segregación racial.

22. Los Emiratos Árabes Unidos obtuvieron el primer puesto del mundo árabe y de la región en general en el *Informe mundial sobre la brecha de género* de 2023, publicado por el Foro Económico Mundial. También ocuparon el primer lugar a nivel mundial en tres subíndices de ese importante informe, en esferas como la promoción del equilibrio de género, el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos, la mejora del entorno laboral, la igualdad de oportunidades para las mujeres en el lugar de trabajo y el desarrollo de la función de las mujeres como participantes activas en la construcción del futuro del país.

23. Los Emiratos Árabes Unidos también ocuparon el 11º lugar de todo el mundo y el primero de su región en el índice de igualdad de género del Informe sobre Desarrollo Humano de 2022, publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Esto supone un gran avance, ya que el país ocupaba el 47º puesto en el índice de igualdad de género del informe de 2015, antes de ascender al 11º puesto en los de 2021 y 2022.

## **Delitos y sanciones**

24. La Ley Federal núm. 2 de 2015 sobre la lucha contra la discriminación y el odio prevé sanciones penales para toda persona que insulte, denigre, ridiculice, ofenda o se burle de las religiones o de cualquier lugar o ritual religioso. La ley también penaliza la tergiversación, la destrucción, la profanación o el ultraje de cualquier texto revelado, así como el vandalismo, la destrucción, el ultraje o la profanación de lugares de culto o cementerios. La ley fue modificada por el Decreto Ley Federal núm. 34 de 2023.

25. La ley prevé sanciones severas para las personas que utilizan la religión para declarar apóstatas a personas y grupos (takfirismo). También prescribe penas de prisión y multas de no menos de 500.000 dirhams si alguno de los delitos es cometido por funcionarios públicos durante el ejercicio de sus funciones, por motivo de ellas o en relación con ellas, o por una persona que ostente una función religiosa o se le haya encomendado una, o si el hecho se produce en un lugar de culto. También prescribe penas de prisión para toda persona que

utilice la religión para designar a personas o grupos como infieles, ya sea verbalmente, por escrito o por cualquier otro medio.

26. La ley también persigue la celebración u organización de conferencias o reuniones en el país cuando el propósito sea menospreciar la religión, incitar a la discriminación o propagar el discurso de odio. Las personas que, conociendo el propósito de tales conferencias o reuniones, participen en ellas, serán sancionadas con las mismas penas. Las autoridades pueden intervenir para disolver esas reuniones, utilizando la fuerza si es necesario. La ley también prevé penas de prisión y multas para toda persona que, directa o indirectamente, proporcione, ofrezca, solicite, acepte, obtenga, entregue o reciba dinero o apoyo material con la intención de cometer cualquiera de los actos punibles en virtud de la ley.

## **Segunda parte**

### **Derechos y respeto de los derechos**

#### **I. Derechos políticos e igualdad de acceso al empleo en el sector público**

27. El artículo 35 de la Constitución dice así: “El empleo en el sector público está abierto a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones, de conformidad con la ley. El empleo en el sector público es un servicio nacional que se confía a quienes lo desempeñan”. De este modo, el empleo en el sector público está abierto a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones, de conformidad con la ley y sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, origen nacional o social o discapacidad.

28. En lo que respecta al derecho a postularse para un cargo público sin discriminación por motivos de sexo, Su Alteza el Presidente de los Emiratos Árabes Unidos —en el marco de los esfuerzos constantes para empoderar a las mujeres emiratíes— emitió un decreto en 2019 para aumentar al 50 % la proporción de mujeres representadas en el Consejo.

#### **II. Libertad de opinión y de expresión**

29. La Constitución de los Emiratos Árabes Unidos garantiza la libertad de expresión y la libertad de reunión y de asociación. El artículo 33 de la Constitución dice así: “Se garantizará la libertad de reunión y de asociación dentro de los límites de la ley”. Y el artículo 30 establece: “Se garantizará la libertad de tener opiniones y de expresarlas oralmente, por escrito o por cualquier otro medio de expresión, dentro de los límites establecidos por la ley”. El Estado siempre ha hecho lo posible por crear un entorno legislativo propicio y favorable para la formación y el establecimiento de asociaciones de interés público, y la primera ley en este sentido se promulgó en 1974. Desde entonces, el Estado ha trabajado para desarrollar su legislación con miras a mejorar la participación y la implicación en la acción cívica de todos los individuos y grupos sociales. En ese sentido, se promulgó el Decreto Ley Federal núm. 35 de 2020 para modificar determinadas disposiciones de la Ley Federal núm. 2 de 2008 sobre las asociaciones cívicas y los grupos de interés público. Mediante el Decreto Ley Federal núm. 50 de 2023 se introdujeron nuevas modificaciones de la ley.

#### **III. Derecho a contraer matrimonio**

30. Se han introducido modificaciones en la Ley del Estatuto Personal. Se refieren al ámbito de aplicación de la propia ley, que es aplicable a los ciudadanos de los Emiratos Árabes Unidos, salvo en el caso de los no musulmanes, que están sujetos a disposiciones especiales relativas a la comunidad o minoría a la que pertenecen. La ley también es aplicable a los extranjeros, a menos que decidan someterse a sus propias leyes.

31. La ley incluye una disposición para la creación de un registro especial en cada emirato para los “testamentos y últimas voluntades de los extranjeros”. Las modificaciones también abarcan determinadas cuestiones relacionadas con el divorcio, eliminando la disposición

según la cual solo el esposo puede iniciar el divorcio, ampliando esa facultad al esposo o la esposa o a sus representantes legales (si así se estipula en el contrato matrimonial) y actualizando los procedimientos para documentar y probar un divorcio.

32. También se han introducido modificaciones en la Ley de Transacciones Civiles, sobre todo admitiendo la aplicabilidad de las leyes extranjeras a los contratos matrimoniales, es decir, la ley del país en que se celebró el matrimonio. Se trata en concreto de las condiciones principales y los efectos personales y económicos de la unión, y la ley extranjera también es aplicable en los casos de divorcio, repudio y separación. Además, se han añadido disposiciones relativas a la aplicabilidad de determinadas leyes extranjeras indicadas en los testamentos o disposiciones testamentarias.

33. El Decreto Ley Federal núm. 41 de 2022 relativo al estado civil personal es aplicable a los emiratíes no musulmanes y a los extranjeros no musulmanes que residen en el país en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con el matrimonio, el divorcio, la sucesión, los legados, los testamentos y las pruebas de linaje. El Decreto-ley prevé la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres en lo que respecta al testimonio de testigos, la sucesión, el derecho al divorcio y la custodia compartida. Por su parte, el Consejo de Ministros ha emitido el Decreto núm. 122 de 2023 por el que se promulga el reglamento de aplicación del Decreto Ley Federal núm. 41 de 2022.

#### **IV. Derecho al trabajo**

34. El artículo 4 del Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales prohíbe la discriminación por los motivos anteriormente mencionados. Las modificaciones recientes de la legislación laboral, promulgadas en 2021, derogaron las disposiciones de la Ley núm. 8 de 1980 en virtud de las cuales se prohibía emplear a mujeres en trabajos nocturnos. Las modificaciones también eliminaron la responsabilidad penal que antes tenía el esposo o tutor si daba su consentimiento al empleo de la mujer en contra de la ley.

35. Las modificaciones de la ley también disponen que los empleadores no pueden utilizar ningún medio para coaccionar u obligar a los trabajadores, amenazarlos con ningún tipo de castigo para que trabajen para ellos ni obligarlos a realizar un trabajo o a prestar un servicio en contra de su voluntad. Asimismo, prohíben cualquier tipo de acoso sexual, intimidación o violencia verbal, física o psicológica contra los trabajadores por parte de los empleadores, supervisores, colegas o compañeros de trabajo.

36. En virtud de las recientes modificaciones introducidas en el Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales y en el Decreto Ley Federal núm. 2 de 2023 relativo a los litigios entre empleadores y trabajadores, el Ministerio debe velar por que, mientras dure el litigio, los empleadores sigan pagando los salarios de los trabajadores durante un período de dos meses si el litigio ha provocado una interrupción en dicho pago. Las disposiciones pertinentes figuran en el reglamento de aplicación del Decreto Ley.

37. En virtud del Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales, todos los trabajadores del sector privado, tanto nacionales como extranjeros, son libres de ejercer su derecho a elegir su trabajo y (en cualquier momento y por iniciativa propia) de notificar a su empleador su deseo de poner fin a la relación laboral. Esa notificación debe realizarse con al menos un mes de antelación a la fecha de rescisión del contrato, y los trabajadores deben comprometerse a trabajar durante ese período, tras el cual tienen derecho a celebrar un nuevo contrato de trabajo con otro empleador.

38. En virtud de la Ley Federal núm. 9 de 2022 relativa a los trabajadores domésticos, todas las partes implicadas en la contratación y el empleo de dichos trabajadores, incluidas las agencias de contratación, tienen prohibida toda discriminación que socave la igualdad de los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas u origen nacional o social. Las modificaciones recientes del Decreto Ley Federal núm. 21 de 2023 prevén la posibilidad de que surjan conflictos entre los trabajadores domésticos y su empleador y establecen normas que tienen debidamente en cuenta a todas las partes

implicadas y las alientan a emprender una conciliación amistosa antes de acudir a los tribunales.

39. El Consejo de Ministros emitió su Decreto núm. 43 de 2018 para promover el empleo de las personas con discapacidad. El objetivo del decreto es defender los derechos de esas personas en el ámbito laboral, permitirles acceder a las oportunidades disponibles y, de este modo, ejercer su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. También persigue ayudar a esas personas a buscar oportunidades laborales en diversos sectores o a crear su propia empresa. Además, el decreto establece las obligaciones que incumben a las autoridades para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos de conformidad con la legislación nacional. Por último, el decreto impone a las autoridades responsables de la protección de las personas con discapacidad la obligación de velar por que puedan ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás.

## V. Derecho a disfrutar de servicios sanitarios eficaces

40. Con el fin de garantizar el derecho a la salud de las personas y de la sociedad en su conjunto, que es un derecho humano fundamental, el Gobierno destina cada año una parte importante de su presupuesto federal al sector sanitario. En 2022, el sector del desarrollo social, que incluye el sector sanitario, representó el 41,2 % del presupuesto federal total, con una asignación al sector sanitario del 8,4 %, lo que supone un aumento del 2 % con respecto a 2020. Esto refleja los intereses y políticas del Estado, que se sustentan en el principio según el cual los servicios sanitarios deben estar al alcance de todas las personas de la sociedad en condiciones de igualdad y justicia.

41. Dado que el Gobierno está comprometido con la promoción de la salud y con la creación de un sistema sanitario integral y sostenible para todos los miembros de la sociedad, sin discriminación, la prestación de asistencia sanitaria se ha convertido en uno de los pilares más importantes que sustentan la agenda nacional. Por ello, los Emiratos Árabes Unidos se han convertido en uno de los países líderes en cuanto a la calidad de su asistencia sanitaria, un país en el que todos los miembros de la sociedad pueden disfrutar del derecho a la salud sin discriminación.

42. Se ha establecido un sistema eficaz para desarrollar los servicios de salud mental y equiparlos a los de los países más avanzados. Con dicho sistema, que se gestiona en colaboración con las autoridades responsables de prestar servicios integrales de salud mental (preventivos, terapéuticos y rehabilitadores), se busca que los servicios estén disponibles y sean accesibles para todas las personas, sobre la base de los principios de la equidad y la justicia y tratando de eliminar el estigma asociado a los trastornos mentales.

43. La finalidad de la política nacional de lucha contra las enfermedades transmisibles es abordar y resolver esa cuestión desde la perspectiva del derecho humano a vivir en un entorno saludable, libre de los riesgos que entrañan esas enfermedades. Ese enfoque se tradujo en una mayor preparación nacional para responder a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) a nivel local y permitió al Estado ayudar a otras naciones a fortalecer su propia respuesta a la pandemia. De esa manera, el Gobierno pone de relieve la dimensión humana de los esfuerzos que realiza y participa en iniciativas de cooperación y solidaridad internacionales para proteger la salud pública.

44. El Gobierno lleva a cabo campañas periódicas para promover la vacunación gratuita de los nacionales y los extranjeros residentes. En 2021, la tasa de cobertura de las vacunas básicas para los niños del país se situó entre el 92 % y el 99 %. Por ejemplo, la tasa de vacunación contra el sarampión (segunda dosis) alcanzó el 96 % y la tasa de vacunación contra la tuberculosis, el 99 %.

45. Se ha reforzado el sector farmacéutico nacional con el fin de aprovechar todo su potencial. El sector opera sobre la base de la equidad y la racionalidad para proporcionar medicamentos básicos que sean seguros, eficaces, asequibles y de alta calidad, logrando así los más altos niveles posibles de salud para todos los miembros de la sociedad, asegurando la disponibilidad de medicamentos para todas las personas sin discriminación y alcanzando la seguridad sanitaria nacional. Por su parte, el Ministerio de Salud ha colaborado con sus

asociados estratégicos para crear sistemas de tratamiento y suministro de medicamentos seguros y de alta calidad que son equiparables a los de los países más avanzados y respetan los derechos humanos.

46. Gracias a su respuesta resiliente a la COVID-19, con medidas rápidas y firmes que se adoptaron desde el inicio de la pandemia, los Emiratos Árabes Unidos fueron uno de los países con mejores resultados de todo el mundo. Esas medidas incluyeron la realización de pruebas para detectar el virus, la prestación de asistencia sanitaria de la más alta calidad a todos los miembros de la sociedad y la administración gratuita de vacunas opcionales y dosis de refuerzo a los nacionales y extranjeros residentes en igualdad de condiciones. Se ha puesto en marcha una serie de medidas sanitarias de amplio alcance, sustentadas en una estructura legislativa flexible que ofrece la protección que corresponde a los derechos humanos y garantiza la no discriminación en la prestación de asistencia sanitaria, al tiempo que defiende la dignidad humana y la confidencialidad. De esta manera, todos los miembros de la sociedad —nacionales, extranjeros residentes e incluso visitantes— pueden disfrutar del derecho a la salud.

