

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN ESTUDIOS DE LAS MUJERES,  
DISCURSOS Y PRÁCTICAS DE GÉNERO**

**UNIVERSIDAD DE GRANADA**

**ESCUELA DE DOCTORADO DE HUMANIDADES, CIENCIAS SOCIALES Y  
JURÍDICAS**



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

**TESIS DOCTORAL**

**EL LIDERAZGO DE LA MUJER EMIRATÍ ENTRE LA REALIDAD Y  
LOS DESAFÍOS**

**"APROXIMACIÓN JURÍDICO-SOCIOLÓGICA Y ESTUDIO DE CAMPO"**

**Presentada por:**

**NOURA NASIR SALIM MUSFAR ALKARBI**

**Directora:**

**Prof. Dra. M<sup>a</sup> Ángeles Cuadrado Ruiz**

**Granada, 2024**

Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales  
Autor: Noura Nasir Salim Musfar Alkarbi  
ISBN: 978-84-1195-574-4  
URI: <https://hdl.handle.net/10481/97496>

**DEDICATORIA**

*Al alma de mi madre*

## AGRADECIMIENTOS

Me gustaría expresar mi agradecimiento a todos los que me ayudaron durante estos largos años en los que duró mi investigación sobre "El liderazgo de la mujer emiratí entre la realidad y los desafíos: Aproximación jurídico-sociológica y estudio de campo".

En primer lugar, expreso mi más sincero agradecimiento y gratitud a la Dra. M<sup>a</sup> Ángeles Cuadrado Ruiz, la distinguida profesora que siguió cuidadosamente el tema de la investigación y la supervisó, sin escatimar esfuerzos en ayudarme en toda mi carrera investigadora en España y en darme la información y la orientación necesarias. También le agradezco todo lo que hizo para que esta investigación fuera exitosa y llegase a buen puerto.

En segundo lugar, quiero expresar mi profundo agradecimiento y gratitud a los distinguidos profesores, miembros del Tribunal, por el valioso tiempo que dedicaron a la lectura, evaluación y discusión de esta tesis, y sus consejos y orientaciones.

Asimismo, quiero agradecer a los empleados del Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas que han cooperado conmigo, me han proporcionado la información necesaria y me han ayudado todo lo posible; en particular, a Su Excelencia Abdullah Nasser Lootah, ministro adjunto de Asuntos del Gabinete para la Competitividad y el Intercambio de Conocimientos. Muchas gracias por su colaboración.

Por otra parte, me gustaría expresar mi profundo y sincero agradecimiento al alma de mi madre, esta persona que amaba la ciencia y la apoyaba. Nunca olvidaré su apoyo moral y constante aliento. Gracias, mamá.

También, doy las gracias a mis hermanos que me ayudaron a llegar a todo lo que era difícil. Gracias a su ayuda, todo se volvió fácil.

Finalmente, a todos los que he recordado les he dado las gracias, pero a los que he olvidado sin querer, los considero las primeras personas a las que tengo que apreciar y estar agradecida.



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
1.1. Importancia del estudio.....	14
1.1.1. Importancia teórica.....	14
1.1.2. Importancia práctica.....	14
1.2. Motivaciones académicas y personales.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.4. Hipótesis.....	17
1.5. Problema del estudio.....	18
1.6. Preguntas del estudio.....	20
1.7. Metodología.....	22
1.7.1. Comunidad del estudio.....	25
1.7.2. Muestra del estudio.....	25
1.7.3. Herramienta del estudio.....	27
1.7.4. Sinceridad y estabilidad de la herramienta.....	29
1.7.5. Medida de procedimiento de las variables de estudio.....	30
1.7.5.1. Variables independientes.....	31
1.7.5.2. Variables dependientes.....	31
1.7.6. Métodos estadísticos.....	31
1.7.7. Ficha técnica de la investigación.....	32
1.7.8. Organización del estudio.....	33
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....</b>	<b>37</b>
2.1. Conceptos procedimentales.....	39
2.1.1. Concepto del liderazgo femenino.....	40
2.1.2. Concepto de la realidad.....	42
2.1.3. Concepto de los desafíos.....	48
2.2. Teorías explicativas del liderazgo de la mujer.....	52
2.2.1. Teoría estructural funcionalista.....	54
2.2.2. Teoría de la actualización política.....	60
2.3. Estudios previos.....	64
2.3.1. Estudio de Ruhia Awad (2020).....	65
2.3.2. Estudio realizado por Somali, Al-Jafari y Zaki (2019).....	66
2.3.3. Estudio realizado por Tawtah y Al-Ajarmeh (2017).....	67

2.3.4. Estudio realizado por Virginia Rincon, Miguel Gonzalez y Carly Barriro (2017).....	68
2.3.5. Estudio realizado por la AAUW (2016) en Estados Unidos.....	69
2.3.6. Estudio llevado a cabo por Ashwi et al. (2013).....	70
2.3.7. Estudios previos en comparación con el estudio actual.....	70

## **CAPÍTULO II: CONTEXTO HISTÓRICO Y SOCIAL DE LOS EAU.....74**

3.1. Contexto histórico de los EAU.....	74
3.1.1. Formación de los EAU.....	74
3.1.2. Composición demográfica de la sociedad emiratí.....	83
3.2. Cambios sociales de las mujeres en la sociedad de los EAU.....	89
3.2.1. Comparación de la situación de las mujeres antes y después de la unión de los EAU.....	94
3.2.1.1. La mujer y la vida social.....	95
3.2.1.2. La mujer y la economía.....	97
3.2.1.3. La mujer y la política.....	98
3.2.1.4. La mujer y la educación.....	100
3.2.2. Establecimiento del movimiento feminista emiratí.....	103
3.2.3. Unión General de Mujeres y los aspectos más destacados del cambio producido por la institución.....	111
3.2.3.1. Proyectos sociales de la Unión General de Mujeres.....	111
3.2.3.2. Actividades y eventos de la Unión General de Mujeres.....	114
3.2.4. Evaluación de la Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer Emiratí.....	124
3.2.4.1. Primer eje: Pilares desde los que se lanzó la Estrategia Nacional (2015/2021).....	125
3.2.4.2. Segundo eje: Prioridades en las que se centró la Estrategia Nacional (2015/2021).....	126
3.2.4.3. Tercer eje: Futuro de las mujeres emiratíes tras la implementación de la Estrategia Nacional (2015/2021).....	132

## **CAPÍTULO III: CONTEXTO POLÍTICO Y LEGAL DE LOS EAU.....138**

4.1. Aspectos políticos del sistema de gobierno de los EAU.....	138
4.1.1. Primer aspecto: Características relacionadas con el origen y la naturaleza de la constitución.....	138
4.1.2. Segundo aspecto: Características relacionadas con la naturaleza del sistema de gobierno de los EAU.....	146

4.2. Sistema legal para la protección de las mujeres emiratíes.....	158
4.2.1. Garantías constitucionales, nacionales y convenios regionales e internacionales.....	159
4.2.1.1. Constitución.....	159
4.2.1.2. Ley Nacional.....	163
4.2.1.3. Convenios internacionales.....	165
4.2.2. Realidad práctica de la posición y representación de las mujeres emiratíes dentro de este sistema legal.....	168
4.2.2.1. Educación.....	169
4.2.2.2. Salud.....	173
4.2.2.3. Fuerza laboral, el parlamento y los altos cargos.....	177
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS DATOS DE ESTUDIO DE CAMPO.....</b>	<b>188</b>
5.1. Presentación de los entrevistados.....	188
5.1.1. Decano médico (retirada) Asmaa Sultan Al-Mughairy.....	188
5.1.2. Juez: Ibtisam Al-Badawi.....	190
5.1.3. Dra. Moza Hassan Al-Shehhi.....	190
5.1.4. Exministra de Asuntos Sociales, Mariam Al-Roumi.....	192
5.1.5. Reem Falasi secretario general del Consejo Supremo para la Maternidad y la Infancia.....	193
5.1.6. Ministro de Estado, Dra. Maitha Salem Al-Shamsi.....	194
5.1.7. Al-Yazia de Kuwait, director ejecutivo.....	195
5.1.8. Dra. Amal Al-Qubaisi, presidente del Consejo Nacional Federal.....	196
5.1.9. Jamila Al-Muhairi ministra de Estado de Educación General.....	197
5.1.10. Dra. Hassa Al Otaiba, embajador de los Emiratos Árabes Unidos ante España.....	198
5.1.11. Hossa Bouhameed, ministro de Desarrollo Comunitario.....	199
5.1.12. Dra. Khawla Al-Mulla, presidente del Consejo Consultivo de Sharjah...200	
5.1.13. Raja Issa Al-Gurg, empresaria de los EAU.....	201
5.1.14. Reem Hashemi ministra de Estado para la Cooperación Internacional...203	
5.1.15. Shama Al Mazroui, ministra de Estado para Asuntos de la Juventud.....	205
5.1.16. Dra. Sheikha Al-Arri, ex miembro del Consejo Nacional Federal.....	206
5.1.17. Dra. Aisha Al-Sayyar, ex subsecretaria de Ministerio desde 1981.....	207
5.1.18. Capitán Aisha Al Hamli piloto de aeronave, representante permanente de los Emiratos Árabes Unidos ante el Consejo de la OACI.....	208
5.1.19. La periodista pionera Abla Al-Nuwais.....	209



<b>5.1.20.</b> Fatima Ali Humaid Saeed Al Muhairi, miembro de la junta consultiva de Sharjah.....	210
<b>5.1.21.</b> Lana Zaki Nusseibeh, embajadora y delegada permanente de los EAU ante las Naciones Unidas en Nueva York.....	211
<b>5.1.22.</b> Lubna Al-Qasimi, ministro de Estado.....	212
<b>5.1.23.</b> Teniente coronel Mariam Al-Mansouri, un piloto de combate.....	213
<b>5.1.24.</b> Maryam Bint Mohammed Hareb Al-Muhairi, ministra de Estado para la Futura Seguridad Alimentaria .....	214
<b>5.1.25.</b> Sarah Bint Yousef Al Amiri, ministra de Estado de Ciencia Avanzada.....	214
<b>5.1.26.</b> Softa Al-Sharhan, Miembro del Consejo Nacional Federal.....	216
<b>5.1.27.</b> Najla Al Awar Bint Mohammed ex ministra de Desarrollo Comunitario en el Gobierno Federal de los EAU.....	216
<b>5.1.28.</b> Noura Khalifa Al Suwaidi, directora general de la Federación General de Mujeres.....	217
<b>5.1.29.</b> Noura Bint Mohammed Al-Kaabi, ministra de Cultura y Desarrollo del Conocimiento en el Estado.....	218
<b>5.1.30.</b> Oud Khalfan Al Roumi, ministro de Felicidad y Calidad de Vida en el Gobierno de los EAU.....	219
<b>5.2.</b> Análisis de respuestas de las encuestadas.....	221
<b>5.2.1.</b> Factores más importantes que contribuyen a la presencia de las mujeres en los puestos de liderazgo en el Estado.....	221
<b>5.2.2.</b> Obstáculos más importantes del liderazgo de las mujeres emiratíes.....	226
<b>5.2.3.</b> ¿Cuáles son las soluciones y sugerencias para aumentar y activar el liderazgo de las mujeres emiratíes? .....	230
<b>5.3.</b> Análisis de datos de la encuesta de campo.....	235
<b>5.3.1.</b> Características de la muestra de estudio.....	235
<b>5.3.1.1.</b> Género.....	235
<b>5.3.1.2.</b> Residencia permanente.....	235
<b>5.3.1.3.</b> Edad.....	236
<b>5.3.1.4.</b> Estado educativo.....	237
<b>5.3.1.5.</b> Estado civil.....	239
<b>5.3.1.6.</b> Relación con la fuerza laboral.....	239
<b>5.3.1.7.</b> Lugar de trabajo.....	240
<b>5.3.1.8.</b> Sector del trabajo.....	241
<b>5.3.1.9.</b> Profesión.....	242
<b>5.3.1.10.</b> Ingreso mensual.....	243
<b>5.3.1.11.</b> Número de miembros de la familia.....	245

5.3.1.12. Personas con quien se vive actualmente.....	245
5.3.1.13. Opinión de los encuestados sobre la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo.....	246
5.4. Factores que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.....	251
5.4.1. Factores legislativos.....	251
5.4.2. Factores sociales.....	255
5.4.3. Factores culturales y educativos.....	261
5.4.4. Factores económicos.....	265
5.4.5. Factores personales y psicológicos.....	271
5.4.6. Factores institucionales.....	276
5.4.7. Factores políticos.....	281
5.5. Obstáculos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.....	286
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LAS CONCLUSIONES.....</b>	<b>291</b>
6.1. Discusión.....	291
6.2. Recomendaciones.....	297
6.3. Conclusiones.....	302
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>312</b>
7.1. Libros, revistas y tesinas.....	312
7.2. Documentos, informes, Periódicos locales y algunos sitios web.....	326
7.3. Constituciones y leyes.....	332
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>335</b>
ÍNDICE DE TABLAS Y MAPAS.....	8
ANEXO (1): Encuesta de "El liderazgo de las mujeres emiratíes 2018".....	336
ANEXO (2): Entrevista semiestructurada.....	344
ANEXO (3): Federal Competitiveness and Statistics Authority.....	345



## ÍNDICE DE TABLAS Y MAPAS

### a) Listado de tablas

Tabla 1: Distribución de los individuos de la muestra según el emirato en el que viven.....	26
Tabla 2: Transacciones estadísticas que se utilizarán para medir las variables independientes en el estudio.....	31
Tabla 3: Crecimiento demográfico de los EAU de 1904 a 1972.....	81
Tabla 4: Crecimiento demográfico de los EAU entre 1975 -2019.....	83
Tabla 5: Equilibrio entre la proporción de mujeres y la de los hombres en puestos gubernamentales, directivos o de alto nivel de 2015 a 2019.....	85
Tabla 6: Asociaciones de mujeres en los EAU.....	104
Tabla 7: Número de candidatos para las elecciones del Consejo Nacional Federal de 2006.....	178
Tabla 8: Distribución de los encuestados por su género.....	230
Tabla 9: Distribución de los encuestados por su residencia permanente.....	231
Tabla 10: Distribución de los encuestados por grupo de edad.....	232
Tabla 11: Distribución de los encuestados por su estado educativo.....	233
Tabla 12: Distribución de los encuestados por su estado civil.....	234
Tabla 13: Distribución los encuestados según su relación con la fuerza laboral.....	235
Tabla 14: Distribución de los encuestados por su lugar de trabajo.....	236
Tabla 15: Distribución de los encuestados por el sector de trabajo.....	237
Tabla 16: Distribución de los encuestados por su profesión.....	238

Tabla 17: Distribución de los encuestados por su ingreso mensual.....	239
Tabla 18: Distribución de los encuestados por el número de miembros de la familia.....	240
Tabla 19: Distribución de los encuestados según con quién viven.....	241
Tabla 20: Distribución de los encuestados según su opinión sobre la toma de posiciones de liderazgo por parte de las mujeres.....	242
Tabla 21: Distribución de los encuestados según género y opinión sobre la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo.....	242
Tabla 22: Distribución de los encuestados según el sector en el que trabajan y su opinión sobre el hecho de que las mujeres asuman puestos de liderazgo.....	244
Tabla 23: Opinión de las encuestadas sobre los factores legislativos que afectan la representación de las mujeres emiratíes en cargos de liderazgo.....	248
Tabla 24: Opinión de las encuestadas sobre los factores sociales que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.....	253
Tabla 25: Opinión de los individuos de la muestra sobre los factores culturales y educativos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.....	258
Tabla 26: Opinión de las encuestadas acerca de los factores económicos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.....	264
Tabla 27: Opinión de las encuestadas sobre los factores personales y psicológicos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.....	268
Tabla 28: Opinión de las encuestadas a cerca de los factores institucionales que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.....	273
Tabla 29: Opinión de las encuestadas acerca de los factores políticos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.....	278

Tabla 30: Opinión de las encuestadas acerca de los obstáculos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.....283

## **1. Introducción**

Sin duda, los temas relacionados con las mujeres han despertado un gran interés a nivel local, regional y global. Estas cuestiones no se limitan a un solo campo científico, sino que han sido abordadas desde diversas perspectivas e ideologías en disciplinas como la sociología, la psicología, el derecho, la política y los medios de comunicación, entre otras. Se han analizado temas como el papel de la mujer en el desarrollo de la sociedad, incluyendo la crianza y educación de las generaciones futuras, el cuidado de la salud y la alimentación adecuada, la gestión de asuntos familiares, el trabajo voluntario y de caridad, y la participación en la vida pública y en el mercado laboral.

El papel de la mujer en cualquier sociedad refleja de manera precisa el movimiento, la actividad, las normas y las tradiciones predominantes en dicha sociedad, así como los desafíos a los que se enfrenta. Por lo tanto, el papel de la mujer en el desarrollo es de gran importancia en todo el mundo. La mayoría de los estudios han confirmado que no se puede lograr un desarrollo real sin la participación activa de las mujeres. Mejorar las condiciones de las mujeres de manera científica, realista y práctica contribuye a acelerar el desarrollo y alcanzar sus objetivos, ya que el desarrollo en su sentido más amplio requiere la participación de todos los miembros de la sociedad.

En este contexto, muchos expertos e investigadores han señalado la necesidad de lograr una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones y ocupar más cargos de liderazgo. Para lograr esto, es necesario abordar las diversas dificultades que obstaculizan su papel en la sociedad y aumentar su representación en los puestos de liderazgo. A pesar de que las mujeres poseen reservas intelectuales, morales y

educativas, y desempeñan un papel importante en la sociedad y en diversas instituciones, su participación en cargos de liderazgo sigue siendo limitada.

Existen numerosas y variadas barreras que obstaculizan el progreso de las mujeres en el trabajo y que, en su mayoría, conducen a su exclusión de los puestos de liderazgo. A pesar de los avances políticos, económicos y sociales que han traído cambios significativos en la sociedad y han permitido la participación de las mujeres en diversos campos, esta participación sigue siendo relativamente limitada. Por lo tanto, es necesario identificar los desafíos que a menudo se entrelazan y encontrar soluciones adecuadas para superarlos.

En este sentido, el presente estudio analiza y comprende la situación de las mujeres líderes en los Emiratos Árabes Unidos en términos de su realidad actual, que ha experimentado un notable desarrollo y estímulo. Además, se diagnostican los desafíos que obstaculizan este desarrollo y progreso, impidiendo que las mujeres ocupen posiciones de liderazgo en proporción a los estándares internacionales y las expectativas en los Emiratos.

A pesar de las leyes y regulaciones que respaldan la ocupación de las mujeres en puestos de liderazgo, y a pesar del apoyo y aliento proporcionados por el Estado en este campo, el cambio social y cultural aún no ha alcanzado el nivel deseado. Los valores, las costumbres y las normas sociales negativas que persisten en la sociedad de los Emiratos siguen siendo un desafío para que algunas mujeres ocupen puestos de liderazgo en el país. Esto requiere un gran esfuerzo y más tiempo para empoderar a las mujeres líderes en los EAU y permitirles ocupar más cargos de liderazgo.



Aunque los Emiratos Árabes Unidos han brindado muchas oportunidades para que las mujeres ocupen cargos de liderazgo, como ministras, subsecretarias de ministerio, embajadoras, miembros del Consejo Nacional Federal y diversas posiciones de responsabilidad en el país, esto puede no satisfacer las ambiciones del Estado de expandirse en este campo y brindar a las mujeres más oportunidades de ocupar cargos de liderazgo en los centros de toma de decisiones en el país, como parte de los esfuerzos para empoderar a las mujeres emiratíes en términos de liderazgo y política.

Muchos estudios e investigaciones realizados sobre este tema (que se presentarán en la parte dedicada a los estudios anteriores) indican que hay un panorama legal, legislativo, político y social en constante cambio en los EAU. Sin embargo, esto no ha sido suficiente para impulsar a las mujeres a ocupar más cargos de liderazgo en el país. Esto puede deberse a varios factores, como los valores y las normas sociales que siguen asignando roles con una mentalidad masculina, sin reconocer las habilidades y capacidades que las mujeres adquieren y desarrollan cada vez más.

Además, los EAU es un país relativamente joven y las oportunidades para las mujeres aún son limitadas en comparación, lo que puede resultar en que muchas mujeres no estén calificadas para ocupar cargos de liderazgo en el país. Todo esto requiere que el Estado realice más esfuerzos y dedique más recursos para aumentar la capacitación de las mujeres y empoderarlas en términos de educación, cultura y liderazgo, para que puedan competir con los hombres de manera justa y estén preparadas para asumir más posiciones de liderazgo y roles en la toma de decisiones.

## **1.1. Importancia del estudio**

Este estudio proporciona una nueva contribución científica a través de una investigación analítica que es importante tanto teórica como prácticamente, con los siguientes puntos clave:

### **1.1.1. Importancia teórica**

(a) El estudio es parte de la investigación de campo que tiene como objetivo comprender los factores que afectan a las mujeres emiratíes en el liderazgo y su contribución a la sociedad, y analizar la situación actual de las mujeres emiratíes con los datos presentes y las expectativas futuras.

(b) La importancia teórica del estudio radica en establecer una base de investigación científica clara para futuros estudios en este campo, especialmente porque no ha habido estudios previos a nivel de doctorado que hayan abordado este tema en el país.

(c) Este estudio obtiene su importancia al intentar presentar una visión clara de las mujeres emiratíes en general y del liderazgo en particular.

### **1.1.2. Importancia práctica**

(a) Proponer políticas basadas en evidencias para el Estado, con el fin de ayudarlo a cumplir con sus compromisos dentro del marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente el Objetivo 5-5, que garantiza la igualdad de oportunidades de liderazgo para las mujeres.

(b) Proporcionar datos y estadísticas científicas basadas en la investigación y el estudio de campo objetivo sobre los obstáculos reales que enfrentan las mujeres emiratíes en el liderazgo.

(c) Utilizar los resultados de esta investigación para que estén al alcance de los responsables de la toma de decisiones que formulan diversas políticas y crean planes, programas y proyectos para mejorar la situación de las mujeres líderes en la sociedad emiratí.

(d) Generar recomendaciones prácticas para aprovechar en la construcción de la estrategia nacional para el avance de las mujeres emiratíes.

(e) Contribuir al enriquecimiento de la biblioteca científica en este campo y abrir nuevas perspectivas para los investigadores sociales interesados en el estudio y la expansión.

## **1.2. Motivaciones académicas y personales**

Elegimos este tema, impulsados por varias motivaciones académicas y personales, entre las cuales se destacan:

(a) Obtener un doctorado en el campo de Estudios de la Mujer, ya que esta especialización está muy limitada en las universidades del mundo en general y, en particular, en los Emiratos Árabes Unidos. Así, vemos que existe una necesidad urgente de expertos en este campo en los Emiratos para trabajar en instituciones académicas, centros de investigación y organizaciones dedicadas a los asuntos de la mujer.

(b) Estudiar y evaluar la situación actual de las mujeres emiratíes. De esta manera, consideramos apropiado, e incluso necesario, dedicar nuestra investigación doctoral a este tema para evaluar los campos,

actividades y roles importantes de las mujeres a nivel local e internacional.

(c) La falta de estudios en la biblioteca de los EAU, y en general en la biblioteca árabe, sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en su ejercicio de liderazgo en la sociedad. Por lo tanto, aspiramos a que este estudio sea un paso pionero en este campo, con la esperanza de cubrir algunas de las lagunas en la biblioteca de los EAU y la biblioteca árabe en general. También esperamos que esto motive a otros investigadores a llevar a cabo más estudios en este campo.

(d) Proporcionar estudios e investigaciones científicas académicas a los responsables de la toma de decisiones en los EAU, para que puedan utilizarlos en la elaboración de planes y estrategias relacionadas con el liderazgo de las mujeres.

### **1.3. Objetivos**

Este estudio se llevó a cabo con el objetivo principal de comprender la realidad del liderazgo de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos y las circunstancias que rodean este tema. Se desglosó el objetivo principal en una serie de objetivos secundarios para facilitar su estudio y análisis. Por consiguiente, este estudio tuvo como objetivo conocer y determinar lo siguiente:

(a) Los factores legislativos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(b) Los factores sociales que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(c) Los factores culturales y educativos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(d) Los factores económicos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(e) Los factores personales y psicológicos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(f) Los factores institucionales que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(g) Los factores políticos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(h) Soluciones y propuestas para aumentar y promover el liderazgo de las mujeres emiratíes.

#### **1.4. Hipótesis**

La verdad es que, en esta investigación se ha determinado un conjunto de hipótesis que deberían ser resueltas por medio de los capítulos y partes de este trabajo. A continuación, se resumirán las principales hipótesis de nuestro estudio en lo siguiente:

(a) Los factores legislativos podrían tener un impacto en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(b) Los factores sociales podrían tener una influencia en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(c) Los factores culturales y educativos podrían afectar el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(d) Los factores económicos podrían poseer un impacto en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(e) Los factores personales y psicológicos podrían influir en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(f) Los factores institucionales podrían tener una influencia en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

(g) Los factores políticos podrían afectar el liderazgo de las mujeres emiratíes.