47. A nivel mundial, el Gobierno sigue convencido de la importancia de la cooperación y la solidaridad internacionales para superar las emergencias sanitarias actuales o futuras. Por ese motivo, se ha comprometido a desempeñar un papel eficaz e influyente en la escena mundial mediante el suministro de medicamentos, vacunas y pruebas de diagnóstico. También ha tratado de mejorar el acceso a los medicamentos, las vacunas, el material médico y otras innovaciones sanitarias mediante sus ciudades humanitarias y el centro logístico de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

## VI. Derecho a la educación

48. La Ley Federal núm. 3 de 2016 (Ley de los Derechos del Niño, conocida como “Ley de Wadeema”) dispone que todos los niños del país, hasta los 18 años, tienen derecho a la educación sin discriminación por motivos de sexo, nacionalidad o discapacidad. El Consejo de Ministros ha publicado su Decreto núm. 3/3 de 2022 relativo a la política nacional de protección de la infancia para las instituciones educativas. La política prevé un sistema de procedimientos y medidas para apoyar a las instituciones y ayudarlas a proporcionar un entorno educativo seguro y libre de violencia en todas sus formas: verbal, psicológica, física o sexual. Para ello, establece medidas preventivas de protección de la infancia, medios para vigilar y denunciar los presuntos casos y actividades para aumentar la capacidad de las escuelas de hacer frente a los casos de maltrato y proteger a los niños, en coordinación con las autoridades competentes. Estas medidas complementan las iniciativas emprendidas por el Estado para lograr la igualdad de oportunidades para todos los niños. La “Ley de Wadeema” también establece los medios para prevenir y prohibir el fenómeno de la deserción escolar y, en ese sentido, se han elaborado programas y se han establecido líneas telefónicas para presentar denuncias y quejas, asegurando así que cualquier violación del derecho a la educación sea debidamente investigada y que se impongan sanciones ejemplares con miras a hacer cumplir la escolarización obligatoria. De hecho, según la ley, las instituciones educativas deben advertir a los tutores de los niños que, si no cumplen con sus obligaciones de educación de sus hijos, se les podrán imponer multas y, si persisten en su mala conducta, podrán ser objeto de acciones judiciales.

49. El Ministerio de Educación ha trabajado para armonizar sus planes y estrategias con los tratados internacionales de derechos humanos y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, especialmente el Objetivo 4, “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”. Con ese fin, el Ministerio ha buscado que el sistema educativo sea eficiente y eficaz y proporcione una educación de calidad a todos los estudiantes —incluidas las personas con discapacidad, las personas con talento y otras— independientemente de su sexo, origen étnico, creencias o idioma.

50. La educación gratuita para todas las personas está consagrada en la legislación nacional, y el Gobierno ofrece oportunidades a todos los estudiantes, tanto nacionales como extranjeros, para que se matriculen en las escuelas públicas. Además, desde 2019 se han

abierto varias “escuelas de la tolerancia” en diferentes regiones del país con el fin de ofrecer oportunidades educativas a los estudiantes que tienen ingresos limitados o viven en circunstancias excepcionales. Esas escuelas acogen actualmente a más de 7.500 alumnos.

51. Las tasas de los estudiantes necesitados que asisten a escuelas públicas o privadas son sufragadas por organizaciones benéficas o humanitarias, como la Fundación Khalifa bin Zayed Al Nahyan y la Sociedad de la Media Luna Roja, así como mediante la cooperación con el sector privado. Esas ayudas se proporcionan a raíz de una encuesta realizada a familias desfavorecidas, así como de las estadísticas sobre el absentismo o la deserción escolar, una de cuyas causas es la situación económica de la familia y su incapacidad para pagar las tasas.

52. Además, el Estado ha permitido la concesión de licencias a escuelas benéficas en varias regiones para que presten servicios educativos a los estudiantes necesitados a cambio de una cuota simbólica o, en algunos casos, de forma gratuita. También hay otros planes de estudios educativos en el país cuyo objetivo es atender las necesidades de las personas de la sociedad que tienen orígenes culturales diferentes. De hecho, los 18 planes de estudios diferentes reflejan la diversidad cultural de la nación y contribuyen a asegurar la igualdad de oportunidades educativas para los niños de las comunidades extranjeras.

53. En el siguiente cuadro se muestran los importes asignados al sector educativo en 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 en el proyecto de presupuesto para cada uno de esos años (en millones de dirhams).

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
6 500	10 200	10 400	10 100	10 400	9 500	9 500

54. La Ley Federal sobre la educación privada fue modificada por el Decreto Ley Federal núm. 10 de 2023 sobre la educación privada<sup>1</sup>. El artículo 14 del Decreto Ley dice así: “[...] en todos los casos, se prohíbe que cualquier plan de estudios contenga material que infrinja la legislación nacional [...] contenga cualquier incitación a la violencia o al racismo, o incite a la discordia y la lucha entre los miembros de la sociedad [...]”. Según el artículo 18: “Las escuelas privadas han de tener una política clara y abierta de relaciones del alumnado que tenga debidamente en cuenta: a) la igualdad y la no discriminación entre los alumnos por motivos de raza, sexo, creencias, posición social o cualquier otro factor discriminatorio; b) el trato profesional y sin prejuicios hacia los alumnos y sus padres o tutores [...]”.

55. El Ministerio de Educación ha incorporado en los planes de estudio escolares los conceptos de la lucha contra el racismo, así como los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el derecho internacional humanitario. También difunde los valores de la tolerancia religiosa y étnica a todos los alumnos de las escuelas y a la comunidad en general formulando lecciones sobre los derechos de los niños y las mujeres, la tolerancia, la ciudadanía, el diálogo, la diversidad cultural, la convivencia pacífica y el trabajo voluntario.

56. El Ministerio de Educación ha publicado el Decreto núm. 645 de 2020 relativo a las políticas contra el acoso escolar, que incluye medidas destinadas a combatir todo tipo de acoso, hostigamiento, agresividad y discriminación en el entorno escolar. En virtud del Decreto núm. 710 de 2018 del Ministerio de Educación, se creó un comité nacional, integrado por 23 entidades federales y locales, para elaborar políticas y programas de prevención del acoso escolar.

57. El Ministerio de Educación y el Ministerio de Tolerancia y Convivencia han puesto en marcha la iniciativa conjunta “Tras las huellas de Zayed”, dedicada a promover los valores de la tolerancia, la convivencia pacífica, la aceptación de las diferencias, el respeto hacia los demás y la comunicación positiva entre los alumnos de todos los niveles educativos, tanto en los centros públicos como en los privados. El Ministerio también quiere integrar a las personas con discapacidad de ambos sexos en las escuelas públicas y las instituciones de educación superior, para lo cual publicó su política de educación inclusiva en el Decreto Ministerial núm. 647 de 2020.

<sup>1</sup> Véase el Decreto Ley Federal núm. 18 de 2020 sobre la educación privada.

## **VII. Derecho a participar en las actividades culturales en condiciones de igualdad**

58. Los Emiratos Árabes Unidos declararon 2019 como el año de la tolerancia, con el fin de destacar la importancia y el impacto de ese valor en particular y su extraordinaria relevancia en la sociedad emiratí, así como para sensibilizar a la comunidad sobre la diversidad cultural y su importancia para todas las sociedades. Se ha iniciado un proceso para autorizar la creación de lugares de culto de todas las comunidades religiosas. Además, se ha anunciado un proyecto para construir la “Casa de la Familia Abrahámica”, cuya inauguración está prevista para marzo de 2023 y que incluirá una mezquita, una iglesia y una sinagoga bajo un mismo techo, así como un centro para el diálogo interreligioso.

59. Los Emiratos Árabes Unidos han firmado más de diez acuerdos y memorandos de entendimiento con varios países de todo el mundo para abrir el camino a la cooperación cultural y mejorar las oportunidades de interacción cultural entre las personas de las industrias creativas. El diálogo con otros países ha servido para promover esa iniciativa cultural, aumentando el conocimiento y el entendimiento mutuos y facilitando el intercambio de conocimientos culturales y creativos a nivel gubernamental, institucional e individual.

60. Los Emiratos Árabes Unidos están trabajando para fortalecer sus relaciones culturales con los pueblos y países de todo el mundo mediante la organización de “semanas culturales” que incluyen diversas actividades y programas destinados a transmitir la cultura, la historia y las artes del país y darlas a conocer a otros pueblos. Se han organizado semanas culturales y otros eventos para fomentar el intercambio cultural en varios países, entre ellos Francia, Rumanía, Grecia, China y Rusia.

## **VIII. Tasas judiciales en las causas relacionadas con el trabajo**

61. El artículo 30, párrafo 3, de la Ley Federal núm. 13 de 2016 relativa a las tasas judiciales en los tribunales federales dispone que la exención del pago de las tasas judiciales en las causas civiles es aplicable, por ley, a “las demandas —y los recursos, solicitudes y procedimientos conexos— presentadas por trabajadores, trabajadores domésticos, personas de condición similar o sus beneficiarios cuando reclamen el pago de lo estipulado en un contrato de trabajo, independientemente de la fase en que se encuentre el procedimiento”. Además, el artículo 55 del Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales dice así: “Las causas relacionadas con el trabajo y las demandas presentadas por trabajadores o por sus herederos por importes que no superen los 100.000 dirhams están exentas del pago de tasas judiciales en todas las fases del procedimiento”.

## **IX. Prevención de las represalias**

62. El capítulo VII (“Delitos contra las personas”) de la sección I (“Atentados contra la vida humana y la integridad física”) del Decreto Ley Federal núm. 31 de 2021 por el que se promulga el Código Penal tipifica como delito todo acto que atente contra la vida o la integridad física del cuerpo humano, ya sea de forma directa o indirecta (arts. 383 a 394).

63. La Ley Federal núm. 14 de 2020 relativa a la protección de los testigos y las personas en situación similar incluye disposiciones destinadas a proteger a la sociedad y fomentar la participación de la comunidad en la detección de delitos. También tiene por objeto proteger a los testigos, víctimas, informantes, fuentes confidenciales y sus familiares y seres queridos, así como a las personas que, según determinen los tribunales, necesiten protección frente a amenazas, agresiones, represalias o intimidaciones. Con este fin se han creado unidades y programas de protección y las autoridades han puesto en marcha las medidas adecuadas.

## **X. Estado de derecho**

64. Los tribunales de los Emiratos Árabes Unidos son totalmente independientes, y la Constitución prohíbe expresamente cualquier tipo de injerencia de cualquier entidad. El artículo 94 de la Constitución establece que la justicia es el fundamento del gobierno y que, en el ejercicio de sus funciones, los jueces no están sujetos a ninguna autoridad que no sea la ley y su conciencia. Los tribunales funcionan según un sistema de dos niveles: el poder judicial federal, encabezado por el Tribunal Supremo Federal, y los tribunales de las jurisdicciones de los miembros de la federación.

65. La igualdad de todas las personas ante la ley está consagrada en la Constitución, que también salvaguarda los derechos humanos de todos los miembros de la sociedad, independientemente de su raza, color, linaje u origen nacional o étnico, y prohíbe cualquier tipo de trato degradante. La Constitución también defiende el derecho a un juicio imparcial para todas las personas, tanto nacionales como extranjeros. La independencia judicial, por lo tanto, beneficia a todos y contribuye a mejorar la seguridad, la estabilidad, el bienestar y la calidad de vida.

66. Los tribunales de los Emiratos Árabes Unidos están firmemente comprometidos con la transparencia en sus procedimientos. En primer lugar, se ha facilitado el acceso a la justicia de los distintos grupos de la sociedad mediante el desarrollo de una infraestructura tecnológica y la prestación de servicios digitales a través de varios canales. Además, existen vías eficaces (como centros de atención telefónica e inspecciones judiciales) para las personas que deseen presentar una queja sobre algún aspecto de un procedimiento judicial y, por último, se proporciona información jurídica al público de forma gratuita y se publican las sentencias judiciales importantes en los sitios web oficiales.

67. Los Emiratos Árabes Unidos ocuparon el primer lugar entre los países árabes y las naciones de Oriente Medio y el Norte de África en el Índice del Estado de Derecho de 2021, publicado por el World Justice Project de Washington, que evalúa el estado de derecho en 139 países y territorios. De hecho, el país logró mantener su 37º puesto en la clasificación mundial y alcanzó el 16º puesto en la clasificación de independencia judicial y el 8º puesto en la clasificación de justicia. Además, se ha promovido también la independencia judicial mediante la creación de tribunales especializados que se caracterizan por sus conocimientos específicos y su excelencia institucional. El número de esos tribunales ha aumentado a un ritmo del 1,3 % anual. El Estado también ha avanzado hasta el tercer puesto mundial en el índice que mide la facilidad con que los accionistas pueden emprender acciones legales.

## **XI. Reparación y compensación por discriminación racial en virtud de la legislación nacional**

68. Cualquier persona que considere que ha sufrido un perjuicio, incluidas las personas que hayan sido objeto de discriminación racial según se define en la legislación nacional, tiene derecho a presentar una demanda de indemnización ante los tribunales, de conformidad con las disposiciones en materia de indemnización de la Ley de Transacciones Civiles.

69. Las indemnizaciones derivadas de actos de discriminación racial se rigen por el Decreto Ley Federal núm. 35 de 2022 por el que se promulga la ley que regula las Pruebas en las Transacciones Civiles y Mercantiles. Para establecer su derecho a la indemnización, los demandantes deben utilizar uno de los métodos probatorios establecidos en la ley, y los tribunales tienen discreción para aceptarlos o no.

## **XII. Derecho a presentar denuncias**

70. Como se ha señalado, el artículo 41 de la Constitución dice así: “Toda persona podrá presentar una denuncia ante las autoridades competentes, incluidos los órganos judiciales, en relación con las violaciones de los derechos y libertades establecidos en el presente capítulo”. Por lo tanto, todas las personas tienen el derecho constitucional y la libertad de presentar denuncias, sin discriminación alguna.

71. En virtud de su Decreto núm. 46 de 2022, el Consejo de Ministros estableció un comité para examinar los conflictos laborales colectivos. Entre los miembros del comité se encuentran, además de representantes del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización, un juez del tribunal de apelación y representantes de organizaciones patronales y comités sindicales. Su función consiste en examinar los conflictos laborales que afecten a 50 o más trabajadores y que hayan sido remitidos al comité por el Ministerio, y deben emitir su decisión en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de su primera sesión sobre el asunto. A continuación, el asunto se remite al departamento de ejecución competente y se notifica la decisión a las partes implicadas en un plazo de 2 días hábiles.

72. El Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización ha puesto a disposición de los trabajadores varias vías para presentar demandas y reclamaciones relacionadas con los salarios: por teléfono, en el sitio web del Ministerio, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes o acudiendo a cualquiera de las oficinas del Ministerio repartidas por todo el país. Recientemente, también se hizo posible utilizar WhatsApp para comunicarse con el Ministerio, que es la primera entidad federal en ofrecer un servicio para presentar demandas y consultas de esta manera. Así se facilita la comunicación con el Ministerio y se reducen los costos.