### **1.5. Problema del estudio**

Dadas las circunstancias actuales, las mujeres líderes en los Emiratos Árabes Unidos han registrado el mayor porcentaje de representación ministerial para las mujeres en la región. En términos de negocios e innovación, los EAU han obtenido la mayor proporción en la lista de Forbes de las "100 mujeres de negocios más poderosas del Medio Oriente en 2020", con un total de 23 mujeres emiratíes<sup>1</sup>. El último informe mundial sobre la brecha de género en 2021 señaló que los Emiratos Árabes Unidos ocupan el primer lugar en el mundo árabe en la reducción de la brecha de género, habiendo cerrado hasta ahora el 71.6% de la brecha de género. Esto se debe al incremento en el número de mujeres en puestos directivos y de liderazgo en el ámbito laboral, incluyendo altos funcionarios y directivos.

Además, los EAU son el segundo país en el mundo que impuso una decisión en 2012 que requiere la representación femenina en los consejos

---

<sup>1</sup> Periódico Al-Ittihad (2020). Artículo titulado: *Foro de Liderazgo de Mujeres en Uzbekistán*, publicado el 23 de diciembre de 2020. Recuperado de <https://www.alittihad.ae/news>.

de administración de todas las entidades y empresas gubernamentales en el país. En mayo de 2015, el Consejo de Ministros aprobó una decisión para establecer el "Consejo de Emiratos para la Equidad de Género" con el objetivo de lograr un equilibrio de género en los centros de toma de decisiones, en línea con la Visión de los Emiratos Árabes Unidos 2021<sup>2</sup>.

Así como los EAU han logrado empoderar a las mujeres a través de planes de desarrollo y crecimiento en la sociedad, como parte de su estrategia y visión nacional desde su fundación hace aproximadamente 50 años. Por tanto, parece ser un momento apropiado para examinar la trayectoria de liderazgo de las mujeres emiratíes, partiendo de un estudio de las condiciones legales, sociales, económicas, culturales, educativas, políticas, psicológicas e institucionales que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.

El problema de estudio se centra en analizar la experiencia de liderazgo de las mujeres en los EAU y trabajar en su análisis e interpretación desde una perspectiva científica integral que observe el fenómeno en su movimiento sin aislarlo de los contextos interactivos. Esto requiere examinar los factores que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes, a través de la revisión de marcos legislativos, sociales, culturales, económicos e institucionales que han influido en ellas. También es importante conocer la visión de las líderes que ocupan puestos de toma de decisiones, evaluar las barreras que enfrentan y las formas de superarlas, así como la percepción de la sociedad hacia el liderazgo femenino. Además, se busca identificar los aspectos positivos

---

<sup>2</sup> Véase Consejo de los Emiratos para el Equilibrio de Género, *publicaciones estadísticas introductorias*, Emiratos Árabes Unidos.

de la experiencia y fortalecerlos, así como revelar las limitaciones o barreras y proponer soluciones adecuadas.

## **1.6. Preguntas del estudio**

En realidad, esta investigación ha identificado una serie de preguntas que se supone que deben ser respondidas a través de los capítulos y partes de este estudio. De este modo, la pregunta principal del estudio es: "¿Cuáles son los factores que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes?"

La verdad es que, con el fin de facilitar la tarea de la investigadora en la recopilación y análisis de datos de manera objetiva, la misma ha desglosado tal pregunta en una serie de preguntas secundarias que abordan cada uno de los aspectos del tema. dichas preguntas pueden formularse del siguiente modo:

La primera pregunta: ¿Cuáles son los factores legislativos que afectan a las mujeres líderes emiratíes?

La segunda pregunta: ¿Cuáles son los factores sociales que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes?

La tercera pregunta: ¿Cuáles son los factores culturales y educativos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes?

La cuarta pregunta: ¿Cuáles son los factores económicos que afectan a las mujeres líderes emiratíes?

La quinta pregunta: ¿Cuáles son los factores personales y psicológicos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes?



La sexta pregunta: ¿Cuáles son los factores institucionales que afectan a las mujeres líderes emiratíes?

La séptima pregunta: ¿Cuáles son los factores políticos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes?

La octava pregunta: ¿Cuáles son las soluciones y propuestas para aumentar y activar el liderazgo de las mujeres emiratíes?

Por otra parte, el estudio se centró en probar un conjunto de hipótesis, de la siguiente forma:

(a) Las mujeres líderes de los Emiratos Árabes Unidos pueden verse afectadas por factores legislativos.

(b) Los factores sociales pueden tener un impacto en las mujeres líderes emiratíes.

(c) Probablemente las mujeres líderes de los EAU sean afectadas por factores culturales y educativos.

(d) Es posible que los factores económicos posean una influencia en las mujeres líderes emiratíes.

(e) Las mujeres líderes de los Emiratos Árabes Unidos pueden verse afectadas por factores personales y psicológicos.

(f) Puede que los factores institucionales afecten a las mujeres líderes emiratíes.

(g) A lo mejor las mujeres líderes de los EAU se ven afectadas por factores políticos.

## **1.7. Metodología**

Los siguientes párrafos se dedicarán a dar una descripción general de la metodología utilizada en la investigación, las herramientas de recopilación de datos utilizadas en el estudio de campo, los procedimientos para la selección de muestras y preparación; y aplicación de herramientas, según se indica a continuación.

En efecto, entendemos por metodología el análisis teórico y sistemático de los métodos aplicados a un campo de estudio. De esta forma, comprende el análisis teórico del conjunto de métodos y principios asociados con una rama del conocimiento. Así como abarca conceptos como paradigma, modelo teórico, fases y técnicas cuantitativas o cualitativas.

Así pues, sin duda alguna, el investigador en ciencias humanas y sociales debe discutir la metodología de investigación, con el fin de lograr los objetivos del estudio en el que está trabajando y responder a sus preguntas. Por lo tanto, la investigadora ha utilizado varias metodologías científicas, aprovechando la flexibilidad metodológica que permite al investigador utilizar más de un método para llevar a cabo el estudio. Entre estas metodologías, la investigadora utilizó el método descriptivo-analítico mediante la preparación de un cuestionario para recopilar datos de la muestra del estudio, analizando esos datos y llegando a conclusiones y decisiones para probar las hipótesis del estudio.

También utilizó el método comparativo, realizando múltiples comparaciones, ya sea comparando los resultados de este estudio con los resultados de estudios anteriores revisados, o comparando entre diferentes categorías de la muestra, así como comparando la realidad actual de las mujeres emiratíes con el pasado lejano y reciente que han vivido las

mujeres en los Emiratos Árabes Unidos en diferentes épocas históricas. Por otro lado, se utilizó el método estadístico, que se logra mediante el uso de diferentes medidas estadísticas, porcentajes y promedios entre las categorías de la muestra, y llegando a resultados que sirven a los objetivos de este estudio y, por lo tanto, evaluando las hipótesis utilizadas en él.

En cuanto a las herramientas de recopilación de datos, la investigadora utilizó varias herramientas para recopilar datos de la muestra estudiada. Se llevaron a cabo entrevistas personales directas con varias líderes que ocupan altos cargos en el país, como ministras, embajadoras, diputadas en el Consejo Nacional, empleadas en el sistema judicial y en diversas instituciones estatales. Además, la investigadora utilizó cuestionarios<sup>3</sup> mediante la preparación de un cuestionario que incluía varias secciones y preguntas con el objetivo de recopilar datos del estudio de campo de la comunidad estudiada.

El cuestionario incluía una sección especial sobre las características de la muestra, y se dedicó una sección compuesta por diez preguntas para cada uno de los ejes del estudio. Además, la investigadora utilizó la herramienta de observación al notar lo que la investigadora social observaba en la sociedad, especialmente porque la investigadora vive y trabaja en la sociedad de los Emiratos, lo que le permite observar muchas condiciones y situaciones sociales, económicas y políticas en las que vive la mujer emiratí.

---

<sup>3</sup> Nota: En el tercer capítulo se tratarán, detalladamente, la selección de la muestra de manera científica, y, por otra parte, el cuestionario se aplica en cooperación con la Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas.

De esta manera, podemos decir que la determinación del tipo de estudio depende del objetivo de estudio. Esta investigación es un estudio descriptivo-analítico, y se encuentra dentro del ámbito de los estudios exploratorios; puesto que se ocupa de investigar un nuevo tema que no fue abordado anteriormente en la sociedad de los EAU. Por lo tanto, no contamos con otros estudios previos sobre la misma temática. Es más, el estudio del liderazgo de la mujer emiratí en Emiratos hasta el día de hoy ha sido poco estudiado desde cualquier disciplina.

Por lo tanto, el estudio analítico-descriptivo es adecuado para la investigación actual, pues, el enfoque de la investigación descriptiva se basa en una encuesta social como método para obtener datos precisos sobre la población de estudio<sup>4</sup>. De acuerdo con el principio de flexibilidad metodológica, en vez de adoptar un enfoque único en el estudio de cualquier fenómeno o problema, es muy válido adoptar dos o más enfoques<sup>5</sup>. Esto va a permitir validar los resultados y contrastarlos entre las dos fuentes.

De este modo, se determinó el método de encuesta social aplicado a una muestra, al ser el más apropiado y utilizado en los estudios descriptivos. Además de usar muchos métodos estadísticos y diseñar muchas de sus propias tablas para que sean, más tarde, interpretados y analizados.

---

<sup>4</sup> Véase JALABI, Ali Abdul Razak (1986). *El diseño de fundamentos y estrategias de investigación social*. Alejandría: Ed. Dar Al Maarifah Aljamieiah, p. 142.

<sup>5</sup> Véase Mohammed, Mohamed Ali (1983). *Introducción a la investigación social*. Beirut: Ed. Dar Alnahdah Al-arabiah, 1983, p.95.

### **1.7.1. Comunidad de estudio**

La comunidad del estudio está formada por ciudadanos de los EAU (hombres y mujeres) que tienen más de 18 años de edad, a quienes se les pedirá que respondan al cuestionario, así como entrevistar a mujeres líderes de los Emiratos Árabes Unidos que han ocupado puestos de decisión y posiciones de liderazgo.

### **1.7.2. Muestra del estudio**

Es bastante importante precisar el método de selección de la muestra en la investigación sociológica; es que tanto el método de selección como tamaño de la muestra están influidos por una serie de factores, incluido el tamaño de la sociedad estudiada y el grado de homogeneidad o heterogeneidad de esta sociedad.

Además de la disponibilidad del llamado marco de muestra, que representa una lista o registro de los nombres de todos los miembros de la comunidad estudiada.

Dado que la sociedad de los EAU, por un lado, es relativamente pequeña en cuanto a la población y, por otro, es una sociedad homogénea, lo cual nos da la posibilidad de seleccionar una muestra altamente representativa de la comunidad en general.

Además, los registros (marco de muestra) integrados y actualizados de todos los ciudadanos de los EAU también están disponibles. Todo esto nos da la posibilidad de seleccionar la muestra de forma aleatoria; con tal de que todos los miembros, categorías y emiratos del Estado se incluyan en esa muestra. Dicho de otro modo, el hecho de que la muestra incluya todos los miembros de la comunidad estudiada se tomará en

consideración. Todo esto puede dar a los datos de la muestra una alta credibilidad y precisión.

Para que el investigador pueda generalizar los resultados de su investigación, ha llegado a la selección de una muestra representativa de la sociedad, tomada por la Autoridad Pública Federal para la Competitividad y Estadísticas.

El investigador distribuyó más de 1,000 formularios de cuestionario, y pudo recolectar aproximadamente 920 formularios. Tras haber descartado varios formularios incompletos, se han ratificado 797 formularios a ciudadanos varones y mujeres que viven en todos los emiratos del Estado, con la siguiente distribución:

**Tabla (1)**

Representa la distribución de los individuos de la muestra según el emirato en el que viven

<b>Emirato</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
Abu Dhabi	<b>138</b>	<b>% 17.3</b>
Dubai	<b>105</b>	<b>% 13.2</b>
Sharjah	<b>107</b>	<b>% 13.4</b>
Ajman	<b>108</b>	<b>% 13.6</b>
Umm Al Quwain	<b>109</b>	<b>% 13.7</b>
Ras Al Khaimah	<b>107</b>	<b>% 13.4</b>
Fujairah	<b>123</b>	<b>% 15.4</b>
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>% 100</b>

La investigadora se aseguró de que la proporción de varones sea cercana a la de las mujeres en la muestra, debido a que la proporción de varones es cercana a la de las mujeres en el Estado, según el último censo de población del país<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Para más detalles, consulte: el Censo de población de los EAU realizado en 2016, según la Autoridad Federal de Competitividad.

En relación con las entrevistas, fueron aplicadas en forma de encuesta integral por su número bastante limitado. Pues, incluyó a todas las mujeres en cargos superiores que tienen un papel principal para explorar la visión futura de su trabajo y su papel en la vida pública. De esta manera, las entrevistas incluyeron:

- Todas las ministras del Estado tanto las actuales como las jubiladas 12 ministras;
- todas las ganadoras en las elecciones parlamentarias en todas sus sesiones (2006-2011-2015), 3 mujeres parlamentarias;
- todas las que presidieron el parlamento federal y local 2;
- todas las primeras mujeres en los campos de (judicatura, aviación civil, educación, ejército, salud, cultura, petróleo y representación externa del Estado como embajadoras y líderes empresariales), 13 mujeres líderes.

Así pues, se han realizado entrevistas con 30 mujeres consideradas líderes en Emiratos, con el fin de recopilar datos que ayuden a fortalecer y confrontar el análisis científico cuantitativo de los datos del estudio de campo, mediante el análisis cualitativo de las entrevistas y apoyarlo con datos que refuercen los resultados recopilados a través de la encuesta.

### **1.7.3. Herramientas del estudio**

Se han utilizado más de una herramienta para recopilar los datos. Se adoptó la encuesta<sup>7</sup> como una herramienta clave y fundamental y fue aplicada a una muestra tomada de la comunidad de los EAU. Para consultar la encuesta aplicada se puede consultar el anexo 1 de este capítulo que tiene la versión traducida.

---

<sup>7</sup> Véase el apéndice Núm. (1) del cuestionario del estudio.

El objetivo de esta encuesta es recopilar datos de campo y datos reales sobre el tema estudiado a partir de la muestra objeto de estudio.

La encuesta incluyó una serie de preguntas sobre las características de la muestra, así como unos tres ejes (1. factores que afectan al liderazgo de las mujeres emiratíes; 2. Restricciones que afectan al liderazgo de las mujeres emiratíes; 3. Soluciones y sugerencias que se pueden hacer para aumentar y activar el liderazgo de las mujeres emiratíes).

Cada eje aborda una serie de cuestiones relacionadas con un aspecto del tema estudiado o proporciona datos sobre una de las preguntas del estudio.

El cuestionario fue rellenado para recopilar los datos del estudio de forma electrónica.

La respuesta de forma electrónica fue débil y, por ello, el investigador recurrió a realizar esta misma entrevista por vía telefónica. Sin embargo, la respuesta también fue débil; las llamadas no fueron atendidas; pidieron disculpas por no completar el cuestionario fueron los empleados, y esto se debe a que el cuestionario fue relativamente largo y requería algo de tiempo para completarlo. De esta forma, el investigador recurrió a pedir a los recursos humanos de cada Emirato que distribuyeran el cuestionario electrónico a los empleados.

Además, la entrevista se utilizó como segunda herramienta complementaria para la recopilación de datos; puesto que Creswell señala que el concepto de entrevista significa realizar entrevistas cara a cara con los participantes, por teléfono o por Internet.



Tales entrevistas incluyen preguntas no organizadas, abiertas y de poco número, dirigidas a saber las opiniones de los participantes<sup>8</sup>. La entrevista se puede consultar en el anexo 3 de este capítulo.

Las entrevistas de este estudio fueron realizadas con 30 mujeres líderes en puestos de toma de decisiones y posiciones de liderazgo en el país.

Con el motivo de observar todos los aspectos de desarrollo propios de las mujeres. Lo que tuvo una influencia importante en compensar la falta de datos recopilados a través de la encuesta.

También, como mujer que vive, estudia y trabaja en los Emiratos Árabes Unidos, la investigadora, desde hace bastante tiempo, está observando, con ojos de observadora social, la evolución de la participación de las mujeres en la vida política. Por lo tanto, la investigadora utilizó la observación científica para recopilar algunos datos sobre el fenómeno objeto de estudio.

Finalmente, la investigadora utilizó todos los documentos gubernamentales, publicaciones, registros y estadísticas de diversos departamentos e instituciones gubernamentales del país.

#### **1.7.4. Sinceridad y estabilidad de la herramienta**

Para verificar la validez del cuestionario utilizado en este estudio, el investigador encontró la validez aparente (Face Validity), con el fin de realizar la encuesta sobre varios árbitros especializados en sociología,

---

<sup>8</sup> Véase CRESWELL, J. W. (2014). *Diseño de la investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos*, (4ª ed.). Londres: Sage Publications Ltd, p. 12.

política y derecho, y aceptar los párrafos que hayan alcanzado un acuerdo entre expertos con un porcentaje de (80%) o más.

La literatura se refiere a la posibilidad de verificar la validez de la herramienta presentando sus párrafos a un grupo de especialistas en el campo en cuestión<sup>9</sup>. Así, con este procedimiento la investigadora verificó la validez de la herramienta.

Con el objetivo de garantizar la estabilidad de la encuesta, la investigadora diseñó el formulario de la misma, para presentárselo a varios profesores académicos y profesionales para mejorar el cuestionario y hacerlo más útil a la realidad. Más tarde, la investigadora realizó una prueba preliminar distribuyendo el cuestionario a varios encuestados (50), lo cual requirió algunas modificaciones, redacción de algunas preguntas, y agregación o eliminación de algunas de ellas.

#### **1.7.5. Medida de procedimiento de las variables de estudio**

La medida de procedimiento: hace referencia a la determinación del significado o atributo a los que se refiere la variable cuando se usa en la investigación.

Por consiguiente, la realización del estudio de campo requiere la necesidad de determinar cómo se miden las variables independientes y dependientes. Con el propósito de efectuar el análisis estadístico propio del estudio actual, las variables independientes y dependientes se determinaron de la siguiente manera:

---

<sup>9</sup> Véase STANLY, C. J. & HOPKINS, K. D (1972). *Educación y medición y evaluación psicológicas*. New Jersey: Prentice Hall, p. 101.

### 1.7.5.1. Variables independientes: Como se muestra en la Tabla (2)

**Tabla (2)**

Tabla que muestra las transacciones estadísticas que se utilizarán para medir las variables independientes en el estudio

Núm.	Variable independiente	Medida
1	Características de la muestra	coeficiente de contingencia o chi cuadrado $\chi^2$
2	Factores legislativos	coeficiente de contingencia o chi cuadrado $\chi^2$
3	Factores sociales	coeficiente de contingencia o chi cuadrado $\chi^2$
4	Factores sociales y culturales	coeficiente de contingencia o chi cuadrado $\chi^2$
5	Factores económicos	Los coeficientes de correlación de Pearson
6	Factores personales	coeficiente de contingencia y chi cuadrado $\chi^2$
7	Instituciones oficiales	coeficiente de contingencia y chi cuadrado $\chi^2$
8	Factores políticos	coeficiente de contingencia o chi cuadrado $\chi^2$

### 1.7.5.2. Variables de dependientes

El liderazgo de las mujeres es la variable del estudio actual, lo que significa que el liderazgo de las mujeres emiratíes está afectado por las variables independientes mencionadas en la tabla anterior.

### 1.7.6. Métodos estadísticos

El programa de paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) fue utilizado para codificar las variables de la encuesta en este programa, para vaciar todos los datos obtenidos del cuestionario y, también, para extraer los resultados de cada variable; donde se obtuvieron todos los valores, transacciones estadísticas, tablas, figuras y gráficos.

En cuanto a los métodos estadísticos utilizados por el investigador son: porcentajes, frecuencias, promedios matemáticos y desviaciones estándares para identificar las características de la muestra del estudio. Así como fueron utilizados el coeficiente de correlación de Pearson y el

coeficiente de contingencia para determinar la relación entre las variables independientes y las variables dependientes en el estudio, y, además, la prueba chi cuadrado  $\chi^2$  y la prueba t de Student analizar los datos del estudio y obtenerlos resultados del mismo.

#### **1.7.8. Ficha técnica de la investigación<sup>10</sup>**

##### **DATA SHEET**

##### **Scope:**

Emirati nationals

##### **Universe:**

Emiratinationals of both sexes aged 18 and above

##### **Sample size:**

Designed: 1,000 questionnaires

Completed: 797 questionnaires

Completed 30 interviews

##### **Affixation:**

Probability Proportional to Size Sampling

##### **Weighing:**

Not applicable

##### **Sampling points:**

Includes 7 emirates

##### **Sampling procedure:**

Multi-stage, stratified by emirates and nationality (national and non-national), clustered by primary sampling units

---

<sup>10</sup> Véase los anexos.

Primary sample units (clusters) in probability proportional to size sampling method, secondary sampling units (households) in simple systematic sampling method, and last units (individuals) in simple random sampling method

The frame is divided into 14 strata by emirates and nationality: 7 emirates (Abu Dhabi, Dubai, Sharjah, Ajman, Umm Al Quwain, Ras Al Khaima, and Fujairah) within the 7 emirates.

The questionnaires have been applied through phone calls, SMS, e-mails, and paper questionnaires.

**Sampling error:**

For a confidence level of 95%, and  $P = Q$ , the sampling error is 5%.

**Date of realization:**

From October 22, 2018 to March 24, 2019

**1.7.8. Organización del estudio**

En realidad, la tesis consta de una introducción seguida de cinco capítulos, cada uno de los cuales se centra en un tema específico, de manera que los capítulos se complementan entre sí para formar llevar a cabo el objetivo del presente trabajo.

Primero, la introducción aborda, de forma general, todos los temas tratados en la tesis, y, por lo tanto, se trata siete secciones: la primera de las cuales aborda la importancia del estudio desde una perspectiva teórica y científica; la segunda sección abarca los motivos académicos y personales de la investigación; la tercera trata los objetivos del estudio; la cuarta sección presenta las hipótesis del estudio; mientras que la quinta y sexta secciones, se dedican a la problemática del estudio y sus interrogantes; en cuanto a la séptima se encarga de explicar detalladamente la metodología adoptada en el estudio, desde la

identificación de la población y la muestra, pasando por el cuestionario como instrumento de estudio, así como la medición procedimental y finalizando por la identificación de las variables.

Segundo, el primer capítulo pone de manifiesto el marco metodológico y conceptual de esta investigación. De este modo, le hemos dividido en tres partes: la primera parte trata los conceptos procesales incluidos en el presente estudio, tales como liderazgo femenino, realidad y desafíos; mientras que la segunda parte aborda las teorías interpretativas del liderazgo femenino; con respecto a la tercera parte se centra en destacar todos los estudios previos.

En cuanto al segundo capítulo, abordamos tanto el marco histórico como el social de los Emiratos Árabes Unidos, que, a su vez, se divide en dos secciones principales. En la primera sección, nos enfocamos en el contexto histórico del país, presentando su formación y describiendo la composición demográfica de los Emiratos Árabes Unidos. En la segunda sección, nos centramos en los cambios sociales específicos para las mujeres en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos, comparando la situación de las mujeres en el pasado y en la actualidad en áreas sociales, económicas, políticas y educativas. También tratamos los esfuerzos de la Unión General de Mujeres, incluyendo su establecimiento, proyectos y actividades. Además, evaluamos la Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer Emiratí, desde distintas perspectivas.

Con respecto al tercer capítulo, estudia tanto el contexto político como el legal de los Emiratos Árabes Unidos, dividiéndolo en dos secciones. En la primera sección, analizamos los aspectos políticos del sistema de gobierno en los Emiratos Árabes Unidos. En la segunda sección, examinamos el marco legal para la protección de las mujeres

emiratíes a través de la Constitución, las leyes nacionales y los convenios internacionales, y luego analizamos la realidad práctica de la situación de las mujeres emiratíes dentro de este régimen.

Para el cuarto capítulo, tiene el objetivo de subrayar los resultados de los datos de campo, que son datos relacionados con la muestra del estudio, y lo hemos dedicado, por consiguiente, al estudio de campo.

Finalmente, llegamos al quinto capítulo, que incluye la discusión, conclusiones y recomendaciones del estudio de campo. De esta manera, se presentan los resultados más importantes obtenidos en el estudio, destacando la relación de tales resultados con los objetivos del estudio. También, este capítulo involucra algunas recomendaciones y propuestas a la luz de los resultados extraídos del estudio, recomendaciones generales que beneficiarán a los interesados e investigadores en el campo del estudio de la mujer. Además, se incluyen la conclusión, las referencias y, por último, los anexos traducidos al español.





## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

En realidad, el papel de la mujer en cualquier sociedad siempre refleja de manera precisa el movimiento, la actividad y las normas y tradiciones predominantes en esa sociedad, así como los desafíos que enfrenta. Por tal motivo, la mayoría de los estudios han confirmado el hecho obvio de que no se puede imaginar un desarrollo real sin una participación activa de las mujeres en él. Puesto que, mejorar las condiciones de las mujeres de manera científica, realista y práctica ayuda a acelerar el desarrollo y alcanzar sus objetivos, ya que el desarrollo en su sentido más amplio requiere la participación de todos los miembros de la sociedad<sup>11</sup>.