73. Los Emiratos Árabes Unidos han promovido el derecho a emprender acciones legales velando por que los trabajadores no tengan que asumir las tasas judiciales ni cuando presentan sus demandas ni cuando estas se resuelven, ya sea en el Ministerio o en los tribunales, que examinan las demandas remitidas por el Ministerio que las partes implicadas no han podido resolver de forma amistosa.

74. Con el fin de asegurar la resolución rápida de las demandas relacionadas con el trabajo, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización ha estado formando y cualificando en los últimos años a investigadores jurídicos multilingües para que examinen los conflictos que se señalan a la atención del Ministerio. El Ministerio también ha estado formando y cualificando a su propio personal en técnicas de mediación para resolver conflictos y arbitrar de manera justa, ayudando así a los trabajadores y a los empleadores a resolver sus diferencias de manera rápida y satisfactoria, idealmente en un plazo no superior a 14 días a partir de la fecha de presentación de la demanda. Los casos en que no es posible llegar a una solución amistosa se remiten a los tribunales laborales.

75. El mecanismo de presentación de demandas contra el sector sanitario prevé que las demandas sean recibidas por los departamentos pertinentes de las instituciones sanitarias. A continuación, se remiten al comité correspondiente, en función de la naturaleza de la demanda. Las demandas relacionadas con errores médicos se remiten a un comité de responsabilidad médica, mientras que las relacionadas con la conducta y otras infracciones administrativas se presentan al comité competente según la normativa de la institución sanitaria en cuestión (por ejemplo, el comité de supervisión de prácticas sanitarias). La parte interesada tiene derecho a recurrir las decisiones de esos comités, de conformidad con la normativa que sigue cada centro sanitario y la legislación nacional.

### **Tercera parte**

## **Aplicación de las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial**

### **Recomendación incluida en el párrafo 6, relativa a los datos estadísticos**

76. Según la Dirección Federal de Competitividad y Estadística, la población total de los Emiratos Árabes Unidos, incluidos los nacionales y los residentes extranjeros, ascendía a 9.282.410 habitantes en 2020, frente a los 9.503.738 de 2019. Los varones superan en número a las mujeres:

- La población masculina era de 6.468.460 habitantes en 2020, frente a los 6.302.724 de 2019.

- La población femenina era de 2.813.950 habitantes en 2020, frente a las 3.201.014 de 2019.
- En los Emiratos Árabes Unidos viven y trabajan personas de más de 200 nacionalidades, y el número de migrantes y residentes extranjeros supera a la población nacional. La comunidad india es una de las comunidades extranjeras más grandes del país, seguida de la pakistani, la bengalí y las de otras nacionalidades de Asia, Europa y África.
- Según el censo más reciente, el número de habitantes con la ciudadanía emiratí asciende a 947.997, de los cuales 479.109 son varones y 468.888, mujeres.

### **Recomendación incluida en el párrafo 8, relativa a la Institución Nacional de Derechos Humanos**

77. El Estado promulgó la Ley Federal núm. 12 de 2021, en virtud de la cual se creó un organismo independiente denominado “Institución Nacional de Derechos Humanos”, cuya sede se encuentra en la capital, Abu Dabi. La Institución, creada de conformidad con los Principios de París, está facultada para abrir subdependencias y oficinas en los demás emiratos.

78. El establecimiento de este importante mecanismo refleja el compromiso del Estado de promover y desarrollar la estructura institucional que sustenta los derechos humanos, que sirve para promover y proteger dichos derechos en el país y contribuir a las iniciativas internacionales en ese sentido.

79. La Institución goza de independencia financiera y administrativa en el ejercicio de sus funciones y actividades, que consisten en promover y proteger los derechos humanos y las libertades, de conformidad con la Constitución, la legislación nacional vigente y los tratados internacionales pertinentes. Las atribuciones y funciones de la Institución incluyen, entre otras: contribuir a la promoción y protección de los derechos humanos en el país; promover la igualdad y eliminar todas las formas de discriminación racial; supervisar la consecución de los objetivos consagrados en las cartas, pactos y tratados internacionales de derechos humanos en los que el Estado es parte; colaborar con las autoridades y los organismos competentes en la elaboración de un plan de acción nacional para la promoción y protección de los derechos humanos y proponer un procedimiento para su ejecución; actuar para difundir una cultura de los derechos humanos y sensibilizar a la opinión pública mediante la organización de seminarios, conferencias y coloquios relacionados con los derechos humanos; presentar propuestas, recomendaciones y consejos a las autoridades competentes y otros órganos sobre todas las cuestiones relacionadas con la protección, la promoción y la supervisión de los derechos humanos; presentar propuestas a las autoridades competentes sobre la compatibilidad de la legislación con los tratados internacionales de derechos humanos que el Estado ha ratificado y supervisar los resultados; supervisar y verificar las violaciones de los derechos humanos e informar de ellas a las autoridades competentes; y participar en foros sobre los derechos humanos a nivel internacional y regional.

80. La Institución cuenta con una Junta de Consejeros compuesta por 12 miembros, incluido el director de la Institución, de los cuales al menos la mitad deben ser miembros a tiempo completo. El mecanismo de selección de los miembros se decide mediante decreto del Jefe del Estado, y los miembros se eligen de entre los representantes de los órganos consultivos, instituciones académicas u organizaciones de la sociedad civil que poseen conocimientos técnicos y profesionales especializados. Se presta la atención necesaria para conseguir una representación femenina adecuada. El mandato de los miembros del Consejo es de cuatro años, renovable una sola vez.

### **Recomendación incluida en el párrafo 10, relativa a la prohibición constitucional de la discriminación racial**

81. Todas las formas de discriminación racial están prohibidas por la Constitución y la legislación nacional. Según el artículo 40 de la Constitución: “Los extranjeros que se

encuentran en la Federación disfrutan de los derechos y libertades reconocidos en los pactos, tratados y convenciones internacionales pertinentes en los que la Federación es parte y asumen las obligaciones correspondientes”. El artículo 25, párrafo 1, dice así: “Todas las personas son iguales ante la ley”.

82. El Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales contiene numerosas disposiciones que son compatibles con la Convención. No en vano, el Decreto Ley prohíbe la discriminación, por motivos de raza, color, sexo, religión, origen nacional o social o discapacidad, que pueda socavar la igualdad o la igualdad de oportunidades para obtener o conservar un empleo o disfrutar de los derechos laborales. También prohíbe la discriminación en puestos de trabajo que entrañen las mismas funciones.

83. La Ley Federal núm. 9 de 2022 relativa a los trabajadores domésticos prohíbe la discriminación entre trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión u origen nacional o social.

84. La Ley Federal núm. 5 de 2019 por la que se regula el ejercicio de la profesión médica prohíbe cualquier forma de discriminación entre pacientes. La ley dispone que los profesionales no pueden aprovecharse de la situación de necesidad de un paciente para obtener un beneficio ilícito para sí mismos o para otros; que no pueden discriminar entre pacientes; que deben defender el honor y la dignidad de su profesión; que sus relaciones con otros trabajadores sanitarios deben basarse en el respeto mutuo y la cooperación estrecha; y que deben cumplir la legislación nacional.

85. Los derechos de los pacientes se establecen detalladamente en el Decreto Ministerial núm. 14 de 2021 relativo a los derechos y deberes de los pacientes. En la sección del decreto dedicada a los principios generales se establece una prohibición explícita de cualquier forma de discriminación entre pacientes, al afirmarse que todas las personas tienen derecho a la protección de la salud en las mejores condiciones posibles y sin discriminación por motivos de religión, sexo, color, edad o posición socioeconómica. Además, se han de tener debidamente en cuenta las necesidades específicas de determinadas categorías de pacientes cuyo estado de salud hace que deban recibir una atención prioritaria de conformidad con la legislación nacional. Entre ellos se incluyen los casos de emergencia, las personas con discapacidad, las personas mayores y las mujeres embarazadas.

86. La legislación que regula la protección social de los trabajadores del sector privado garantiza que estén cubiertos por un seguro sin discriminación por motivos de sexo o nacionalidad. Las disposiciones pertinentes figuran en el Decreto Ley Federal núm. 13 de 2022 relativo al seguro de desempleo, que se aplica a todas las personas físicas que trabajan en el sector privado o en el sector público federal. El Decreto Ley proporciona a las personas aseguradas una prestación por desempleo durante tres meses, mientras buscan un nuevo empleo, equivalente al 60 % de su sueldo, hasta un máximo de 20.000 dirhams.

87. Toda la legislación en virtud de la cual ejercen sus actividades las organizaciones de interés público o que regula la creación de dichas organizaciones y de los fondos de solidaridad social, así como la legislación que regula la constitución y el registro de grupos de voluntariado, está totalmente exenta de cualquier forma de discriminación. De hecho, las leyes en cuestión exigen la participación positiva de todos los grupos, comunidades y segmentos de la sociedad en el trabajo social y voluntario, y prohíben expresamente a las organizaciones o a sus miembros dar lugar a cualquier tipo de conflicto confesional, racial o religioso.

### **Recomendación incluida en el párrafo 12, relativa a las leyes sobre la discriminación y el discurso de odio**

88. La legislación de los Emiratos Árabes Unidos prohíbe la discriminación racial en todas las formas previstas en la Convención. En concreto, el Decreto Ley Federal núm. 2 de 2015 sobre la lucha contra la discriminación y el odio tiene por objeto prevenir la discriminación tal y como se define en la Convención. En el artículo 1 del Decreto Ley, el legislador ha definido la discriminación de la siguiente manera: toda distinción, restricción, exclusión o preferencia entre personas o grupos a causa de su religión, creencias, comunidad

religiosa, minoría, color, origen étnico, género o sexo, teniendo debidamente en cuenta las leyes nacionales vigentes. Por lo tanto, el Decreto Ley prohíbe toda discriminación por motivos de color, creencias, comunidad religiosa, raza u origen étnico. Esa misma definición también está consagrada en la nueva ley, el Decreto Ley Federal núm. 34 de 2023 sobre la lucha contra la discriminación, el odio y el extremismo.

89. El Decreto Ley Federal núm. 11 de 2019 modificó determinadas disposiciones del Decreto Ley Federal núm. 2 de 2015 con la incorporación de otras formas potenciales de discriminación, como “el género y el sexo”. Como principio general, las disposiciones del Decreto Ley son aplicables a todas las personas sin excepción y sin diferenciar entre nacionales y residentes extranjeros.

90. Los artículos 6 y 7 del Decreto Ley Federal núm. 34 de 2023 tipifica como delito cualquier acto que pueda dar lugar a discriminación de cualquier tipo o que pueda incitar al discurso de odio, utilizando cualquier medio de expresión o a través de redes de información, tecnologías de la información o Internet, o utilizando textos escritos o medios audiovisuales.

91. El principio de legalidad está consagrado en la legislación nacional, ya que el artículo 27 de la Constitución establece que no puede haber delito ni castigo salvo los dispuestos en la ley, mientras que el artículo 28 dispone que los acusados son inocentes hasta que se demuestre su culpabilidad en un juicio imparcial y legal. Por su parte, el artículo 2 del Código Penal Federal dice así: “Ninguna persona será considerada responsable de los delitos cometidos por otra, y los acusados serán considerados inocentes hasta que se demuestre su culpabilidad de conformidad con la ley”. Esta situación, que es coherente con el artículo 11 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, demuestra que el Estado se preocupa por aplicar la ley a todos los miembros de la sociedad, sin discriminación ni racismo.

92. Además, el Estado defiende y respeta el principio de necesidad al imponer sanciones únicamente a las personas que infringen las leyes promulgadas por el legislador emiratí y aceptadas por la sociedad. De esta manera, el Estado busca preservar la integridad de la sociedad, defender el interés público y salvaguardar las libertades y los intereses particulares de la ciudadanía.

### **Recomendación incluida en el párrafo 14, relativa a las denuncias de discriminación racial**

93. La Fiscalía General ha llevado a cabo una campaña en los medios sociales, titulada “Cultura jurídica”, en relación con el Decreto Ley Federal núm. 2 de 2015 sobre la lucha contra la discriminación y el odio, y con sus modificaciones posteriores.

94. El Ministerio de Salud ha organizado una serie de talleres introductorios sobre la legislación sanitaria, centrados también en la lucha contra la discriminación racial y la protección de los derechos de los pacientes. La iniciativa incluye talleres para profesionales de la salud acerca del Decreto Ley Federal núm. 4 de 2016 sobre la responsabilidad médica, la Ley Federal núm. 5 de 2019 por la que se regula el ejercicio de la profesión médica y la carta de derechos y deberes de los pacientes.

95. Se han celebrado 17 talleres de formación para profesionales sanitarios de diversas especialidades en diferentes emiratos. Los trabajadores procedían de instituciones sanitarias y entidades conexas, como el Ministerio del Interior, el poder judicial y las facultades de derecho de las universidades.

96. Además, en 2017 se llevó a cabo un estudio para evaluar los conocimientos de los profesionales sanitarios sobre la legislación en materia de responsabilidad médica. Después de que el estudio revelara que el nivel de conocimiento era solo del 75 %, en 2020 se organizó una serie de talleres introductorios, seguidos de otro estudio destinado a medir la eficacia y el impacto de los talleres, que reveló que el nivel de conocimiento de dicha legislación había aumentado hasta el 92 % en 2021.

97. El derecho de todas las personas a presentar denuncias está consagrado en la Constitución y en la ley, y toda persona que haya sufrido daños, malos tratos o torturas, o haya sido sometida a un trato inhumano, tiene derecho a presentar una denuncia contra cualquier individuo, funcionario o autoridad, independientemente de su cargo o lugar de trabajo. Sobre esa base, la Fiscalía ha desarrollado una serie de vías y mecanismos para recibir denuncias. Entre ellos se incluyen sitios web que los afectados, sus abogados o sus familiares pueden utilizar para presentar una denuncia por discriminación racial e identificar al autor. La Fiscalía, de conformidad con sus protocolos de actuación, recibe, verifica e investiga dichas denuncias y, si se comprueba su veracidad, las remite a los tribunales. Las denuncias también pueden presentarse mediante la aplicación para teléfonos inteligentes de la Fiscalía General. Además, las tecnologías modernas han hecho posible que los fiscales puedan entrevistar a personas condenadas y recluidas por videoconferencia y llevar a cabo otros trámites legales de conformidad con la ley.

98. En ese contexto, entre 2018 y 2020 los fiscales realizaron 329 entrevistas a reclusos y personas condenadas, no con fines de investigación, sino para escuchar sus peticiones y quejas. Además, en los tres últimos años, la Fiscalía ha realizado 176 inspecciones y visitas a centros de detención, prisiones e instituciones para el cumplimiento de penas.