En este contexto, muchos son los especialistas e investigadores que han señalado la necesidad de lograr una mayor participación de las mujeres en la gestión de los asuntos de la sociedad y ocupar más puestos de liderazgo<sup>12</sup>. Partiendo de tal importancia de su participación en el liderazgo, es necesario proporcionar las condiciones adecuadas para las mujeres, lo que requiere estudiar y analizar las diversas dificultades que obstaculizan su papel en la sociedad y aumentar su representación en los cargos de liderazgo<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Véase Al Suwaidi, Jamal Sanad (2019). *La mujer y el desarrollo*, (1ª ed.). Abu Dhabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, p. 23.

<sup>12</sup> Véase Sharaa, Maryam (2014). Empoderar a las mujeres trabajadoras para que asuman puestos de liderazgo: constituyentes y desafíos. *Revista de Derecho y Ciencias Humanas*, Universidad Zian Ashour en Djelfa, Núm. 19, pp. 27-46.

<sup>13</sup> Véase Al-Yazidi, Maha bint Saeed (2020). *Las mujeres sauditas y su papel en el desarrollo de la sociedad: princesa Sarah Al Saud como ejemplo* (un artículo científico presentado en la conferencia sobre el fortalecimiento del papel de las mujeres sauditas en el desarrollo comunitario a la luz de Visión 2030 del Reino), en: Universidad Al-Jouf, Reino de Arabia Saudita, 24-25 / abril / 2017.

A este respecto, digno de mencionar que a pesar de que las mujeres poseen una reserva intelectual, moral y educativa, y tienen títulos superiores, desempeñan un papel importante y vital en la sociedad y las diferentes instituciones, su participación en los cargos de liderazgo sigue siendo bastante limitada<sup>14</sup>.

Así pues, las barreras que obstaculizan el progreso de las mujeres en su trabajo son numerosas y variadas, lo que en su mayoría conduce a la exclusión de las mujeres de los puestos de liderazgo. A pesar de los avances políticos, económicos y sociales, que han traído cambios significativos en la sociedad y han permitido la participación de las mujeres en diversos campos, esta sigue siendo relativamente limitada. Por lo tanto, es necesario identificar los desafíos que a menudo se entrelazan y encontrar soluciones adecuadas para ellos.

En este sentido, este estudio analiza la situación de las mujeres líderes en los Emiratos Árabes Unidos en términos de su realidad actual, que ha sido testigo de un desarrollo notable y un estímulo constante. Además, diagnostica los desafíos que obstaculizan este desarrollo y progreso, impidiendo que las mujeres ocupen posiciones de liderazgo en la proporción aceptada a nivel internacional y esperada en los Emiratos.

Llegados hasta aquí, podemos decir que identificar y utilizar los conceptos y los términos adecuados, de manera correcta, es el primer paso que un investigador debe tomar para lograr un enfoque científico sólido en su investigación. Así que, cuando un investigador encuentra una nueva idea o se le revela un nuevo concepto, su mente se dedica a expresar con precisión lo que está pensando, aclarando la idea o

---

<sup>14</sup> Véase Al-hazaima, Islam (2013). *Situación laboral de la mujer en el Ministerio de Educación de Jordania* (tesis de maestría). Jordania: Universidad de Jerash.

definiendo dicho concepto de manera suficientemente clara. Por lo tanto, es necesario dedicar una parte de esta investigación a explicar los conceptos procedimentales utilizados en este estudio.

## **2.1. Conceptos procedimentales**

Es fundamental definir conceptos y términos científicos en la investigación en general y en la investigación social en particular, ya que la mayoría de los conceptos se derivan del lenguaje de la vida cotidiana. Cuanto más precisos y claros sean estos conceptos, más fácil será para los lectores comprender los significados e ideas que el investigador desea expresar<sup>15</sup>.

A través de esta investigación, identificaremos algunos conceptos procedimentales que son fundamentales y pueden ayudarnos a distinguir la realidad social del fenómeno que estamos estudiando: "la mujer líder emiratí entre la realidad y los desafíos".

De este modo, en nuestro estudio, con la definición procedimental de la "mujer líder emiratí", nos referimos a lo siguiente: "es la mujer emiratí que ocupa puestos de liderazgo en diversos campos".

Así que, con la definición procedimental de "la realidad", hacemos referencia a lo que sigue: "es el análisis de la situación actual de las mujeres emiratíes en términos de su participación en diversos ámbitos de la vida y su comparación con la situación anterior, con el fin de comprender y desarrollar su posición en apoyo al proceso de transformación y cambio social en el país, y promoverlo hacia un futuro prometedor".

---

<sup>15</sup> Véase Mohsen, Abd al-Basit Muhammad (1974). *Reglas de investigación social*, (1ª ed.). El Cairo: Dar al-Ma'arif, p. 15.

En cuanto a la definición procedimental de "los desafíos", indicamos esto: "los obstáculos y dificultades que enfrenta la mujer empleada, lo que impide su progreso profesional y le impide llegar a altos cargos de liderazgo. Estos desafíos incluyen la visión social estereotipada del papel de la mujer en la sociedad, la actitud de la sociedad hacia las mujeres líderes y el temor de las mujeres a no poder conciliar las demandas familiares con las responsabilidades del puesto de liderazgo, así como la falta de capacitación y preparación de las mujeres.

### **2.1.1. Concepto del liderazgo femenino**

En efecto, el tema del liderazgo en general, y el liderazgo femenino en particular, han sido objeto de un notable interés por parte de los sociólogos. Además, este tema ha adquirido diversas formas cuando se ha estudiado desde una perspectiva sociológica, en la que el elemento humano desempeña un papel central en las sociedades, organizaciones y grupos. Puesto que, tales estudios consideran que el individuo líder es el elemento central en los procesos de liderazgo y organización.

Por otro lado, a la luz de este estudio que tenemos en nuestras manos, que aborda el liderazgo de las mujeres emiratíes, su ingreso al campo laboral y su ascenso a numerosos puestos de liderazgo, en los que se han destacado notablemente debido a su capacidad para combinar los conceptos de feminidad y liderazgo en uno solo, el concepto de liderazgo femenino se manifiesta en su máxima expresión.

Ahora bien, para comprender el concepto procedimental del liderazgo femenino, se pueden considerar una serie de acepciones y definiciones, entre los cuales se destacan las siguientes:

- Liderazgo femenino: es el resultado de un factor fundamental, que es el deseo interno personal y la sensación de propósito, y la pasión desenfrenada que le permite superar las dificultades que se presentan en su camino en la sociedad y la familia<sup>16</sup>.

- Algunos informes definen a la mujer árabe líder como un miembro activo en la sociedad que se ve con confianza y respeto, comprometida a elevar a su comunidad y decidida a superar todos los obstáculos que se interponen en su camino<sup>17</sup>.

- Liderazgo femenino: se refiere a la capacidad que tiene una líder para influir en sus subordinados y dirigirlos de manera que logre ganarse su obediencia, respeto, lealtad y estimular su motivación, así como fomentar la colaboración entre ellos para alcanzar un objetivo común<sup>18</sup>.

- Liderazgo femenino: se refiere al uso de los valores femeninos al tomar decisiones en un puesto de liderazgo, mediante la reciprocidad, la colaboración, la aceptación, la integración, la conciencia de patrones, perfeccionismo, contextos, tono emocional, percepción personal, presencia, intuición y sintonía<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Fundación de Mujeres de Dubai (2009-2011). *Informe sobre las mujeres árabes y el liderazgo, El concepto de liderazgo de las mujeres en el mundo árabe*, (1ª ed.), p. 21.

<sup>17</sup> Concepto de liderazgo femenino en el mundo árabe. (13 de marzo de 2010). Recuperado de <http://www.albayan.ae/one-world/2010-03-13-1.228281>

<sup>18</sup> Véase Kassour, Asia. El liderazgo de las mujeres desde la perspectiva de la sociología de las organizaciones, *Revista de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos*, Centro de Investigaciones Científicas y Técnicas en Antropología, Social y Cultura (CRASC), Núm. 7, p. 36.

<sup>19</sup> Véase Abdullah, Abeer (2019). Mujeres líderes, *Revista científica de servicio social*, Facultad de servicio social, Universidad de Asuán, Vol. 2, Núm. 3, 2019, p. 1695.

- En cuanto a la definición específica de Desvaux y Devillard (2007), se puede resumir de la siguiente manera: el liderazgo femenino se refiere a un conjunto de características y comportamientos asociados a las mujeres, tales como el desarrollo de personas, el modelado de roles, expectativas y recompensas, la inspiración y la toma de decisiones participativa, que les permite desempeñar tareas de liderazgo de manera más efectiva que los hombres<sup>20</sup>.

- El liderazgo femenino se caracteriza por ser un estilo de liderazgo diferente, en el que prevalece el enfoque femenino, lo que lo distingue del liderazgo masculino, y esto se debe a una serie de características únicas en la personalidad.

- Carroll y Rouleau (2014) lo expresaron mediante un conjunto de características distintivas en el desempeño de las mujeres en comparación con los hombres, que les permiten lograr los resultados deseados, la eficacia y mantener el éxito<sup>21</sup>.

### **2.1.2. Concepto de la realidad**

La investigación sobre el concepto de realidad y las problemáticas metodológicas y epistemológicas asociadas a ella sigue siendo uno de los temas y preguntas que siguen inquietando a los seres humanos en su búsqueda constante de respuestas.

Así, los sociólogos Berger y Luckmann (1966) plantean: ¿Qué es la realidad y cómo la percibe el individuo? Esta pregunta formulada por los

---

<sup>20</sup> Véase Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S. y Baumgarten, P. (2007). *Las mujeres importan: la diversidad de género, un motor del desempeño corporativo*. McKinsey.

<sup>21</sup> Véase Rouleau-Carroll, L.K. (2014). *Atributos y características que contribuyen al liderazgo femenino exitoso en la educación secundaria*.

dos científicos se puede desglosar en una serie de preguntas, como las siguientes<sup>22</sup>:

- ¿Es la realidad todo lo existente, lo dado y observable? Es decir, todo lo que vemos frente a nosotros, como personas, calles, árboles, la luna, las estrellas, el sol, los olores que percibimos, las cosas que tocamos, los sonidos que escuchamos, los sabores que probamos.

- ¿Se construye la realidad en el mundo de las ideas, los mitos y las imaginaciones? Es decir, su formación y existencia están relacionadas con las ideas filosóficas, las pruebas científicas y los razonamientos lógicos que circulan en la mente humana.

- ¿Es la realidad lo que cada individuo imagina sobre sí mismo, sobre la sociedad y el universo que lo rodea, en función de sus propias ideas y percepciones?

- O ¿Es el resultado de las representaciones sociales y culturales predominantes en la comunidad de personas acerca de su sociedad y todo lo relacionado con ella?

Según estas preguntas sobre el concepto de realidad en el pensamiento humano, sigue siendo uno de los conceptos más misteriosos y complejos, y se caracteriza por ser extraño, como lo describió Jean Hérít. Pues, lo primero con lo que comenzamos es el uso del término realidad para lo que vemos y tocamos, ya que, en una segunda etapa, aplicamos este término a lo que solo aparece a través de la existencia sensorial. Lo que aparece no puede ser la realidad, porque la realidad es lo que existe en sí misma. Y lo más extraño de todo es que lo que

---

<sup>22</sup> Véase Peter L. Berger, Thomas Lukman (1966). *La construcción social de la realidad; Un tratado de sociología del conocimiento*. EE UU: Penguin Books, p. 13.

afirmamos en la segunda etapa no niega lo que demostramos en la primera etapa, y así, la presencia intuitiva se convierte al mismo tiempo en un criterio de lo real y lo irreal.

Así que, el campo de la sociología, la realidad significa el grado de permanencia de los significados que se descubren en cualquier experiencia, o que se relacionan con cualquier cosa, persona, idea o valor<sup>23</sup>. Lógicamente, realidad se opone a lo posible y también a lo necesario. En cuanto a nuestra percepción sensorial del mundo, realidad se opone a lo aparente y lo ilusorio.

A su vez, Descartes distingue entre "realidad" y "existencia"; la idea que ocurre en la mente es algo real para él, a pesar de que no tiene una existencia similar a la existencia de los cuerpos materiales<sup>24</sup>.

No obstante, el concepto de realidad al que queremos acercarnos en su significado y sentido, es el que corresponde en inglés al término "reality" y en francés a "réalité". Puesto que ambos términos derivan de la palabra latina "realis", que generalmente se refiere a lo que se aplica a las cosas<sup>25</sup>.

Por todo lo mencionado con anterioridad, nos fijaremos en algunas definiciones, como las siguientes:

---

<sup>23</sup> Véase Badawi, Ahmed Zaki. (1982). *Diccionario de términos de ciencias sociales*. (2ª ed.). Beirut: Biblioteca del Líbano.

<sup>24</sup> Véase Jundi, Abdul Karim (2012). El concepto de realidad en las ciencias humanas, *Revista Namaa para investigaciones y estudios Estudios intelectuales*, Líbano, Núm. 23, p. 14.

<sup>25</sup> Véase Bunnin Jiyuan Yu, Nicholas (2004). *Diccionario Blackwell de Filosofía Occidental*, EE UU: Blackwell Publishing, p. 590.



- La definición del filósofo Karl Jaspers, quien dice: "Llamamos *realidad* a lo que encontramos durante la práctica, y nos ayuda materialmente en nuestra relación con las cosas, los seres vivos y los seres humanos"<sup>26</sup>.

- La definición de Madeleine Grawitz del concepto de "realidad", que señala que se refiere a una existencia que posee las características de la cosa y se opone a lo ilusorio y ficticio<sup>27</sup>.

- El filósofo alemán Martin Heidegger, en su libro "Being and Time", presenta una explicación compleja del concepto de realidad. Heidegger se centra en comprender la realidad a través de la existencia humana y su relación con el tiempo y el espacio. También enfatiza la importancia de la realidad individual, considerando que la realidad es un ser compartido que se manifiesta a través de las experiencias humanas y la existencia en el mundo<sup>28</sup>.

- También mencionamos la perspectiva sociológica de Émile Durkheim, especialmente en su libro "Las reglas del método sociológico", que nos permite acercarnos al significado del concepto de realidad a través de su definición de la realidad social. Pues, él ve que nuestro enfoque considera los hechos sociales como "choses", es decir, cualquier forma de comportamiento estable o inestable que ejerce 'una coerción externa' sobre el individuo, o es cualquier comportamiento

---

<sup>26</sup> Véase Saeed, Jalal al-Din (2004). *Diccionario de reformas y evidencias filosóficas*, Túnez: Dar al-Janoub, p. 481.

<sup>27</sup> Véase Madeleine Grawitz, *Lexique des sciences sociales*, *Op. cit.*, p. 346.

<sup>28</sup> Véase Martin Heidegger (1962). *Ser y tiempo*, NYC/Evanston: Harper & Row, p. 400.

'general' en la sociedad que tiene una existencia 'independiente' de las formas en que se forman las situaciones individuales<sup>29</sup>.

- Jacques Lacan expresa la realidad como algo que existe originalmente. Desde este punto de vista, el concepto de realidad parece ser una referencia a la verificación tangible de las cosas y los fenómenos, que la conciencia consciente percibe a través del proceso de interacción real y tangible con los temas y las apariencias, y los fenómenos en sus dimensiones y realizaciones que pueden depositarse en la conciencia y la percepción. Esto se debe a que "la percepción es la representación de la realidad percibida"<sup>30</sup>.

Basándonos en todo esto, podemos decir que la realidad, en cuanto se da previamente al deseo, no se ofrece únicamente como objeto de conciencia, sino que también proporciona a la propia identidad la posibilidad de desmontar sus símbolos, discernir su interior y descubrir lo oculto debajo de su superficie y lo que se esconde detrás de su apariencia, con el fin de reconstruir sus trayectorias y definir los límites de la presencia del yo en ella y a través de ella. Uno de los elementos y determinantes del intelectual, pensador y científico es la madurez de la conciencia con respecto a la realidad, es decir, conocerla a través de la experiencia, cercanía, vivencia, análisis, crítica y posición. En una ocasión, Einstein fue preguntado: "¿Cómo llegaste a la teoría de la

---

<sup>29</sup> Véase Emile Durkheim (1967). *Las raíces de los métodos sociológicos*, (16.<sup>a</sup> ed). París: Les Presses universitaires de France, p. 149.

<sup>30</sup> Véase Bin Muhammad Bin Zakaria Al-Ansari, Zakaria (1990). *Elegantes fronteras y precisiones*. Beirut: Dar Al-Fikr Al-Mu'astamir, p. 67.

relatividad?" y respondió: "Desafiando la realidad en la que los científicos estaban de acuerdo"<sup>31</sup>.

Esto significa que la realidad se plantea en sus diversas manifestaciones, estados y transformaciones como un dato para cada experiencia humana. Es el campo desde el cual se origina el movimiento del pensamiento, donde se resuelven y a donde se dirigen las cuestiones. Es el ámbito más amplio para el funcionamiento, la configuración y la modificación de la conciencia. Además, es el tema de cualquier acción humana destructiva o constructiva, espontánea o intencionada.

Aparte de lo señalado arriba, la realidad puede variar de una persona a otra según sus interpretaciones personales y experiencias, pero al final, la realidad es la realidad, lo que realmente sucede en el mundo de manera objetiva y sin distorsiones. Es una condición o cualidad de ser real o existente, y se refiere a las cosas tal como son o como parecen.

De esta manera, los filósofos tienen diferentes perspectivas y enfoques para comprender la realidad, y estas opiniones dan forma a sus sistemas y teorías filosóficas. Algunos filósofos creen que la realidad es objetiva e independiente de la percepción humana, mientras que otros ven la realidad como subjetiva y dependiente de perspectivas individuales o culturales.

Y, por último, las personas y las sociedades interactúan con la realidad al relacionarse con ella, adaptarse a ella y aprovecharla para tomar decisiones, alcanzar objetivos y comprender el mundo que les rodea.

---

<sup>31</sup> Véase Al-Karmi, Zuhair (1978). La ciencia y los problemas del hombre contemporáneo, *Serie El mundo del conocimiento*, núm. 5, mayo de 1978, p. 143.

### 2.1.3. Concepto de los desafíos

Por lo general, se puede afirmar que los científicos no se han puesto de acuerdo en dar una definición unificada al concepto de 'desafíos', debido a su superposición con muchos otros conceptos, y a que cada investigador tiene su propia perspectiva en la definición. De esta forma, en nuestra investigación, hemos definido los desafíos de manera procesal de acuerdo con lo que se ajusta al estudio.

En primer lugar, desde el punto de vista lingüístico, el Diccionario de Cambridge "Challenge" define los desafíos como algo que requiere un gran esfuerzo mental o físico para realizarlo, y por lo tanto pone a prueba la capacidad de una persona para tener éxito en su desempeño<sup>32</sup>.

Así como, en el diccionario de "Ibn Manzur", los desafíos se entienden como el plural de "tahdiid" que significa desafiar o enfrentar a alguien en una acción o competencia<sup>33</sup>.

En el mismo sentido, el diccionario "Al-Mu'jam Al-Wasit" define el término "taḥadda" como algo que alguien ha desafiado a otro en algún asunto<sup>34</sup>.

En segundo lugar, desde el punto de vista terminológico, los desafíos se conocen como un término que describe la brecha entre la realidad de

---

<sup>32</sup> Recuperado de <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/challenge>

<sup>33</sup> Véase Ibn Manzur, Jamal al-Din Muhammad Bin Makram (1979). *Lisan al-Arab*. El Cairo: Dar al-Maaref.

<sup>34</sup> Véase Al-Mu'jam Al-Wasit (Diccionario de la lengua árabe), Parte 1, p. 161.

una sociedad y su futuro, como resultado de una serie de circunstancias y problemas complejos, ya sean locales o globales<sup>35</sup>.

También, se podría definirse como una crisis que surge de algo nuevo y adquiere una cualidad contemporánea hasta que aparezca otro desafío, generando la necesidad en la sociedad de superarlo y requiriendo un cambio integral en diversos aspectos de la vida<sup>36</sup>.

En otra definición, los desafíos consisten en cuestiones contemporáneas que generan debate en los ámbitos científico, religioso y social, entre partidarios y opositores<sup>37</sup>.

Por lo demás, se puede decir que el concepto de desafío se refiere a una situación que representa una amenaza, debilitamiento o distorsión total o parcial, ya sea de forma permanente o temporal, para la existencia de otra situación deseada que busca estabilidad, fortaleza y continuidad.

En tercer lugar, si consideramos el desafío desde una perspectiva cultural, representa una amenaza, peligro, debilitamiento o distorsión para una determinada situación o sistema cultural, por lo que es apropiado llamarlo desafío cultural.

Por otro lado, si consideramos el desafío desde una perspectiva social, representa una amenaza, peligro, debilitamiento o distorsión para

---

<sup>35</sup> Véase Zidan, Amr (2007). *Etapas y obstáculos para el crecimiento de empresas industriales efectivas*, Organización Árabe para el Desarrollo Administrativo, El Cairo, p. 22.

<sup>36</sup> Véase Muhammad Katsch (2001). *El mundo educativo en lata caliente: un estudio de la perspectiva educativa sobre el problema de la autenticidad y la modernidad*, (1.ª ed.). El Cairo: Ed. Dar Al-Kitab, p. 40.

<sup>37</sup> Véase Gobrini, Zakaria (2022). La fidelidad y las tareas de los imanes hacia los jóvenes a la luz de los desafíos actuales, *Revista Al-Masjid*, Argelia, Ministerio de Asuntos Religiosos y Dotaciones, Vol. 20, Núm. 1, pp. 74-90.

un conjunto de valores o comportamientos en los que se basa el sistema de valores de la sociedad. Puesto que, los desafíos pueden existir en varios campos donde los recursos son limitados, como los desafíos tecnológicos, sociales, económicos e informáticos<sup>38</sup>.

Así mismo, se define como cualquier obstáculo o cosa que obstruya el progreso e impida el logro de los objetivos deseados<sup>39</sup>.

A su vez, Hornby lo define como que incluye los obstáculos o cualquier cosa que obstruya el progreso e impida el logro de los objetivos, ya sea un bloqueo o una barrera de cualquier tipo<sup>40</sup>.

Por otro lado, el término "desafíos" se utilizó ampliamente por los alemanes y los franceses para referirse al marco general de cuestiones teóricas, supuestos y reglas, que representa una visión general para comprender los problemas y dificultades que obstaculizan el logro de los objetivos individuales y colectivos<sup>41</sup>.

El científico Frank define los desafíos como obstáculos o malos comportamientos que afectan a un gran número de personas y que

---

<sup>38</sup> Véase Al-Abadi, Hani Ahmed Younis (2018). *Social Challenges Facing Industry and Manufacturing in Iraq*. Jordania: Dar Ghaida for Publishing and Distribution, p. 24.

<sup>39</sup> Véase Diccionario New Westers de lengua inglesa (1975). Nueva York, p. 215.

<sup>40</sup> Véase Abdullah Marouf, Alaa (2001). *Observadores culturales y sociales para la participación política de las mujeres iraquíes* (Maestría). Bagdad: Universidad d-e Bagdad, Facultad de Artes, Departamento de Sociología, p. 6.

<sup>41</sup> Véase Mann, Michel (1994). *Enciclopedia de Ciencias Sociales* (traducida al árabe por Adel Mukhtar y Saad Abdel Aziz, Al-Falah). El Cairo, p. 560.

deseamos eliminar o corregir. Esto depende claramente de descubrir una manera de eliminar o corregir estos desafíos<sup>42</sup>.

Así que, el científico James Davis los define como situaciones reales o imaginarias que un grupo de personas considera una amenaza para la vida social, y que solo pueden ser corregidas a través de acciones sociales. El problema, obstáculo o situación puede ser una determinada fenomenología social con la que es difícil adaptarse, lo que lleva a los miembros de la sociedad a percibir su peligro y comenzar a trabajar para superarlo o encontrar una solución y reparación<sup>43</sup>.

Así pues, basándonos en todas las definiciones anteriores, podemos concluir que los desafíos son cosas que aparecen de forma nueva y que la sociedad o algunas personas se enfrentan y superan. Estos desafíos pueden ser para toda una sociedad, comunidades o incluso naciones enteras. También hay una variedad de desafíos, algunos que son impuestos a los seres humanos y no pueden ser cambiados fácilmente, mientras que otros desafíos pueden ser modificados a través del aumento de la conciencia y el interés en la educación y otros medios que ayudan a mejorar las condiciones de vida de las personas y superar muchas dificultades y desafíos en la vida diaria.

A partir de ahí, surge el interés de la investigadora en presentar el concepto de desafíos con un enfoque en las mujeres líderes, definiéndolo de manera adecuada con respecto a la investigación.

---

<sup>42</sup> Véase Awni, Maliha y Khalil, Maan (1990). *General Sociology*, (2ª ed.). Bagdad: Ministry of Higher Education Press, p. 158.

<sup>43</sup> Véase Al-Abadi, Hani Ahmed Younis (2018). *Op. cit.*, p. 25.

En resumen, la realidad se refiere al estado actual de las cosas y los eventos tal como son, independientemente de las interpretaciones o percepciones personales. Puede incluir aspectos naturales, sociales, culturales, económicos e individuales que conforman la vida cotidiana.

Por otro lado, los desafíos son las dificultades o situaciones difíciles que enfrentan los individuos o las comunidades mientras intentan alcanzar sus objetivos o interactuar con la realidad. Estos desafíos pueden incluir diversas situaciones como dificultades financieras, de salud, sociales, políticas o ambientales.