99. En el siguiente cuadro se muestran las causas enjuiciadas por discriminación racial.

<i>Año</i>	<i>Número de causas</i>	<i>Sanciones impuestas</i>
2017	7	Penas de 10 años de prisión, confiscación de aparatos de comunicación, eliminación de contenidos y cierre de sitios web utilizados para cometer los delitos
2018	2	Penas de 3 meses de prisión
2019	2	Penas de 7 años de prisión y multas de 500 000 dirhams
2020	19	Penas de 15 años de prisión y multas de 1 millón de dirhams
2021	18	Penas de 5 años de prisión y multas de 1 millón de dirhams
2022	3	Penas de 3 meses de prisión

### **Recomendación incluida en el párrafo 16, relativa al acceso a la justicia**

100. El poder judicial constituye la base de la justicia social en la sociedad, y el derecho a emprender acciones legales y a presentar denuncias está consagrado en la Constitución y en la ley para todas las personas sin discriminación. Según el código de conducta judicial, todos los miembros del poder judicial deben evitar, al examinar los asuntos, cualquier forma de discriminación basada en la afiliación política o ideológica, el sexo, la edad, el estado de salud, el trabajo, la raza, el color, el idioma, el linaje o cualquier circunstancia personal o socioeconómica de las partes litigantes. La actividad judicial debe realizarse con neutralidad e imparcialidad, regida únicamente por los hechos presentados y por la ley, sin sesgos, prejuicios ni favoritismos hacia ninguna de las partes del litigio. Además, el personal judicial no puede adoptar ninguna postura que pueda poner en duda el curso de las actuaciones o socavar su credibilidad, y debe dejar de lado cualquier convicción o creencia cultural, religiosa o filosófica al examinar y resolver los asuntos. Además, debe tratar a todas las personas por igual, ya sean las partes implicadas en el caso, testigos, abogados, colegas, asistentes, funcionarios o peritos, evitando cualquier favoritismo o discriminación (a favor o en contra), tratándolas adecuadamente, evitando palabras o acciones severas y sin ejercer ningún tipo de presión material o moral.

101. El poder judicial procura velar por que las partes en litigio estén protegidas contra cualquier maltrato físico o moral y por que todas las personas puedan recurrir a los órganos de justicia en cualquier momento y sin obstáculos, y ha creado otros mecanismos no tradicionales como vías para presentar quejas o denuncias. El poder judicial también defiende el derecho a recurrir las resoluciones judiciales y a contar con la asistencia de un abogado en todas las fases del proceso judicial y ante los órganos de investigación. Además, ha desarrollado infraestructuras tecnológicas y servicios digitales a través de varios canales para

facilitar el acceso a la justicia, a fin de asegurar la igualdad de acceso a los servicios judiciales y garantizar los derechos laborales en los litigios.

102. A la luz de la situación imperante en el país con la aparición de la COVID-19, se tomó la decisión de que los tribunales y fiscalías federales de diversos niveles, así como los comités de orientación familiar y los centros de reconciliación, funcionaran de manera virtual utilizando tecnologías de la comunicación. Se trató de una de las medidas de precaución adoptadas por el Estado para contener la propagación del nuevo coronavirus. Desde el final de la pandemia, el sistema judicial ha seguido llevando a cabo el 95 % de sus actividades utilizando tecnologías de telecomunicación.

103. El Departamento Judicial de Abu Dabi ha anunciado la posibilidad de realizar sesiones judiciales a distancia para todos los litigantes, así como servicios notariales y las tareas de documentación, orientación familiar y ejecución de sentencias judiciales. Para ello, el Departamento Judicial utiliza un sistema de videoconferencia que conecta todas sus divisiones civiles que se ocupan de asuntos tales como el estatuto personal, los arrendamientos, las sucesiones, los procedimientos sumarios y la preparación de las causas. Los tribunales de Dubái también han reanudado las audiencias virtuales para asuntos de índole diversa en todos los niveles (primera instancia, apelación y casación), y lo mismo ocurre con los tribunales de Ras al-Jaima.

104. Esta tendencia se ha reforzado con la promulgación de la Ley Federal núm. 5 de 2017 sobre el uso de tecnologías de telecomunicación en los procedimientos penales, que posteriormente fue actualizada e incluida en el Decreto Ley Federal núm. 38 de 2022 por el que se promulga el Código de Procedimiento Penal. Además, el Decreto Ley Federal núm. 10 de 2017 por el que se modifican determinadas disposiciones del Código de Procedimiento Civil introdujo un nuevo capítulo en el Código: el capítulo VI, relativo al “uso de las tecnologías de telecomunicación en los procedimientos civiles”. En el nuevo texto se define el uso de dichas tecnologías en los procedimientos civiles como el empleo de un medio de comunicación audiovisual entre dos o más partes para crear una situación de asistencia virtual e intercambiar documentos. Esto incluye el registro y la notificación de la causa, el juicio y cualquier trámite de ejecución realizado mediante dicha tecnología. El Decreto Ley Federal núm. 10 de 2017 ha sido modificado por el Decreto Ley Federal núm. 42 de 2022.

105. Se introdujeron otras modificaciones en el mismo sentido en el Decreto núm. 4 de 2020, promulgado por el Presidente del Consejo Supremo del Poder Judicial Federal, sobre la normativa que regula el funcionamiento de los tribunales, las sesiones judiciales y la imposición de penas durante los estados de emergencia, así como en el Decreto núm. 5 de 2020 relativo al uso de medios electrónicos y tecnologías de telecomunicación para asegurar la continuidad de las actividades en los tribunales y fiscalías federales. Además, el Ministro de Justicia promulgó los Decretos núm. 19 y núm. 20 de 2019, por los que se establece una guía procesal para los procedimientos judiciales realizados por conducto de medios electrónicos y tecnologías de telecomunicación, tanto en causas civiles como penales.

106. Las autoridades judiciales también han adoptado medidas para agilizar y abreviar los procedimientos con el fin de lograr una justicia rápida y eficaz, promover la tolerancia social, fomentar la conciliación y garantizar el derecho humano al acceso a la justicia y a expresar quejas. Así, las causas se resuelven con prontitud y sin discriminación, demoras, interrupciones ni restricciones de la libertad:

- i) **Tribunal de un día.** El Decreto Ley Federal núm. 42 de 2022 por el que se promulga el Código de Procedimiento Civil prevé la posibilidad de examinar y resolver causas y dictar sentencias en un tribunal de un día. Así, se designa una o varias salas para la resolución de los asuntos en el transcurso de una sola sesión. Esto refleja la determinación del legislador de asegurar la flexibilidad suficiente para que los tribunales dicten sus sentencias, en consonancia con las capacidades y requisitos de cada autoridad judicial, aumentando así la competitividad general, pero observando todos los principios constitucionales que rigen la labor del poder judicial y garantizando al mismo tiempo el acceso a la justicia y la resolución rápida de los asuntos. El tribunal de un día para causas penales se rige por el Decreto Ley Federal núm. 38 de 2022 por el que se promulga el Código de Procedimiento Penal y por el Decreto núm. 37 de 2023 del Consejo Supremo del Poder Judicial Federal, que rige

el funcionamiento del sistema de un día en los tribunales de faltas. En virtud de este sistema, la Fiscalía lleva a cabo sus investigaciones sobre determinados delitos menores, algunos de los cuales se remiten posteriormente al tribunal penal para que se dicte sentencia en el plazo de un solo día. Así se asegura la rapidez de los procedimientos judiciales en las causas penales.

ii) **Alternativas a las penas privativas de libertad.** Órdenes judiciales, acuerdos restaurativos, aparatos de control electrónico o acuerdos de conformidad.

107. En los Emiratos Árabes Unidos existen múltiples formas de sanción penal, algunas de las cuales no imponen restricciones a la libertad ni a la situación financiera del condenado. Entre ellas destacan formas tradicionales como la suspensión de la pena, la libertad a prueba, la libertad condicional o el indulto judicial. Otras formas sí afectan a la situación financiera del condenado, como la multa, la amonestación o la obligación de reparar el daño causado e indemnizar a la víctima. Otras formas más modernas incluyen el control electrónico, el acuerdo restaurativo, la orden judicial o el acuerdo de conformidad. Mediante el Decreto Ley Federal núm. 38 de 2022 por el que se promulga el Código de Procedimiento Penal, el legislador ha tratado de mantenerse al día con las alternativas a las penas privativas de libertad que van apareciendo.

108. Una de las misiones del Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización es la de proteger los derechos de los trabajadores, para lo cual ha abierto vías para recibir denuncias relacionadas con el ámbito laboral. Esas vías, que están abiertas a todas las personas sin restricciones y de forma gratuita, se han desarrollado para reflejar las necesidades de todos los grupos de trabajadores del sector privado. En concreto, se trata de: i) el sitio web del Ministerio; ii) una aplicación para teléfonos inteligentes; iii) el centro de atención telefónica del Centro de Consultas y Solicitudes Laborales y, más recientemente, WhatsApp.

109. El Ministerio utiliza centros de orientación y asesoramiento para que los trabajadores conozcan mejor las vías que tienen a su disposición. El objetivo es capacitar y formar a los trabajadores del sector privado sobre sus obligaciones y sus derechos, y sobre cómo hacerlos valer. Todas las reclamaciones de los trabajadores son tramitadas por personal especializado del Ministerio.

110. El Departamento de Inspección del Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización puso en marcha recientemente cursos de capacitación para aumentar la eficacia de los inspectores del trabajo. Los cursos incluyen una introducción a las obligaciones que incumben al Estado en virtud de determinados tratados internacionales, entre ellos el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ambos ratificados por los Emiratos Árabes Unidos. Los cursos también abarcan las nuevas disposiciones del Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales que prohíben la discriminación, el trabajo forzoso, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, a fin de que los inspectores del trabajo sepan cómo controlar e investigar esos casos.

111. Se han organizado cursos similares en coordinación con órganos universitarios. Por ejemplo, en cooperación con la Universidad de Sharja, unos 45 inspectores del trabajo de ambos sexos obtuvieron un diploma técnico especializado en un curso que abarcaba todas las formas de relaciones laborales y los retos que podían enfrentar los inspectores cuando trataban de obtener información precisa durante el transcurso de sus visitas. Además, se ha designado a 38 inspectores del trabajo para que cursen estudios con miras a la obtención de un diploma en lucha contra la trata de personas, con el objetivo de crear una reserva de personal cualificado que posea los conocimientos científicos y prácticos necesarios para trabajar en los departamentos e instituciones que participan en la lucha contra la trata de personas. El curso, que se imparte en colaboración con la Policía de Dubái, ha producido 109 graduados en los últimos años. En 2017 se desarrolló otro programa de capacitación para mejorar la eficacia de los inspectores del trabajo en colaboración con expertos de la OIT y, por último, en 2022 se impartieron cursos de formación especializada a 48 inspectores.

112. Las tabletas que se proporcionan a los inspectores del trabajo contienen una biblioteca electrónica con los reglamentos y decretos ministeriales, a la que los inspectores pueden

recurrir cuando lo necesiten durante sus visitas y que también pueden utilizar para proporcionar a los trabajadores toda la información y los textos legislativos que necesiten.

113. La cuestión de los conflictos laborales se aborda en el Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales. En virtud del Decreto Ley, los trabajadores migrantes tienen derecho a presentar una queja ante el Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización, que ofrece varias vías para tal fin, entre ellas directamente en el Departamento de Relaciones Laborales, a través de los centros de resolución de conflictos laborales o por vía electrónica, mediante la propia aplicación del Ministerio. Los trabajadores también pueden acudir a los centros de mediación o a los centros de contratación de trabajadores domésticos, que se encuentran en varios emiratos y que se utilizan para prestar servicios ministeriales. El departamento competente del Ministerio se encarga entonces de resolver la queja de forma amistosa en un plazo no superior a 14 días. De ese modo se asegura que los conflictos se resuelvan con prontitud y se protege a los trabajadores migrantes, en particular a aquellos con ingresos limitados, de modo que no tengan que esperar mucho tiempo antes de recibir lo que se les debe.

114. En 2023, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización emitió el Decreto Ley Federal núm. 20 de 2023 por el que se modifican determinadas disposiciones del Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales. En virtud del Decreto Ley, el Ministerio tiene la facultad de resolver los conflictos laborales en los que el valor de la reclamación sea inferior a 50.000 dirhams, así como de hacer cumplir los acuerdos amistosos entre las partes en un conflicto, independientemente del valor reclamado. Las decisiones que adopte el Ministerio son ejecutables tan pronto como se emitan. Si alguna de las partes en litigio no está satisfecha con la decisión, puede recurrirla ante el tribunal de apelación y solicitar que se suspenda su ejecución durante un período de 15 días hábiles. Los conflictos en que el valor reclamado supere los 50.000 dirhams o que no puedan resolverse de forma amistosa se remiten al tribunal laboral competente para que dicte una resolución lo antes posible y fije una fecha para la audiencia en un plazo de 3 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud. Cabe señalar que todos los conflictos que atañen a trabajadores domésticos o del sector privado en que el valor de la reclamación no supera los 100.000 dirhams están exentos del pago de tasas judiciales en todas las etapas del procedimiento y la ejecución.

115. En virtud del Decreto Ley Federal núm. 21 de 2023, se introdujeron modificaciones similares en el Decreto Ley Federal núm. 9 de 2022 relativo a los trabajadores domésticos. De conformidad con las modificaciones, la decisión del Ministerio es definitiva y vinculante para todas las partes en los casos en que el conflicto se refiera a una cantidad de hasta 50.000 dirhams. Cuando esto no sea posible, el asunto se remite a los tribunales.

116. En materia de asistencia jurídica, cabe señalar que los trabajadores pueden solicitar asesoramiento jurídico y consultar sus derechos laborales poniéndose en contacto con el centro de atención telefónica o enviando un correo electrónico. Un asesor jurídico responde entonces a sus consultas y los instruye sobre los pasos que deben seguir para resolver cualquier conflicto y hacer valer sus derechos.

117. Los Emiratos Árabes Unidos creen en la prestación de asistencia jurídica y judicial a las personas que no pueden costearse los honorarios de un abogado, incluidos los trabajadores migrantes, especialmente los poco cualificados. Por ese motivo, la Constitución dispone que las condiciones económicas y sociales no deben constituir un obstáculo para el acceso a la justicia de ninguna persona.

118. El Ministerio de Justicia ha puesto en marcha un servicio gratuito —denominado “*Awon*”— que ofrece asesoramiento jurídico y traducción de documentos judiciales a las personas sin recursos. Además, el Departamento Judicial de Abu Dabi ha creado una sección especial para proporcionar a las personas más desfavorecidas asistencia jurídica imparcial y orientación sobre los trámites legales que deben seguir, ya sea antes o durante el transcurso del proceso judicial y con independencia de su propia posición legal en dicho proceso. Los servicios disponibles incluyen orientación y asesoramiento jurídico, solicitud de designación de un abogado, gastos de asistencia de expertos y gastos de publicación de anuncios. La prestación de dichos servicios a los beneficiarios depende de una evaluación de su elegibilidad, es decir, de la seriedad de su solicitud y de sus propios ingresos.