Aunque la "realidad" y los "desafíos" pueden estar interrelacionados en la vida cotidiana, son conceptos distintos. La realidad representa el contexto en el que surgen los desafíos y depende de estos desafíos para determinar cómo responden los individuos y las comunidades a ellos.

Por lo tanto, a través de esta conexión entre la realidad y los desafíos, buscamos comprender la situación de las mujeres en puestos de liderazgo en términos de analizar su realidad y conocer los desafíos que enfrentan en el escenario de liderazgo en su sociedad.

## **2.2. Teorías explicativas del liderazgo de la mujer**

En las investigaciones y estudios sociológicos, se ha vuelto necesario abordar el enfoque teórico y el aspecto de campo real en cualquier tema que se esté estudiando. El enfoque teórico sirve como un estándar mediante el cual se puede medir la realidad social y determinar el grado de cercanía o distancia entre la realidad y la teoría presentada en diferentes aspectos de la vida. Por lo demás, el estudio de la realidad puede llevar a modificar, corregir, aceptar o incluso rechazar una teoría en particular, lo que indica una relación de influencia mutua entre la



teoría y la investigación científica<sup>44</sup>. Así, muchas teorías han sido modificadas según los estudios de campo realizados en diversas comunidades. Pues, es necesario que la teoría contribuya a liderar, guiar y organizar la investigación sociológica, y que se beneficie de la investigación para ajustar sus suposiciones y corregir su curso<sup>45</sup>.

Como es bien sabido, una teoría se puede definir como "un marco conceptual coherente sobre un fenómeno o un conjunto de fenómenos homogéneos que contiene un esquema imaginativo, conceptos y problemas teóricos que explican las relaciones entre los hechos, y los organizan de manera funcional y significativa. También tiene una dimensión empírica en el sentido de que se basa en la realidad y sus datos, y tiene una orientación predictiva que ayuda a comprender el futuro del fenómeno, incluso a través de generalizaciones probables<sup>46</sup>.

Con respecto a los diversos temas y fenómenos sociales, se encuentra que algunos de ellos no se pueden explicar, analizar y comprender correctamente a través de una sola teoría, debido a la complejidad e interconexión de los aspectos del propio fenómeno, que pueden superponerse con otros aspectos de la vida. Amén de la existencia de múltiples escuelas y enfoques intelectuales en la sociología, lo que puede llevar a la investigadora a recurrir a más de una teoría para analizar y comprender el fenómeno social.

---

<sup>44</sup> Véase Mills, C.W. (1971). *The Sociological Imagination*. Londres: Penguin Books, pp. 76-77.

<sup>45</sup> Véase Abdel Muti, Abdel Basset (1981). *Theoretical Trends in Sociology*. Kuwait: Consejo Nacional para la Cultura, las Artes y las Letras, p. 32.

<sup>46</sup> *Ibíd.* pp. 10-11.

Conviene mencionar que la investigadora, aquí, no tiene la intención de revisar todas las teorías en sociología, sino que se centra en aquellas teorías que considera directamente relacionadas y que pueden contribuir a la interpretación, análisis y comprensión del fenómeno que está estudiando. Por lo tanto, no se revisarán todas las teorías sociológicas debido a las limitaciones de espacio.

En nuestro caso, el tema de liderazgo de las mujeres emiratíes ha sido abordado por muchas teorías en sociología. Presentaremos algunas de las teorías que han tratado este tema y la investigadora comentará sobre estas teorías y expresará su opinión sobre su relevancia y capacidad para analizar y comprender el tema del liderazgo de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos, así como su adecuación a la sociedad emiratí.

### **2.2.1. Teoría estructural funcionalista**

La teoría estructural funcionalista se vio influenciada por el pensamiento positivista y surgió a finales del siglo XIX. Este enfoque intelectual se difundió gracias a los esfuerzos de muchos sociólogos y antropólogos de esa época. Dicho enfoque intelectual se centraba en conceptos como la interdependencia, la integración, el equilibrio y la armonía en la estructura social<sup>47</sup>.

Varios científicos y teóricos en sociología y antropología adoptaron y respaldaron las propuestas de la teoría estructural funcionalista; entre ellos se encuentran Durkheim, Herbert Spencer, Max Weber, Malinowski, Robert Merton, Radcliffe-Brown y Talcott Parsons.

---

<sup>47</sup> Véase Khalil Omar, Maan (1982). *Criticism of Contemporary Social Thought*. Beirut: New Horizons House, pp. 95-164.

Por ejemplo, Robert Merton define la función como: los resultados o efectos observables que conducen a la adaptación y la armonía en un determinado sistema<sup>48</sup>. Aunque existen diferencias significativas entre los defensores de la teoría funcionalista en muchos detalles específicos, están de acuerdo en algunos fundamentos. De esta manera, ven a la sociedad como un organismo similar, donde, al igual que un organismo biológico, existe una integración y apoyo entre sus órganos y partes. Cada estructura o sistema cumple una función específica en esta construcción y estas funciones se integran para lograr la estabilidad y continuidad de la sociedad.

A este respecto, en esta teoría se utiliza ampliamente una serie de conceptos como construcción, función, apoyo, integración, estructura, etc. Según los defensores de dicha teoría, cualquier anomalía o cambio en la función que se supone que debe cumplir cualquier estructura inevitablemente conducirá a una anomalía o cambio en el resto de las estructuras sociales, lo que puede generar problemas y trastornos sociales<sup>49</sup>.

El funcionalismo plantea preguntas sobre cómo emplear de manera óptima los diversos elementos de la sociedad y las diferentes formas de su empleo. Por lo demás, los elementos de cada estructura están interrelacionados con otras estructuras sociales y se interpretan a través de esta conexión<sup>50</sup>. Por todo ello, la estructura política está fuertemente

---

<sup>48</sup> Véase Nikola, Timashev, *Theory of Sociology: Its Nature and Development*. El Cairo: Dar Al-Maarif, p. 331.

<sup>49</sup> Véase Khader Saleh, Samia (2005). *Participación Política y Democracia: Actitudes Teóricas y Metodológicas Modernas*. El Cairo: Dar Al-Kutub Al-Arabiya para Publishing, pp. 36-38.

<sup>50</sup> Véase Giddens, Anthony (1996). *Capitalism and Modern Social Theory*. Britania: Cambridge University Press, pp 90-91.

vinculada a la estructura social. Esta interdependencia y apoyo mutuo deben ser fuertes y positivos para que la estructura sociopolítica sea activa, desempeñe las funciones y los roles adecuados, y logre los objetivos sociales. Esto es respaldado por muchos sociólogos<sup>51</sup>.

Easton opina que la característica más importante que distingue la relación de la sociedad en general con la institución política es garantizar la participación de los individuos en la actividad política. Esto es importante para que el sistema político pueda desempeñar su función y papel en relación con otros sistemas sociales que contribuyen a la toma de decisiones políticas y su implementación por parte de los miembros de la sociedad<sup>52</sup>.

Según la teoría funcionalista, el sistema político en cualquier sociedad busca estabilidad y supervivencia, y esto se logra mediante la ampliación de la base democrática a través del surgimiento de partidos políticos y el desarrollo de medios de comunicación de masas que ayuden a los miembros de la sociedad a ejercer sus derechos políticos de manera adecuada. También ayuda a transformar a los individuos de actores sociales comunes en actores políticos involucrados en funciones políticas, como la elección. Asimismo, la participación política mantiene la continuidad del sistema político y equilibra el sistema general (la sociedad).

Desde esta perspectiva, la participación política de las mujeres puede lograr la satisfacción política de una amplia franja de la sociedad

---

<sup>51</sup> Véase Atef Ahmed, Fouad (1995). *Sociología política*. Alejandría: University Knowledge House, p. 27.

<sup>52</sup> Véase Awad, Hanafi (2010). *Sociología Política*. Alexandria: Modern University Office, pp. 159-160.

que representa la mitad de la sociedad<sup>53</sup>. Así que, la participación política de las mujeres representa un cambio positivo en su estatus social y se reflejará positivamente en sus roles en todas las instituciones sociales. Ya que el cambio positivo en el estatus y la posición de las mujeres en el sistema político también se reflejará en su estatus y posición en otros sistemas sociales.

En la misma línea, Parsons opina que la función de la integración se refiere a la interconexión de las unidades o partes que componen el sistema social. En otras palabras, existe una dependencia mutua entre los individuos, grupos y roles, y esta integración debe conducir a la cohesión social<sup>54</sup>. Esto significa que la familia estable apoya a sus hijos para garantizar una socialización exitosa de estos niños, y que el reparto biológico del trabajo en la familia contribuirá a la estabilidad de la familia debido al cuidado y apoyo emocional y la seguridad que proporciona la madre a los niños. Mientras que el padre desempeña papeles productivos y provee económicamente para la familia trabajando fuera de casa. Parsons sostiene que esta división integradora del trabajo conducirá a la estabilidad dentro del sistema familiar, así como a la estabilidad integral del sistema social más amplio, que es la sociedad<sup>55</sup>.

Estas opiniones de Talcott Parsons han sido objeto de críticas por parte de varios académicos, como Dahrendorf, Lewis Coser y C. Wright Mills; especialmente en relación con la función de Parsons en la división

---

<sup>53</sup> Véase Abdel Halim Al-Zayyat, Muhammad (2002). *Desarrollo político: un estudio de sociología política*, (Parte 1), Alejandría: University Knowledge House, p. 200.

<sup>54</sup> Véase Abdel-Maaboud Morsi, Mohamed (2001). *Sociología según Parsons, entre las teorías de la acción y el sistema social*, (1ª ed.). Arabia Saudita: Al-Alayqi Modern Bookshop, p. 156.

<sup>55</sup> *Ibíd.*, pp. 162-173.

del trabajo y los roles entre hombres y mujeres. Argumentan que Parsons intentó construir un modelo en el cual se lograran la integración familiar y la integración profesional, y para lograr esa integración en estos dos sistemas, era necesario establecer cierto aislamiento de roles. Es decir, los papeles de las mujeres se limitarían al ámbito familiar, mientras que a los hombres se les dejaría el mundo del trabajo y la producción. Este enfoque de Parsons refleja en realidad su propio trasfondo ideológico y su preocupación por lograr la integración y el equilibrio dentro de los sistemas sociales en las sociedades capitalistas, y por mantener las relaciones de poder dominantes en ellas<sup>56</sup>.

Esta visión de los funcionalistas ha llevado a buscar todas las formas que contribuyan a la estabilidad y continuidad del orden social, con el fin de evitar el caos y los problemas sociales que pueden surgir debido a las deficiencias de cualquier sistema en el desempeño de sus funciones y roles en la sociedad en su conjunto, según su concepción. Esta teoría ha surgido como una respuesta a la visión y el pensamiento marxista, que busca una revolución en todos los aspectos de la vida, y un cambio radical en la sociedad y en los sistemas sociales, para eliminar el sistema capitalista y alcanzar la etapa socialista.

Los funcionalistas han enfatizado la similitud entre el organismo vivo y la sociedad, así como se han centrado en los factores que conducen al equilibrio, la integración y la estabilidad en la estructura social en general, más que en los factores que conducen a la desintegración y el conflicto<sup>57</sup>. Además, los críticos coinciden en que esta teoría funcionalista

---

<sup>56</sup> *Ibíd.*, pp. 217-223.

<sup>57</sup> Véase Giddens, Anthony (2005). *Sociology*. Beirut: publicaciones de la Organización Árabe para la Traducción, pp. 74-75.

tiene un carácter ideológico conservador, que se manifiesta en la exageración de la importancia de la integración, la coordinación y la cohesión dentro de la sociedad<sup>58</sup>.

Conforme a C. Wright Mills, cuando Talcott Parsons enfatiza la idea del equilibrio a través de la conformidad con los estándares dominantes y compartidos entre las personas, está advirtiendo contra cualquier rebelión o intento de cambiar las condiciones<sup>59</sup>. De esta manera, debido a las debilidades y deficiencias de esta teoría funcionalista, ha experimentado debilitamiento y declive en los últimos tiempos.

El funcionalismo ha abordado muchos aspectos de la vida, y lo que nos interesa aquí es enfocarnos en la idea de la integración y el apoyo entre los sistemas sociales, y que estos sistemas desempeñan roles específicos y funciones para la sociedad en general. Cualquier falla en el desempeño de uno de estos sistemas se reflejará negativamente en el desempeño y las funciones de los demás sistemas. En nuestro estudio, nos centramos en la estructura socio-política, que requiere apoyo y integración entre el sistema político, por un lado, y el sistema social por otro, para lograr los objetivos sociales en general.