119. En el mismo contexto, y en colaboración con voluntarios de bufetes y despachos de abogados, se ha puesto en marcha un servicio denominado “*Shoor*”, que ofrece consultas gratuitas a las personas implicadas en procedimientos judiciales con el objetivo de fomentar la confianza en el sistema judicial y facilitar el proceso de litigio.

120. El sistema de resolución de conflictos laborales del país, que es muy transparente y flexible, cubre a todos los trabajadores del territorio nacional, tanto nacionales como migrantes. No existen restricciones para los trabajadores que deseen presentar una queja relacionada con el trabajo o solicitar que su reclamación sea resuelta por los tribunales. De hecho, todas las reclamaciones se examinan y se informa a los trabajadores afectados si sus argumentos son válidos o no. Si, por cualquier motivo, los trabajadores solicitan que su caso sea sometido a los tribunales, ese es su derecho absoluto, y pueden decidir hacerlo sin ninguna influencia externa. Todos esos procedimientos se someten a un escrutinio exhaustivo para velar por que se apliquen correctamente, y no se cobra ninguna tasa, ya que el servicio es totalmente gratuito.

121. Los Emiratos Árabes Unidos proporcionan a los trabajadores varias vías para presentar denuncias laborales sobre cualquier práctica contraria a la ley o cualquier violación de sus derechos. Puede tratarse de: el impago o el retraso en el pago de los salarios, una vivienda inadecuada o insuficiente, un acto de discriminación, un acto de violencia, la denegación de vacaciones, la imposición de horas extras o el cobro de comisiones de contratación. Se puede acceder a las vías, que son gratuitas y totalmente confidenciales, a través de un centro de atención telefónica, del sitio web del Ministerio o de una aplicación para teléfonos inteligentes. Como medida de precaución durante la pandemia de COVID-19, se automatizó el funcionamiento de los centros “*Tawafuq*” para que pudieran recibir reclamaciones y celebrar reuniones conciliatorias virtuales entre trabajadores y empleadores. Cabe señalar, además, que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias y a solicitar que se remitan a los tribunales, independientemente de si se encuentran en el territorio nacional o ya han abandonado el país. En este último caso, pueden delegar en un abogado o en un miembro de la misión diplomática de su país para que actúe en su nombre.

122. Si los trabajadores no pueden contratar a un abogado para que los defienda, el tribunal les asigna uno. Además, en caso de necesidad, se pone a disposición de los trabajadores un intérprete, también de manera gratuita, para ayudarlos a comunicarse con el tribunal y presentar sus argumentos.

123. En cuanto a la recomendación de nombrar un ombudsman, cabe señalar que el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización ya cuenta con un órgano que recibe las denuncias relacionadas con el trabajo. Dicho órgano, que está dirigido por un jefe de departamento, desempeña todas las funciones de un ombudsman. El Departamento de Conflictos Laborales, de hecho, recibe las quejas de los trabajadores y luego se coordina con los inspectores del trabajo para que comprueben si se ha cometido una infracción y verifiquen el cumplimiento de la legislación laboral. A continuación intervienen expertos jurídicos para resolver el asunto, ya sea de forma amistosa o remitiéndolo a los tribunales. Recientemente se creó un tribunal para resolver los conflictos laborales en los casos de reclamaciones salariales en los que la cantidad demandada es inferior a 500.000 dirhams. El tribunal resuelve esos casos en una sola sesión.

124. Las leyes y decretos nacionales que rigen las relaciones laborales protegen a los trabajadores de la discriminación racial mediante inspecciones y campañas de sensibilización dirigidas a ambas partes de la relación laboral. De esa manera se protege a los trabajadores del sector privado contra ese tipo de prácticas y se contribuye a alcanzar el Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que se refiere al trabajo decente y al crecimiento económico.

125. Según los informes estadísticos elaborados por el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización, alrededor del 81 % de los conflictos laborales que surgieron en el mercado laboral privado en 2023 se resolvieron de forma amistosa entre las partes implicadas, mientras que el 19 % se remitió a los tribunales laborales para que los resolvieran según el procedimiento legal establecido. Las quejas relacionadas con el trabajo recibidas por el Ministerio durante el último año no superaron el 3 % (es decir, 3 quejas por cada 100 trabajadores activos en el mercado laboral nacional). Además, el Ministerio recibió 241.596

denuncias anónimas relacionadas con el trabajo entre enero y finales de diciembre de 2023. De las denuncias recibidas, el 67,7 % se presentó a través del centro de atención telefónica del Ministerio, el 28,2 % en su sitio web oficial y el 3,6 % mediante la aplicación para teléfonos inteligentes.

### **Recomendación incluida en el párrafo 18, relativa a la discriminación en el empleo**

126. Se han introducido cambios en la legislación laboral y en el Código Penal para eliminar la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo y combatir la violencia de género, en particular el acoso sexual.

127. El artículo 4 del Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales incluye disposiciones que prohíben la discriminación, por motivos de raza, color, sexo, religión, origen nacional o social o discapacidad, que pueda socavar la igualdad o la igualdad de oportunidades para obtener o conservar un empleo o disfrutar de los derechos laborales. También prohíbe la discriminación en puestos de trabajo que entrañen las mismas funciones.

128. El Decreto Ley también establece que, sin perjuicio de los derechos de las mujeres trabajadoras consagrados en la ley, todas las disposiciones legales que rigen el empleo son igualmente aplicables a las trabajadoras, sin discriminación. Además, está prohibido que los empleadores despidan o amenacen con despedir a una trabajadora por estar embarazada o durante el embarazo. En tal caso, toda rescisión de la relación laboral se considera arbitraria.

129. Con el fin de eliminar las disparidades salariales entre hombres y mujeres y consolidar el principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la ley establece que las mujeres deben recibir el mismo salario que los hombres si realizan el mismo trabajo u otro trabajo de igual valor. La ley también dispone que los procedimientos, controles y criterios para determinar lo que constituye un trabajo de igual valor deben definirse mediante decreto del Consejo de Ministros.

130. El Ministro de Recursos Humanos y Emirización emitió un decreto relativo al empleo no discriminatorio de las mujeres. El decreto regula el trabajo nocturno, haciendo hincapié en la importancia de que el entorno laboral sea seguro, saludable y ético para asegurar que las mujeres estén protegidas adecuadamente. El decreto también tiene el efecto de derogar todas las disposiciones legales anteriores que prohibían el empleo de mujeres durante la noche.

131. La Ley Federal núm. 33 de 2021 prohíbe todo tipo de acoso sexual, intimidación o violencia verbal, física o psicológica contra los trabajadores de ambos sexos por parte de los empleadores, supervisores o compañeros de trabajo. Además, el artículo 413 del Decreto Ley Federal núm. 31 de 2021 por el que se promulga el Código Penal contiene una definición amplia del acoso sexual que abarca cualquier tipo de acto, palabra o gesto repetido que sea inmoral o tenga por objeto obligar a la víctima a responder a deseos sexuales cuestionables. El artículo deja claro que tales actos constituyen un delito punible por la ley, y el legislador ha previsto penas más severas si el autor tiene autoridad funcional sobre la víctima. Por lo tanto, en circunstancias normales, tales actos conllevan una pena de prisión de al menos un año y/o una multa de al menos 10.000 dirhams, que puede aumentar hasta una pena de prisión de al menos dos años y/o una multa de al menos 50.000 dirhams si el autor tiene autoridad sobre la víctima.

132. En el mismo contexto, la Ley Federal núm. 9 de 2022 relativa a los trabajadores domésticos también prohíbe cualquier forma de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión u opinión política contra los trabajadores domésticos, al igual que prohíbe el acoso sexual contra ellos.

## Recomendación incluida en el párrafo 20, relativa al sistema de patrocinio

133. La Ley Federal núm. 29 de 2021 sobre la entrada y residencia de extranjeros y sus reglamentos de aplicación han introducido un nuevo sistema por el que se rigen la entrada y la residencia de extranjeros en el país, más acorde con la realidad actual y concebido para que los residentes sean autónomos en el ejercicio de sus actividades profesionales y comerciales.

134. El Comité debe tener en cuenta que los Emiratos Árabes Unidos, en virtud del Decreto del Consejo de Ministros núm. 65 de 2022 por el que se promulga el reglamento de aplicación de la Ley núm. 29 de 2021 sobre la entrada y residencia de extranjeros, elaboraron recientemente un sistema por el que se rigen la entrada y la residencia de extranjeros en el país. La ley prevé un nuevo sistema de visados en el que la residencia y el trabajo están totalmente separados y los extranjeros tienen la posibilidad de obtener diversos visados de entrada y permisos de residencia. Entre ellos se incluyen los visados para solicitantes de empleo y los que facilitan que los trabajadores extranjeros traigan a miembros de su familia.

135. Además, los extranjeros pueden permanecer en el país durante un período de entre uno y seis meses tras la expiración o revocación de su permiso de residencia. Por otra parte, la legislación vigente no obliga a los trabajadores a obtener un permiso o autorización previa de nadie, incluido el empleador, para salir del territorio nacional. Esto suprime en la práctica el sistema de *kafala* que existía anteriormente, cuando los trabajadores debían obtener una oferta de trabajo y un permiso antes de entrar en el país.

136. En lo que respecta a la legislación laboral, el Decreto Ley Federal núm. 33 de 2022 ha reorganizado la relación entre los empleadores y los trabajadores eliminando todas las lagunas jurídicas que anteriormente se aprovechaban para utilizar abusivamente las disposiciones de contratación del sistema de *kafala*. Ahora, los trabajadores pueden rescindir la relación laboral en cualquier momento que lo deseen y cambiar libremente de empleador, en determinadas condiciones que garantizan los derechos de ambas partes. Además, los trabajadores que hayan rescindido una relación laboral y abandonado el país pueden obtener posteriormente un nuevo permiso de trabajo si así lo desean, en determinadas condiciones.

137. La nueva ley también ha contribuido a introducir una mayor flexibilidad en el mercado laboral y a facilitar la transición al eliminar el requisito —que existía en la normativa anterior— de que la parte que rescindía la relación laboral (trabajador o empresario) indemnizara a la otra parte si la rescisión se producía antes de que concluyera el período contractual. La ley ahora solo exige que se notifique la rescisión con un mínimo de 30 y un máximo de 90 días de antelación y que el trabajador siga ejerciendo sus funciones durante el período de preaviso (o en su defecto proporcione una indemnización). De esta manera, la ley ha abolido la política anterior según la cual los trabajadores eran suspendidos durante 6 meses si rescindían una relación laboral antes de haber cumplido 2 años con un empleador. Ahora tienen derecho a rescindir su contrato de trabajo en cualquier momento, en las condiciones establecidas por la ley, y a solicitar un nuevo permiso para trabajar para otro empleador sin tener que esperar 6 meses.

138. La nueva ley también establece criterios claros para la aplicación de cláusulas de no competencia, con el fin de evitar que dichas cláusulas se utilicen de forma abusiva para restringir la libertad de elección de los trabajadores. Así, la ley dispone que dichas cláusulas deben estar limitadas en cuanto al tiempo, el lugar y el tipo de trabajo, y en la medida necesaria para proteger los intereses comerciales legítimos.

139. La ley también prohíbe a los empleadores retener el pasaporte o cualquier otro documento de identidad de los trabajadores, por cualquier motivo. Los inspectores del trabajo, que son responsables de controlar el cumplimiento de la ley, descubrieron 137 casos en que se retenía el pasaporte de los trabajadores; 91 de ellos se resolvieron mediante la entrega del pasaporte a los trabajadores afectados, mientras que 16 casos se remitieron a la Fiscalía y a los tribunales.

140. En virtud de la nueva ley, los trabajadores cuyos derechos hayan sido vulnerados pueden rescindir la relación laboral directamente sin respetar el plazo de preaviso. Esos trabajadores tienen derecho a presentar una queja contra el empleador ante el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización y a solicitar la expedición de un permiso de trabajo temporal hasta que se resuelva el conflicto.

141. En lo que respecta a los trabajadores domésticos, la Ley núm. 9 de 2022 les garantiza la igualdad de derechos y les permite cambiar de empleador, en determinadas condiciones y siguiendo determinados trámites. Los trabajadores domésticos también tienen derecho a presentar denuncias y a abandonar el país, si así lo desean. Además, la ley prevé políticas de contratación transparentes, de manera que los trabajadores deben ser informados de las condiciones de su contrato —como el salario y las condiciones laborales— para que puedan dar su consentimiento informado antes de abandonar su país de origen. Así se evita que sean engañados por agentes de contratación en el país de origen con un contrato de trabajo falso.

142. Además, la nueva ley otorga al Ministerio —en su calidad de órgano responsable de regular el mercado laboral— la autoridad exclusiva para permitir que un trabajador cambie de empleador, sin que el antiguo empleador tenga influencia alguna en esa decisión y, por lo tanto, sin que pueda ejercer presión alguna sobre el trabajador. Desde que se promulgó la nueva ley, el número de trabajadores domésticos que cambian de empleador ascendió a 1.116 en 2020, 1.197 en 2021 y 651 en lo que va de 2022. Además, la nueva ley ha restablecido la gobernanza en el sector de la contratación y ha actualizado el marco jurídico que regula las agencias de contratación laboral en el país, con el fin de que se supervisen adecuadamente y que los trabajadores no sufran discriminación ni tengan que pagar comisiones por la contratación.

143. Asimismo, la nueva ley prohíbe a todas las partes, incluidos los empleadores y las agencias de contratación, retener o confiscar el pasaporte de los trabajadores domésticos sin su consentimiento. En el período 2021-2022, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización recibió 2.896 denuncias relacionadas con el trabajo en las que se reclamaba la retención del pasaporte. De ellas, 229 fueron resueltas de manera amistosa por el departamento correspondiente del Ministerio y se entregó el pasaporte al trabajador, mientras que 39 denuncias fueron remitidas a los tribunales.

144. La Dirección Federal de Identidad, Ciudadanía, Aduanas y Seguridad Portuaria puso en marcha una iniciativa de “salida voluntaria” en 2020. La iniciativa, que se estableció tras un examen de las mejores prácticas internacionales, preveía la asignación de 10 millones de dirhams para el arrendamiento de aeronaves y la compra de billetes para la salida de 48.796 personas. De ellas, el 97,6 % eran residentes y visitantes que habían infringido la ley, mientras que el 2,76 % abandonó el país durante la pandemia de COVID-19. Además, hubo 283.179 trabajadores que regularizaron su situación y luego se marcharon. Esta iniciativa es un reflejo de los valores globales de tolerancia, humanidad, comprensión y generosidad que distinguen a los Emiratos Árabes Unidos. Gracias a ello, en un estudio nacional sobre la felicidad de la sociedad, realizado en 2020, el 98,5 % de las personas declararon sentirse protegidas y en seguridad, y el 95,4 % declararon sentir paz y armonía interior. También en 2020, los Emiratos Árabes Unidos alcanzaron el primer puesto a nivel mundial en cuanto a la flexibilidad de sus leyes de residencia.

145. La Dirección Federal de Identidad, Ciudadanía, Aduanas y Seguridad Portuaria realizó un estudio sobre el decreto que permite el regreso al país de los residentes bloqueados en el extranjero durante la pandemia de COVID-19. El estudio abarcó a 1,4 millones de residentes de 18 sectores, divididos en las tres categorías siguientes: 1) permisos de entrada para médicos; 2) permisos de entrada para ingenieros y profesionales superiores; 3) permisos de entrada para trabajadores domésticos. Con ello se facilitó la reunificación de las familias de los residentes y la recomposición de los equipos médicos, garantizando así la continuidad de la prestación de servicios sanitarios en colaboración con las autoridades competentes, de acuerdo con las prioridades identificadas durante el estudio.

146. La cuestión relativa a los recursos adecuados ya se ha respondido en las respuestas a recomendaciones anteriores. El término “patrocinador” ha sido eliminado de toda la legislación sanitaria, en consonancia con las directrices estatales. El objetivo del nuevo sistema de entrada y residencia es mejorar los sistemas anteriores, eliminar todas las lagunas que contenían y crear nuevas formas de entrar y residir en el país.

### **Recomendación incluida en el párrafo 22, relativa a la situación de los trabajadores extranjeros**

147. La Ley Federal núm. 29 de 2021 sobre la entrada y residencia de extranjeros tiene por objeto proteger a los trabajadores migrantes contra los riesgos de ser empleados sin un contrato de trabajo legal que proteja sus derechos, lo que los expone al peligro de permanecer en el país de forma ilegal o de encontrarse en una situación de vulnerabilidad. La ley prevé sanciones para toda persona que explote o intente explotar a un extranjero, en particular en su artículo 25, que dice así: “Toda persona que emplee, dé cobijo o aloje a extranjeros infringiendo las disposiciones del presente Decreto Ley será sancionada con una multa de 50.000 dirhams. La reincidencia se castigará con una pena de prisión, además de una multa de 50.000 dirhams. Toda persona que, tras haber contratado a extranjeros para trabajar de conformidad con el presente Decreto Ley, no los contrate o los permita trabajar para terceros sin seguir los trámites legales establecidos será sancionada con la misma pena que se establece en el párrafo 1 del presente artículo. En todos los casos, la multa se multiplicará por el número de infractores”.

148. Desde la presentación del informe anterior, el Estado ha actualizado su legislación nacional (además de la información facilitada en la respuesta al párrafo 20) con el fin de combatir prácticas laborales abusivas como el impago puntual de los salarios, la imposición de comisiones de contratación a los trabajadores, el impago de los atrasos a los trabajadores y la obligación a que firmen documentos falsos indicando que han recibido dichos atrasos, la imposición de jornadas laborales largas y agotadoras, el alojamiento de los trabajadores en condiciones inadecuadas, la obligación de trabajar a temperaturas extremas por la tarde o el acoso sexual.

149. Como ya se ha indicado, la legislación laboral —en particular, el Decreto Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales y el Decreto Ley Federal núm. 9 de 2022 relativo a los trabajadores domésticos, promulgados en 2021 y 2022, respectivamente— protege a los trabajadores mediante el respeto de:

- La protección contra la discriminación y el acoso sexual, que están expresamente prohibidos contra los trabajadores de ambos sexos en la legislación, la cual también establece las sanciones para las personas que cometan esos delitos.
- El derecho a recibir el salario de forma periódica y en la fecha prevista en el contrato.
- El derecho a gozar de períodos de descanso diarios y semanales, así como a vacaciones anuales y licencias de enfermedad.
- El derecho a recibir una prestación por fin de la relación laboral.
- La prohibición de cobrar a los trabajadores comisiones de contratación y de imponerles cualquier tasa a cambio de la contratación.
- El derecho a una vivienda digna que respete la privacidad.
- El derecho a conservar los documentos de identidad.
- El derecho a presentar denuncias, a recurrir a los tribunales laborales y a emprender acciones ante los tribunales sin tener que pagar tasas judiciales.
- El derecho a rescindir el contrato laboral sin sufrir ninguna consecuencia en caso de maltrato o violación de derechos.

150. En este último caso, la legislación dispone que se ha de permitir al trabajador cambiar de empleador y que el empleador infractor está obligado a pagar los atrasos correspondientes o, según las circunstancias, que el asunto se remita a los tribunales. De conformidad con el

artículo 45 de la Ley núm. 33, los trabajadores tienen derecho a abandonar su puesto de trabajo sin previo aviso, conservando todos sus derechos laborales, incluida la prestación por fin de la relación laboral, si el empleador incumple cualquiera de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo o previstas en la ley. Lo mismo se aplica si se demuestra que un empleador o su representante legal agrede a un trabajador, si el trabajador sufre violencia o discriminación por motivos de género (acoso) en el trabajo, si el lugar de trabajo supone una amenaza grave para la salud y la seguridad del trabajador o, por último, si el empleador asigna a un trabajador —sin su consentimiento por escrito— una tarea que difiere manifiestamente de lo acordado en el contrato de trabajo. En virtud del artículo 9 del reglamento de aplicación de la Ley de los Trabajadores Domésticos, estos pueden abandonar su trabajo sin previo aviso por los mismos motivos.

151. En su labor de control del cumplimiento de esa legislación, a lo largo de 2022 los inspectores del trabajo descubrieron 30 empresas que obligaban a los trabajadores a firmar documentos falsos en los que indicaban que habían recibido sus atrasos o que intentaban eludir el sistema de protección salarial introduciendo información falsa. Se impusieron multas administrativas por un importe de 150.000 dirhams a esas empresas, que también fueron obligadas a pagar los atrasos a sus trabajadores. Además, otras 11 empresas fueron sancionadas por no proporcionar alojamientos que cumplieran con las normas aprobadas por el Ministerio. Se les impusieron multas administrativas de 280.000 dirhams y se les exigió que mejoraran las instalaciones de alojamiento. Cada año se emite un decreto ministerial que prohíbe trabajar por la tarde durante los meses de verano, y se imponen multas a las empresas que lo incumplen. En 2022 se les sancionó con 385.000 dirhams por ese motivo.

152. La legislación obliga a los empleadores a cumplir normas específicas y prevé multas para aquellos que las incumplen. El objetivo es proteger a los trabajadores contra el trabajo sin autorización o sin contrato de empleo, la firma de contratos que no se ajusten al modelo unificado aprobado por el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización, o los retrasos en la renovación de su autorización o contrato, todo lo cual podría situarlos en una situación ilegal y, en consecuencia, hacerlos vulnerables a la explotación. En 2022 se registraron 6.720 infracciones, de las cuales 34 fueron remitidas a la Fiscalía. Los empleadores que cometieron infracciones fueron multados por un total de 13.440.000 dirhams y se les exigió que regularizaran la situación de sus trabajadores o que los autorizaran a cambiar de empleador.

153. Se han celebrado memorandos de entendimiento y protocolos de cooperación con los países de origen con el fin de regular los procedimientos que rigen la contratación y el empleo de trabajadores extranjeros en el sector privado y en el servicio doméstico. El objetivo es proporcionar a los trabajadores protección jurídica y funcional contra todas las formas de discriminación racial, mediante:

- La adopción de un contrato unificado para los trabajadores domésticos y otro para los trabajadores del sector privado, asegurando así condiciones similares para los trabajadores de todas las nacionalidades y dejando que únicamente se determine el salario mediante acuerdo entre las partes interesadas, en función de las cualificaciones y la experiencia de cada trabajador.
- Un acuerdo para cooperar en el diseño y la ejecución de programas de capacitación y orientación para que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones, en particular su derecho a condiciones de trabajo justas y no discriminatorias.
- Desde la puesta en marcha del sistema en 2019, alrededor de 8,9 millones de trabajadores han recibido orientación y se han elaborado 10.000 folletos educativos en siete idiomas, que están disponibles en los centros de formación y en el sitio web del Ministerio. Los centros se crearon en cooperación con el sector privado con el fin de orientar a los trabajadores recién llegados, informarlos de sus derechos laborales, explicarles el contrato de trabajo y responder a cualquier pregunta que tengan. A continuación, los trabajadores firman el contrato en el centro y se les entrega un ejemplar para que lo conserven. Además, en 2022 se impartieron dos cursos para inspectores del trabajo a los que asistieron 48 inspectores.

154. La Ley Federal núm. 51 de 2006 sobre la lucha contra la trata de personas, en su versión modificada (la última vez por el Decreto Ley Federal núm. 24 de 2023 sobre la lucha contra la trata de personas), tipifica como delito todas las formas de trabajo forzoso y explotación, incluida la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud o la servidumbre. Los infractores son castigados con penas de prisión que oscilan entre un año y cadena perpetua, mientras que las personas jurídicas han de pagar multas de entre 100.000 y 1 millón de dirhams. Además de la Ley de Lucha contra la Trata de Personas, otras disposiciones también penalizan la esclavitud y el trabajo forzoso, incluidos los artículos 397 y 398 del Código Penal. La Ley Federal núm. 39 de 2006 por la que se regula la cooperación internacional en materia penal, los acuerdos de extradición y los acuerdos de cooperación internacional en materia penal sirve de base para la extradición de delincuentes, acusados o sospechosos a las autoridades judiciales de otros países para que los enjuicien o ejecuten la pena, así como para la asistencia judicial en los casos de trata de personas.

155. Se han tomado las siguientes medidas con el fin de vigilar y prevenir toda práctica abusiva:

- El Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización ha desarrollado un sistema de inspección inteligente que supervisa todas las denuncias e infracciones registradas. Estas se someten entonces a un análisis de riesgos para elaborar una lista de lugares de trabajo con altos índices de denuncias, que luego se priorizan para su inspección periódica.
- Se ha proporcionado a los inspectores del trabajo tabletas que contienen una lista con las condiciones laborales que los inspectores deben tener en cuenta y controlar durante sus visitas. Se ha elaborado una plantilla para las infracciones cuya existencia o reiteración constituyen un indicio claro de prácticas abusivas. Entre ellas se incluyen, por ejemplo, las reclamaciones reiteradas por el retraso o el impago de los salarios, el impago de las horas extraordinarias o el recurso excesivo a estas.
- Si se recibe una denuncia de prácticas laborales abusivas, el equipo de inspección del trabajo se desplaza inmediatamente al centro de trabajo en cuestión para determinar en qué medida el empleador cumple con la ley. A continuación se adoptan medidas graduales contra el empleador, comenzando con una suspensión administrativa, que incluye la suspensión de la contratación de nuevos trabajadores, y terminando con la imposición de multas disuasorias. Se continúa de esa manera hasta que se pone fin a las infracciones y se rectifica la situación. En caso de que se mantenga la situación de incumplimiento, el expediente se remite al departamento de conflictos laborales, que inicia una mediación entre las partes implicadas o remite el asunto a los tribunales.
- Si se demuestra que la denuncia de prácticas laborales abusivas presentada por un trabajador es cierta, se concede a este un permiso de trabajo temporal y se le permite cambiar de empleador hasta que los tribunales emitan una decisión.
- En el marco de sus medidas para facilitar y agilizar la resolución de los conflictos laborales y saldar los atrasos salariales de los trabajadores, el Ministerio de Recursos Humanos ha puesto en marcha un sistema de seguros, cuyo costo para cada trabajador corre a cargo del empleador. La compañía aseguradora garantiza el pago directo y urgente de cualquier atraso cuando el empleador no paga puntualmente las cantidades correspondientes, como salarios atrasados, prestaciones por fin de la relación laboral, el billete de regreso al país de origen, las horas extraordinarias y las vacaciones, si las hubiera. Durante el año 2022 se desembolsaron 79.301.979 dirhams a través de ese sistema para pagar las cantidades correspondientes a 5.583 trabajadores.

156. Se ha impartido formación periódica a los equipos de inspección y orientación laboral, y se organizan cursos y talleres sobre las maneras de identificar las prácticas laborales abusivas, mientras que las campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores y los empleadores tienen por objeto evitar que se repitan las infracciones.

157. Se ha actualizado la legislación que regula la reunificación familiar, en particular el Decreto Ley Federal núm. 29 de 2021 sobre la entrada y residencia de extranjeros y su reglamento de aplicación. En virtud del Decreto Ley, todos los trabajadores activos en el país pueden traer a sus familiares siempre que cumplan un requisito de ingresos mínimos. El

objetivo de esa condición es que los trabajadores puedan atender las necesidades básicas de sus familiares.

158. Los trabajadores pueden solicitar traer a sus padres, hijos y cónyuges extranjeros. Si los trabajadores no cumplen las condiciones necesarias, pueden, no obstante, presentar una solicitud por motivos humanitarios. Estos incluyen a los extranjeros cuyo país de origen esté en situación de guerra, desastre o disturbios, así como a los extranjeros que deseen traer a sus familiares o a los familiares de su cónyuge.

159. El responsable de la Dirección Federal de Identidad y Ciudadanía emitió el Decreto núm. 43 de 2021, que incluye disposiciones que afectan a los reclusos y a las personas reclamadas por la justicia en relación con causas penales. El decreto establece que los trámites que afecten a los “reclusos”, a sus familiares o a las personas que trabajen para ellos pueden llevarse a cabo por conducto de un familiar o un representante legal. Además, las personas que trabajen para el recluso en cuestión pueden transferir y actualizar sus permisos de residencia y regularizar su situación, mientras que todos los trámites que afecten a los familiares y patrocinadores se tramiten como corresponda.

160. El Consejo de Ministros emitió su Decreto núm. 5/46 de 2021, que, cabe destacar, concede el derecho a la residencia a los extranjeros jubilados, sin necesidad de un patrocinador. El decreto también permite a los extranjeros obtener un permiso de residencia renovable de un año para sus padres y los de su cónyuge, así como contratar a trabajadores domésticos.

### **Recomendación incluida en el párrafo 24, relativa a las pensiones de los trabajadores extranjeros**

161. El artículo 51 de la Ley Federal núm. 33 de 2021 sobre la regulación de las relaciones laborales otorga al Consejo de Ministros la facultad de aprobar alternativas al sistema de prestaciones por fin de la relación laboral, al tiempo que garantiza que los trabajadores puedan percibir dichas prestaciones, especialmente en las situaciones en que la situación financiera del empleador se haya deteriorado como consecuencia de la inflación, el impago o la quiebra. Así se vela por que los trabajadores puedan beneficiarse del trabajo que han realizado fuera de su país de origen, permitiéndoles hacer crecer e invertir sus ahorros y obtener intereses sobre ellos mediante un sistema de inversión.

162. Con el Decreto del Consejo de Ministros núm. 96 de 2023 se aprobó una alternativa al sistema de prestaciones por fin de la relación laboral. En virtud de dicho decreto, que es de aplicación voluntaria para los empleadores del sector privado y de las zonas francas, así como para los trabajadores de dichos sectores, el empleador realiza una contribución mensual a un fondo de inversión autorizado para aplicar el sistema. Los beneficiarios (los trabajadores) reciben entonces una prestación por fin de la relación laboral compuesta por las cotizaciones básicas asignadas a su nombre y los intereses devengados.

163. Los trabajadores pueden aumentar voluntariamente el importe de la cotización al sistema en la proporción que deseen, ya sea en forma de pago único o de cotización mensual, siempre que el importe de la cotización mensual voluntaria no supere el 25 % de su salario y no se calcule como parte de su prestación por fin de la relación laboral.

164. El Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización ha aprobado la Ley del Seguro de Desempleo, que funciona como un paraguas de protección social para los trabajadores de los Emiratos Árabes Unidos, tanto extranjeros como nacionales. La ley prevé el pago de cotizaciones para que los trabajadores dispongan de una prestación por desempleo hasta que encuentren un nuevo puesto de trabajo, proporcionándoles así una vida digna para ellos y sus familiares. Los trabajadores reciben la prestación, que asciende al 60 % de su sueldo (hasta un máximo de 20.000 dirhams, dependiendo de las cotizaciones), durante tres meses a partir de la fecha en que quedan desempleados.

## **Recomendación incluida en el párrafo 26, relativa a la protección de los trabajadores domésticos extranjeros**

165. Los Emiratos Árabes Unidos promulgaron la Ley Federal núm. 10 de 2017, que posteriormente fue modificada y actualizada en 2022 en virtud del Decreto Ley núm. 9 de 2022. La ley, que se preparó a la luz del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, incluye numerosas disposiciones que amplían la protección a los trabajadores domésticos, como se ha ilustrado ya en el presente informe y se explica a continuación:

- La ley dispone que los trabajadores domésticos tienen derecho a recibir su salario desde la fecha en que entran en el país y no desde la fecha en que se firmó el contrato. El salario se paga mensualmente, y la carga de la prueba del pago recae en el empleador, que debe presentar un recibo por escrito que demuestre que ha abonado el salario.
- De conformidad con la ley, los trabajadores tienen derecho a períodos diarios de descanso de no menos de 12 horas, entre ellas al menos 8 horas consecutivas de sueño. También tienen derecho a vacaciones anuales remuneradas de al menos 30 días y a 15 días de licencia de enfermedad con goce de sueldo, seguidos de otros 15 días sin sueldo si la situación lo requiere.
- La ley obliga al empleador a proporcionar y facilitar a los trabajadores domésticos residentes un alojamiento digno que garantice su comodidad y privacidad. El empleador también está obligado a tratar bien a los trabajadores, a preservar su dignidad e integridad física, a garantizar su derecho a conservar sus propios documentos de identidad y a sufragar los gastos de tratamiento médico en caso de enfermedad o lesión, en el propio sistema sanitario del Estado.
- En lo que respecta a la libertad de circulación, tanto la ley como el contrato modelo unificado estipulan que los trabajadores tienen derecho a conservar sus propios documentos de identidad, incluido el pasaporte. Ni la ley ni la normativa vigente exigen a los trabajadores obtener un permiso de salida o la autorización de su empleador antes de abandonar el país.
- En lo que respecta a la explotación sexual, como se ha señalado anteriormente, la Ley de los Trabajadores Domésticos (Decreto Ley Federal núm. 9 de 2022) prohíbe a los empleadores y a las agencias de contratación maltratar a los trabajadores de cualquier forma o someterlos a discriminación o acoso sexual. El Código Penal también se ha modificado para prohibir el acoso sexual e imponer sanciones disuasorias a los autores de ese delito.

166. En 2022, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiratización emitió un decreto ministerial por el que los empleadores de cinco categorías de trabajadores domésticos están obligados a pagar los salarios de dichos trabajadores por conducto del sistema de protección salarial. En virtud del decreto, los empleadores pueden pagar el salario mensual de los trabajadores domésticos por Internet, a través de bancos, oficinas de cambio o instituciones financieras acreditadas. Los empleadores obtienen una serie de ventajas al inscribirse en el sistema de protección salarial para trabajadores domésticos y utilizar dicho sistema para pagar el salario de sus trabajadores, a saber: a) la protección de su derecho a obtener una prueba del pago del salario; b) la facilitación del pago de los salarios; c) la garantía de que los trabajadores recibirán su salario a tiempo; d) la consolidación de la relación contractual entre el empleador y el trabajador doméstico.

167. Con el fin de aplicar los memorandos de entendimiento correspondientes, se han alcanzado acuerdos con determinados países de origen de trabajadores domésticos sobre una serie de medidas destinadas a mejorar la protección laboral. Estas medidas incluyen el pago de los salarios en una cuenta bancaria y el suministro gratuito de una tarjeta telefónica y un teléfono móvil para que los trabajadores domésticos puedan comunicarse con sus familiares y, si es necesario, con las autoridades. De esta manera, también se puede proporcionar información a los trabajadores por mensaje de texto. Toda esta información también se

difunde a las misiones diplomáticas para facilitar la comunicación con sus propios ciudadanos.

168. Actualmente, el Estado no puede ratificar el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, ya que la legislación nacional no recoge plenamente determinadas disposiciones del Convenio. Los Emiratos Árabes Unidos siempre tratan de desarrollar su legislación y pueden asegurar al Comité que estudiarán la ratificación del Convenio una vez que se haya creado el entorno legislativo adecuado.

### **Recomendación incluida en el párrafo 28, relativa a la situación de los *bidún* (apátridas)**

169. En los últimos años, los Emiratos Árabes Unidos han prestado especial atención a la cuestión de los apátridas, tratando de evitar soluciones provisionales y abordando el problema desde su raíz. El enfoque del Estado con respecto a esta cuestión ha consistido en velar por que las personas de esta categoría puedan obtener la nacionalidad de su propio país de origen y, de ese modo, alcanzar una situación jurídica que les permita adquirir derechos y deberes fundamentales, en igualdad de condiciones con los demás miembros de la sociedad.

170. Aunque los Emiratos Árabes Unidos no han firmado la Convención para Reducir los Casos de Apatridia, usan las plantillas y normas que contiene ese instrumento como fuente y guía en sus trámites con apátridas, con el objetivo de evitar que surjan casos de apatridia en el futuro.

### **Recomendación incluida en el párrafo 30, relativa a los derechos a la nacionalidad**

171. En los cinco últimos años, 12.722 hijos de ciudadanas han obtenido la nacionalidad emiratí. Quizás sea importante señalar que el número de beneficiarios de las disposiciones del artículo 10 cambia constantemente y que, con la promulgación del Decreto Ley Federal núm. 16 de 2017 por el que se modifican determinadas disposiciones de la Ley Federal núm. 17 de 1972 sobre la nacionalidad y los pasaportes, la cuestión relativa a los hijos de ciudadanas ya no es en modo alguno excepcional. Desde entonces, de hecho, esta cuestión se ha convertido simplemente en un aspecto de las leyes de nacionalidad y es tratada como algo habitual por la Dirección Federal de Identidad, Ciudadanía, Aduanas y Seguridad Portuaria.

### **Recomendación incluida en el párrafo 32, relativa a los cursos de formación sobre la discriminación racial**

172. Desde su creación, los Emiratos Árabes Unidos se han esforzado por proteger y promover la diversidad cultural mediante un marco de leyes y políticas. Con ese fin, han puesto en marcha una serie de iniciativas destinadas a facilitar la convivencia de todas las personas en un único entorno que garantice la diversidad, y han trabajado para consolidar esos valores y arraigarlos en la vida de la sociedad. Este es uno de los principales pilares que sustentan el plan nacional de desarrollo.

173. El Ministerio de Tolerancia y Convivencia ha promovido una iniciativa destinada a forjar una alianza mundial por la tolerancia que reúna a personas, instituciones y representantes de diferentes comunidades religiosas que trabajan en ese ámbito a nivel mundial. La alianza lleva a cabo un intenso programa anual de actividades y eventos organizados en todos los países del mundo. Con ello se establece un foro para la convergencia de ideas, un marco para la acción conjunta que contribuya al bienestar y la prosperidad de todos, y un encuentro mundial para el diálogo, la educación, el intercambio de conocimientos y la interacción positiva entre miembros de diferentes civilizaciones, culturas y creencias. De este modo, la alianza contribuye a promover la tolerancia y la convivencia y a combatir el extremismo, el terrorismo y la discriminación racial.

174. El Ministerio de Tolerancia y Convivencia también organiza diversas iniciativas internacionales para promover la solidaridad humana y abordar cuestiones relacionadas con la tolerancia y problemas de intolerancia y discriminación. Las iniciativas se centran en la legislación y las ideas con el fin de explorar los aspectos jurídicos, filosóficos y religiosos de la tolerancia y la dignidad humana. A continuación se enumeran algunos de los foros y conferencias más importantes organizados por el Ministerio:

- Un foro sobre las iniciativas internacionales.
- Un foro sobre las comunidades.
- Una conferencia internacional sobre “el concepto de la tolerancia en la legislación y el derecho”.

175. Estos eventos constituyen una plataforma de intercambio de ideas y conocimientos sobre la tolerancia y su importancia para la promoción de la dignidad humana y la convivencia. También brindan una ocasión de abordar y debatir los retos y cuestiones relacionados con la tolerancia en diferentes contextos.

176. En los últimos años, el Ministerio de Tolerancia y Convivencia ha organizado una cumbre mundial interreligiosa que demuestra que los Emiratos Árabes Unidos acogen a las diferentes religiones y creencias del mundo. El objetivo es promover un mayor entendimiento, respeto y cooperación entre personas de diferentes confesiones con miras a construir un mundo más pacífico y armonioso. La cumbre fomenta el diálogo para comprender mejor las diferencias que hacen que todas las personas, aunque únicas y distintas en sus creencias, estén unidas por la humanidad que comparten. De ese modo se fomenta la apertura al mundo, se mejora la convivencia y la inclusión, se contribuye a una convivencia pacífica y sostenible en todas partes y se combate el extremismo y la discriminación.

177. La cumbre mundial interreligiosa es un evento de alto nivel organizado por el Ministerio de Tolerancia y Convivencia que reúne a dirigentes y representantes de diferentes religiones de todo el mundo. Su objetivo es promover el diálogo, el entendimiento y la cooperación entre personas de diferentes confesiones, así como examinar las formas en que las comunidades religiosas pueden cooperar para superar sus retos comunes y construir una sociedad armoniosa e inclusiva. La cumbre incluye un conjunto de iniciativas y actividades diseñadas para promover el diálogo y la colaboración entre los participantes.

178. El Ministerio de Justicia y la Fiscalía General han organizado los siguientes cursos y talleres dedicados a la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

<i>Tema</i>	<i>Grupo destinatario</i>	<i>Cursos</i>	<i>Participantes</i>	<i>Fecha</i>
1 Leyes para combatir la discriminación racial	Funcionarios judiciales	1	23	2020
2 Leyes para combatir la discriminación racial	Funcionarios judiciales	1	10	2019
3 Taller sobre los derechos humanos y el poder judicial	Funcionarios judiciales	1	26	2019
3 Leyes para combatir la discriminación racial	Funcionarios militares del Ministerio de Defensa	2	44	2018
4 Conferencia sobre el derecho de nacionalidad y residencia	Abierto a todo el público	1	80	2021
5 La ciberdelincuencia y los derechos del niño	Abierto a todo el público	1	368	2022
6 Taller sobre estrategias para aplicar la Convención contra la Tortura	Funcionarios judiciales y policiales	1	49	2022
7 Derechos y deberes de los trabajadores domésticos	Abierto a todo el público	1	81	2022
8 Derechos y deberes de los trabajadores domésticos	Abierto a todo el público	1	75	2022

179. Por su parte, el Ministerio del Interior también ha organizado iniciativas, actividades y cursos de formación sobre los derechos consagrados en la Convención. Incluyen, por ejemplo, una conferencia sobre la tolerancia, la moderación y el diálogo frente al extremismo, así como talleres y seminarios sobre el odio, que se celebraron en los Estados Unidos de América, Rusia, Francia y Suiza. El Ministerio también participó en una exposición itinerante que formaba parte de la Interfaith Alliance for Safer Communities en Davos. Distintas personalidades religiosas y responsables de iglesias y lugares de culto han realizado 171 visitas a reclusos de instituciones penitenciarias, mientras que el Ministerio ha aportado una contribución económica de 100.000 dólares para la cumbre mundial sobre la tolerancia y ha impartido cursos de formación sobre “diversidad cultural y tolerancia” a los que han asistido 12.256 personas. Además, se ha creado un comité de alto nivel para la tolerancia dentro del Ministerio del Interior, que aprueba proyectos e iniciativas relacionados con la tolerancia y organiza la capacitación pertinente. El comité ha llevado a cabo un estudio sobre los niveles de tolerancia de 409 agentes de policía de Abu Dabi. También ha organizado una serie de actividades de sensibilización con el lema “hermandad humana”, en las que han participado 221 particulares, así como un módulo de formación sobre “diversidad cultural y tolerancia en el ámbito de los derechos humanos”. Además, el comité ha realizado visitas a consejos que representan a diversas comunidades religiosas y ha visitado iglesias y otros lugares de culto donde ha llevado a cabo actividades sobre la tolerancia, la diversidad cultural y las maneras de combatir la discriminación y el odio.

180. El Ministerio del Interior concede gran importancia a la capacitación y cualificación de su personal, al que trata de dotar, independientemente de su área de especialización, de las aptitudes necesarias en materia de derechos humanos. En particular, las fuerzas del orden reciben formación sobre las formas de aplicar los principios consagrados en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. El Ministerio también ha elaborado folletos y catálogos en varios idiomas para todos los grupos de la sociedad. Entre ellos se incluye un documento en el que se establecen los principios de la conducta profesional y la ética en la labor policial (2021), uno de cuyos elementos más importantes consiste en la no discriminación por motivos de color, sexo, nacionalidad, religión o creencias. Además, se organizan seminarios y talleres sobre los principios consagrados en la Convención para el personal del Ministerio y para particulares, tal y como se indica en el cuadro siguiente.

<i>Año</i>	<i>Número de cursos de capacitación</i>	<i>Agentes de policía</i>	<i>Particulares</i>
2018	94	5 482	2 308
2019	91	7 797	3 695
2020	99	6 759	6 531
2021	101	6 673	2 262
2022	124	7 426	1 021

181. La Dirección Federal de Identidad, Ciudadanía, Aduanas y Seguridad Portuaria sigue formando a su personal mediante cursos de capacitación, programas de sensibilización, conferencias y talleres sobre temas relacionados con los derechos humanos. Entre 2018 y 2022 se impartieron los siguientes cursos y talleres especializados sobre los derechos humanos:

- a) Ocho cursos y talleres sobre la lucha contra la trata de personas, realizados con éxito por 464 participantes;
- b) Veintiséis cursos y talleres sobre el análisis de documentos y la detección de falsificaciones, realizados con éxito por 677 participantes;
- c) Un curso especializado sobre la lucha contra la trata de personas, realizado por éxito por 2 participantes;
- d) Diecisiete cursos y talleres sobre los derechos humanos, realizados con éxito por 597 participantes;

e) Veintiocho cursos y talleres sobre salud y seguridad, realizados con éxito por 692 participantes.

El siguiente material, destinado a promover la cultura de los derechos humanos, se ha difundido en los canales de la Dirección Federal en los medios sociales:

- a) Ochenta folletos para crear conciencia sobre los derechos humanos;
- b) Ochenta y ocho folletos para crear conciencia sobre la trata de personas;
- c) Ciento cuarenta y dos folletos para crear conciencia sobre cuestiones de seguridad;
- d) Cincuenta mil mensajes de texto a funcionarios estatales;
- e) Cincuenta y tres conferencias sobre los derechos humanos, la lucha contra la trata de personas, la tolerancia y la creación de conciencia sobre la seguridad.

182. El responsable de la Dirección Federal de Identidad, Ciudadanía, Aduanas y Seguridad Portuaria emitió el Decreto núm. 33 de 2020 relativo a las unidades operacionales. El decreto prevé la creación de una sección dedicada a los derechos humanos y la cooperación internacional, cuyas actividades incluyen el seguimiento de las denuncias relacionadas con los derechos humanos y la difusión de una cultura de los derechos humanos en los ámbitos pertinentes para el mandato de la Dirección Federal.

183. El responsable de la Dirección Federal también emitió el Decreto núm. 5 de 2022 sobre la creación de un “comité de tolerancia” que trabaja para sensibilizar a otras partes interesadas sobre los valores de la tolerancia y la convivencia.

### **Iniciativas nacionales para promover la tolerancia**

184. En 2019, los Emiratos Árabes Unidos pusieron en marcha una iniciativa nacional para promover la función del Gobierno como incubadora de la tolerancia. Posteriormente se amplió su alcance con la puesta en marcha de la iniciativa “Los Gobiernos del mundo como incubadoras de la tolerancia” en mayo de 2023. Las instituciones gubernamentales han emprendido varias actividades destinadas a promover la tolerancia, en concreto:

- i) El Ministerio de Tolerancia y Convivencia ha elaborado su programa “Adalides de la Tolerancia”, dirigido a numerosos grupos de la sociedad, como los jóvenes, las familias, los funcionarios públicos, los escolares y los estudiantes universitarios y de academias de policía. Entre su puesta en marcha, en 2018, y enero de 2023, el programa “Adalides de la Tolerancia” impartió 54 cursos de capacitación de tres días de duración. El programa, que abarca todos los emiratos, se ha llevado a cabo en 84 entidades federales y locales, con un total de 1.403 asistentes. También se beneficiaron 930 estudiantes de instituciones educativas y 380 estudiantes de la academia de policía;
- ii) En el Ministerio de Salud se ha creado un comité para la tolerancia y la convivencia que se dedica a sensibilizar al personal ministerial sobre un sistema de valores basado en la tolerancia; también coordina con otros organismos gubernamentales la puesta en marcha de iniciativas conjuntas relacionadas con la tolerancia. Se ha diseñado una política de tolerancia para el Ministerio de Salud y se han puesto en marcha 18 iniciativas para aplicar dicha política, en las que participan 3.890 funcionarios del Ministerio;
- iii) Se ha celebrado un foro para celebrar la función del Gobierno como incubadora de la tolerancia (el Festival Nacional de la Tolerancia y la Convivencia de 2020). Se envió a 29.937 personas, a través de diversas plataformas, mensajes destinados a promover la tolerancia (Ministerio de Salud);
- iv) El Ministerio de Tolerancia y Convivencia organizó una conferencia internacional sobre “la importancia de la tolerancia y la convivencia para mantener el crecimiento económico y promover la inversión”. El evento, que tuvo lugar el 10 de mayo de 2023, se celebró en Abu Dabi.

185. Basándose en el Decreto núm. 47 de 2021 del Ministro de Industria y Tecnología Avanzada, el Gobierno ha puesto en marcha una iniciativa para desarrollar una norma emiratí de tolerancia y convivencia, que será la primera de este tipo en el mundo. La norma, desarrollada conjuntamente por el Ministerio de Tolerancia y Convivencia y el Ministerio de Industria y Tecnología Avanzada, tiene por objeto fomentar la tolerancia y la convivencia en todo tipo de organizaciones, ya sean del sector público, privado o mixto. La idea es que la promoción de la tolerancia y la convivencia entre las personas en el entorno laboral se refleje automáticamente en el funcionamiento de las instituciones, en las familias y en la comunidad en general.

## Otras recomendaciones

### **Recomendación incluida en el párrafo 33, relativa a la ratificación de otros tratados**

186. Los Emiratos Árabes Unidos siguen considerando seriamente la posibilidad de adherirse a los tratados y protocolos internacionales de derechos humanos. La adhesión a esos instrumentos conlleva necesariamente una serie de consideraciones consultivas, operacionales y legislativas y, antes de dar ese paso con respecto a cualquier tratado, el Estado debe —si desea cumplir las disposiciones del tratado en el futuro— preparar el entorno legislativo e institucional necesario para la aplicación de ese tratado. El Estado también está actualizando su propia legislación nacional para adaptarla a las convenciones y normas internacionales.

187. El Estado reafirma su compromiso de proteger los derechos de los trabajadores, a quienes considera asociados en el desarrollo. Con ese fin, ha elaborado un conjunto de leyes y políticas que regulan el empleo de los trabajadores para proteger sus derechos y crear un entorno laboral adecuado. Los Emiratos Árabes Unidos han logrado grandes avances en la defensa de los derechos y las garantías de los trabajadores migrantes al consagrar dichas garantías en la legislación nacional, de conformidad con los cánones internacionales, y al proporcionarles medios de vida dignos a ellos y a sus familiares en una sociedad tolerante. Ello ha tenido un efecto positivo en la situación socioeconómica y cultural de los trabajadores migrantes y sus familiares en los Emiratos Árabes Unidos, así como en su salud y educación.

188. Un examen del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, ha puesto de manifiesto que algunas de las disposiciones que contiene no están adecuadamente contempladas en la legislación nacional. Por ese motivo se ha aplazado la decisión de ratificar el Convenio, y la cuestión se examinará cuando se vuelva a revisar la legislación que regula el trabajo doméstico.

189. En lo que respecta a la posibilidad de cambiar libremente de empleador, los artículos 20 y 21 de la Ley Federal núm. 9 de 2022 relativa a los trabajadores domésticos prevén la posibilidad de que dichos trabajadores rescindan su relación laboral, en cualquier momento y por iniciativa propia, en determinadas condiciones. Los mismos artículos también establecen su derecho a cambiar de empleador. La Ley dispone explícitamente que la decisión de conceder a un trabajador doméstico un nuevo permiso de trabajo con otro empleador recae exclusivamente en el Ministerio, que puede aprobar o rechazar la solicitud a la luz de su propia política y de su evaluación de las necesidades del mercado laboral. Ni el empleador original del trabajador doméstico ni la agencia de contratación tienen influencia alguna en esa decisión.

### **Recomendación incluida en los párrafos 34 y 35, relativa al seguimiento de la Declaración y el Programa de Acción de Durban y al Decenio Internacional de los Afrodescendientes**

190. El Estado está comprometido con la actuación multilateral de las Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos y participa activamente en foros como el Consejo de Derechos Humanos y la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como en numerosas

conferencias internacionales sobre los derechos humanos y cuestiones conexas. El Estado cumple sus compromisos y obligaciones por conducto de sus leyes y políticas, incluido su marco jurídico.

191. La Declaración de Durban y sus resultados, así como el Decenio Internacional de los Afrodescendientes, sirven de guía para la elaboración de leyes, planes, políticas y estrategias nacionales destinados a promover, proteger y dar a conocer los derechos humanos.

192. El artículo 25 de la Constitución dice así: “Todas las personas son iguales ante la ley y no debe haber discriminación entre los ciudadanos por motivos de raza, nacionalidad, creencias religiosas o posición social”. Y el artículo 32 establece: “Se salvaguardará la libertad de practicar ritos religiosos de acuerdo con las tradiciones establecidas, respetándose el orden público y la moral pública”. Los Emiratos Árabes Unidos promulgaron el Decreto Ley Federal núm. 2 de 2015 sobre la lucha contra la discriminación y el odio, posteriormente modificado por el Decreto Ley Federal núm. 34 de 2023, que tipifica como delito los actos que entrañan el menosprecio de las religiones y los lugares religiosos, combate todas las formas de discriminación y rechaza el discurso de odio, independientemente del medio en que se exprese.

193. El Estado cuenta con procedimientos legislativos, judiciales y reglamentarios para los casos de discriminación racial u odio. Con ellos se asegura la disponibilidad de medios de reparación; el derecho a presentar denuncias sin discriminación; el acceso a la justicia, la reparación y la indemnización; la asistencia jurídica a las víctimas de esos delitos; y la protección de las víctimas y los testigos. Todas esas cuestiones ya se han mencionado en el presente informe.

### **Recomendación incluida en el párrafo 36, relativa a las consultas con la sociedad civil**

194. En el marco del proceso consultivo previo a la preparación del informe nacional, el Comité Permanente de Derechos Humanos celebró una serie de reuniones con la sociedad civil, incluida una en mayo de 2024 con representantes de grupos de la sociedad civil. La reunión brindó la oportunidad de hablar del informe y examinar el papel y las opiniones de la sociedad civil. El Comité Permanente también organizó talleres, foros y otros eventos con organizaciones de la sociedad civil y organismos gubernamentales para analizar sus propuestas sobre las mejores formas de dar seguimiento a los resultados del examen del informe periódico anterior y supervisar la aplicación de las recomendaciones. Los resultados de esas reuniones se integraron en el informe. Además, el 19 de marzo de 2023 se organizó un taller, en colaboración con la sociedad civil, para hablar del plan estratégico de derechos humanos del Ministerio del Interior para el período comprendido entre 2023 y 2026.

### **Recomendación incluida en el párrafo 37, relativa a la modificación del artículo 8 de la Convención**

195. Los Emiratos Árabes Unidos siguen examinando la posibilidad de ratificar las modificaciones de los tratados y protocolos internacionales a los que se han adherido, incluidos los relacionados con los derechos humanos. Se trata de un trámite procedimental que las instituciones estatales abordan con imparcialidad, en consonancia con las prioridades nacionales. Antes de dar ese paso con respecto a cualquier tratado, el Estado debe —si desea cumplir las disposiciones del tratado en el futuro— preparar el entorno legislativo e institucional necesario para la aplicación de ese tratado.

### **Recomendación incluida en el párrafo 38, relativa a la declaración prevista en el artículo 14 de la Convención**

196. Los Emiratos Árabes Unidos siguen examinando la posibilidad de ratificar las modificaciones de los tratados y protocolos internacionales a los que se han adherido, incluidos los relacionados con los derechos humanos. Se trata de un trámite procedimental

que las instituciones estatales abordan con imparcialidad, en consonancia con las prioridades nacionales.

197. Dado que la declaración es facultativa para los Estados Partes, tal y como se dispone en la propia Convención, los Estados son libres de decidir cuándo realizarla, una vez que se hayan establecido las condiciones legislativas y el entorno administrativo adecuados.

198. Ya existen suficientes mecanismos a nivel nacional, como la Institución Nacional de Derechos Humanos, para tratar cualquier denuncia o acusación de discriminación racial. También se puede obtener reparación e indemnización por conducto de los tribunales nacionales, que son independientes.

199. La Institución Nacional de Derechos Humanos se creó a finales de 2021 como entidad independiente, en virtud de la Ley Federal núm. 12 de 2021 y de conformidad con los Principios de París aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La Institución tiene personalidad jurídica independiente y goza de autonomía financiera y administrativa en el ejercicio de su mandato y sus funciones, que contribuyen a la promoción y protección de los derechos humanos.

### **Recomendación incluida en el párrafo 39, relativa al documento básico común**

200. El documento básico común, que contiene información general, se preparó y presentó a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos el 26 de mayo de 2022 con la signatura [HRI/CORE/ARE/2022](https://www.unhcr.org/refugees/2022/05/22-23-are-core-hri/).

### **Recomendación incluida en el párrafo 10, relativa a la difusión de información**

201. El Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos procura que los principios de los derechos humanos estén firmemente arraigados en la mente de los nacionales y extranjeros residentes mediante la difusión de una cultura de los derechos humanos y el cumplimiento de las disposiciones de los tratados internacionales que han sido firmados y ratificados por el Estado. El Ministerio de Justicia publica las leyes y reglamentos de aplicación del país en su sitio web en árabe e inglés, de modo que sean accesibles para todos. Los instrumentos internacionales de derechos humanos también se publican en el sitio web.

202. Los organismos gubernamentales y las instituciones estatales imprimen y distribuyen los tratados internacionales de derechos humanos y los publican en sus propios sitios web para que todo el público pueda leerlos y examinarlos.

203. La legislación nacional está disponible en el Portal Jurídico de los Emiratos Árabes Unidos, que contiene, tanto en árabe como en inglés, el *corpus* legislativo nacional promulgado desde la creación del país en 1971. El portal está diseñado para que la población, los especialistas y todas las partes interesadas comprendan mejor el sistema jurídico de los Emiratos Árabes Unidos, y también sirve de archivo de la cultura jurídica contemporánea para las generaciones futuras.