En realidad, el primer factor que lleva a la investigadora a adoptar esta teoría como una teoría de investigación radica en la capacidad de esta teoría para analizar y comprender la estructura política y social en la sociedad de los EAU. Nuestra idea parte de que las mujeres deben ser agentes activos en su sociedad, y no podrán lograr esta agencia a menos

---

<sup>58</sup> Véase Khazar, Wassila (2013). *Ideología y sociología: dialéctica de la separación y la comunicación*. Beirut: Knowledge Forum, p. 209.

<sup>59</sup> Véase Naeem Ahmed, Samir (1985). *Theory in Sociology: un estudio crítico*, (5ª ed.). El Cairo: Dar Al-Maarif, p. 210.

que tengan roles importantes en múltiples sistemas sociales. Esto quiere decir, necesariamente, que las mujeres deben tener participación y representación real en la estructura política y en los centros de toma de decisiones, y si esto se logra para las mujeres, encontraremos una estructura socio-política fuerte y capaz de aprovechar todas las energías de la sociedad sin marginación ni negligencia. Puesto que la existencia de una mujer fuerte y activa en las instituciones políticas significa la existencia de instituciones políticas fuertes y competentes para desempeñar sus funciones de manera adecuada, además de que esto tendrá un impacto positivo en la sociedad en general. Por otra parte, esto significa, de acuerdo con la teoría funcionalista y la teoría que adopta la investigadora, que la mujer es un elemento importante en la estructura política y social, y debe alcanzar su posición y papel real en el liderazgo y los centros de toma de decisiones en la sociedad.

El segundo factor que lleva al investigador a adoptar la teoría funcionalista como una teoría de investigación radica en que esta teoría es adecuada y apropiada para analizar la estructura socio-política en los Emiratos Árabes Unidos, especialmente después del renacimiento y desarrollo que se ha logrado en el país. Esto impulsa a los tomadores de decisiones, como los líderes religiosos, los príncipes y los líderes sociales y los intelectuales a lograr la igualdad y la justicia en diversos aspectos de la vida, incluido el logro de una representación equitativa de las mujeres en todas las instituciones políticas y sociales.

### **2.2.2. Teoría de la actualización política**

La teoría de la actualización política se basa en las opiniones de los funcionalistas, pero de manera ligeramente diferente. Se ha basado en las ideas de Emile Durkheim sobre la comparación entre la sociedad



moderna y su racionalidad y solidaridad orgánica que, aunque son inferiores a las sociedades tradicionales, están dominadas por una cultura de participación y equidad, ya que permiten que todos sus miembros desarrollen sus personalidades e individualidades. Por otro lado, las sociedades tradicionales adoptan la emocionalidad y un alto grado de solidaridad social, y están dominadas por una cultura de sumisión y desigualdad<sup>60</sup>.

En la misma línea, Max Weber sostiene que la sociedad capitalista se basa en un alto grado de crecimiento burocrático y racionalización, lo que hace que los países capitalistas occidentales sean los más democráticos y brinden oportunidades de participación en la vida pública y política para todos los miembros de la sociedad a través de elecciones que eligen a la autoridad suprema de todos los miembros de la sociedad. Luego, la autoridad suprema se basa en la obediencia mutua entre la sociedad y aquellos que toman decisiones<sup>61</sup>.

Los defensores de esta teoría, como Edward Shils, Gabriel Almond y Sidney Verba, creen que los países en desarrollo pasarán por las mismas etapas que los países desarrollados. También creen que la democracia política impone un cierto modelo de cultura política que solo se puede practicar si existe una voluntad real por parte de los individuos de adherirse a ella, y eso requiere competencia, logros, especialización, neutralidad emocional e intereses comunes, además de actualizar las reglas de comportamiento político y la mecánica de toma de decisiones y la relación entre el gobernante y los gobernados. Todo esto requiere,

---

<sup>60</sup> Véase Al-Aswad, Sadiq (1990). *Sociología Política, Facultad de Ciencias Políticas*, Bagdad: pp. 386-387.

<sup>61</sup> Véase Shehata, Mohi (1996). *Participación política, su naturaleza/determinantes*. Alejandría: University Knowledge House, p. 68.

fundamentalmente, la actualización de los valores sociales y su reemplazo por los valores sociales predominantes en las sociedades avanzadas, y eso definitivamente requerirá tiempo para lograr un cambio de valores en la sociedad<sup>62</sup>.

Algunos defensores de esta teoría han identificado factores que impulsan el desarrollo social en las sociedades en desarrollo. Puesto que, consideran que los países en desarrollo pasarán por las mismas etapas que los países desarrollados, y eso requerirá tiempo para cambiar los valores<sup>63</sup>, especialmente porque sabemos que el cambio de valores requiere más tiempo que el cambio material. El proceso de actualización requiere la presencia de muchos factores, como especialización, competencia, neutralidad y desarrollo de las reglas de comportamiento político y los mecanismos de toma de decisiones y las relaciones entre gobernantes y gobernados. Estos factores son obstáculos que dificultan el proceso de actualización en las sociedades en desarrollo<sup>64</sup>. Por lo tanto, se requiere un esfuerzo conjunto de los gobiernos y las organizaciones civiles en todas sus especialidades para acelerar el proceso de actualización en la sociedad y el Estado de los EAU, si queremos lograr una representación más alta de las mujeres emiratíes en todas las instituciones políticas y sociales.

Los defensores de esta teoría creen que hay una gran diferencia entre los países desarrollados y los países en desarrollo en todas las áreas, incluido el sistema político. Los países en desarrollo se caracterizan por la opresión y la falta de una verdadera participación política de todas las

---

<sup>62</sup> *Ibíd.* p. 69.

<sup>63</sup> *Ibíd.* p. 69.

<sup>64</sup> Véase Al-Aswad, Sadiq (1990). *Op. cit.*, pp. 420.

categorías de la sociedad, especialmente las mujeres. O bien, la participación política de las masas en general y las mujeres en particular se caracteriza por ser formal y no efectiva o real, a diferencia de lo que se logra en los países desarrollados, que se caracterizan por la participación y la democracia y la efectividad de la participación política de las mujeres, que desempeñan papeles activos e importantes en el sistema político<sup>65</sup>.

El individuo en las sociedades en desarrollo, ya sea que tenga valores y cultura tradicionales o valores y cultura democráticos modernos, se caracteriza por estar comprometido y posiblemente restringido por la cultura y los valores de la sociedad a la que pertenece y en la que vive, lo cual ejerce cierta influencia en los individuos en general.

En general, los defensores de tal teoría opinan que el modelo ideal que debe seguirse es el de la sociedad occidental moderna, y que no puede haber una participación política real excepto en el contexto de este modelo o en una sociedad que tenga todas las características de las sociedades avanzadas. Además, argumentan que las mujeres no podrán tener su cuota de representación política y sus plenos derechos en la participación política activa a menos que los valores y conceptos modernos se difundan en las sociedades en desarrollo.

En nuestro estudio, consideramos que la teoría de la actualización puede ser aplicada para analizar y comprender la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos. El proceso de desarrollo y progreso que ha tenido lugar en esta sociedad requiere una actualización política que esté

---

<sup>65</sup> *Ibíd.* p. 287.

en consonancia con ella y pueda seguir su ritmo. Por consiguiente, si queremos lograr un desarrollo en los aspectos de la vida en la sociedad de los EAU, es necesario actualizar los valores, las costumbres y las normas sociales que podrían obstaculizar el desarrollo y el progreso. Ya que el desarrollo en los aspectos materiales solamente puede acarrear problemas y repercusiones sociales y psicológicas graves si no va acompañado de un cambio social y cultural, y esto implica otorgar a las mujeres una mayor representación en las instituciones políticas y en los centros de toma de decisiones, y cambiar la cultura masculina que otorga todo a los hombres y priva a las mujeres de todo, o que se opone a la activación del papel de las mujeres en la vida política, así como en otros aspectos de la vida social, económica y cultural, entre otros. Por lo tanto, la investigadora adopta esta teoría en combinación con el funcionalismo como una teoría de investigación.

Aunque la teoría de la actualización aborda y se centra en muchos aspectos de la vida, especialmente los económicos y materiales, en este estudio nos hemos centrado solo en aquellos aspectos relacionados con la actualización política, que es el tema de investigación. Por ello, se han pasado por alto muchas de las propuestas presentadas por esta teoría, no porque carezcan de importancia, sino porque no forman parte del tema de nuestro estudio. Solo queríamos abordar aquellas hipótesis y propuestas que tratan sobre la actualización política y su relación con la representación de las mujeres en las instituciones políticas. Por lo demás, adoptar esta teoría no implica adoptar una dirección o ideología política en particular, sino que es un enfoque teórico que consideramos que puede servir a la investigación y proporcionar un análisis y una comprensión más profundos del tema de la representación de las mujeres.

## 2.3. Estudios previos

El marco teórico se presenta cuando se revisan estudios anteriores sobre el liderazgo de las mujeres, discutiéndolos y comparándolos con el estudio actual para analizar las diferencias y similitudes. Revisar estudios anteriores en investigaciones sociológicas es importante para beneficiarse de esos estudios en múltiples aspectos, como conocer las diferencias entre el estudio actual y los estudios anteriores, así como identificar los intereses comunes entre esos estudios y el estudio actual. Por último, se realizan múltiples comparaciones entre los estudios anteriores y el estudio actual en términos de metodología, enfoque, herramientas, problemas y otros aspectos. El estudio actual se centra en revisar estudios anteriores contemporáneos y alejarse de los estudios antiguos. Además, el objetivo de revisar los estudios anteriores no es solo presentarlos, sino también discutirlos desde la perspectiva del estudio actual.

En realidad, varios son los estudios anteriores que revisaron los desafíos que enfrentan las mujeres líderes, entre ellos:

**2.3.1. El estudio de Ruhia Awad (2020)<sup>66</sup>:** Este estudio ha abordado los desafíos existentes para que las mujeres accedan a puestos directivos en las universidades palestinas desde la perspectiva de los empleados y las empleadas. Este estudio se llevó a cabo en la Universidad Palestina de Tecnología y utilizó un enfoque descriptivo-analítico para abordar el tema de estudio. La muestra del estudio se seleccionó mediante un muestreo conveniente, y constó de 260 empleados y empleadas. Los resultados del estudio mostraron que las mujeres tienen poco interés en

---

<sup>66</sup> Véase Awwad, Rouhiya (2020). *Desafíos del acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en las universidades palestinas desde la perspectiva de los trabajadores masculinos y femeninos* (tesis de maestría no publicada). Palestina: Universidad Técnica de Palestina.

ocupar puestos de liderazgo en la universidad debido a que viven en una sociedad masculina. Algunos de los encuestados señalaron que hay factores que impiden que las mujeres accedan a puestos de liderazgo en la universidad, como los roles y responsabilidades tradicionales de las mujeres, las costumbres y tradiciones, la falta de confianza en sus habilidades de liderazgo, y la falta de confianza en sí mismas. Algunos de los encuestados también destacaron las ventajas de que las mujeres ocupen puestos de liderazgo en la universidad, como su mayor compromiso administrativo en comparación con los hombres, su mayor flexibilidad y su facilidad para comunicarse. Entre las principales recomendaciones del estudio se encuentran cambiar la percepción negativa de la imagen de la mujer y promover su papel y posición en diversos sectores de la sociedad, así como promulgar leyes y regulaciones que garanticen la participación activa de las mujeres en niveles de liderazgo. Además, se recomienda que las instituciones, incluidas las universidades, brinden oportunidades suficientes para que las mujeres ocupen algunos puestos de liderazgo mediante la implementación de leyes relacionadas con los nombramientos y las promociones académicas y administrativas.

**2.3.2. Estudio realizado por Somali, Al-Jafari y Zaki (2019)<sup>67</sup>:** Tal estudio tuvo como objetivo identificar los desafíos que enfrentan las mujeres para ocupar puestos de liderazgo en el sector de la educación pública en el Reino de Arabia Saudita. Las investigadoras utilizaron un enfoque descriptivo-analítico mediante la distribución de cuestionarios a

---

<sup>67</sup> Véase Somalí, Sabah Bint Abdullah, Al-Jafari, Haya Mustafa y Zaki, Khadija Mahmoud (2019). Desafíos que enfrentan las mujeres académicas para asumir una posición de liderazgo en el sector de la educación superior pública: un estudio aplicado sobre la Universidad King Abdulaziz en la gobernación de Jeddah, *Revista Educativa Internacional Especializada*, Jordania: Dar Semat para Estudios e Investigación, Vol. VIII, Núm. 9, septiembre, pp. 40-45.

una muestra de 130 directoras. Los resultados del estudio mostraron que los principales desafíos que enfrentan las mujeres líderes son los desafíos organizativos, entre los que se incluyen la falta de intercambio de información entre los departamentos femeninos. A esto le siguen los desafíos personales, que incluyen la capacidad de equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales, tomar decisiones necesarias sin tener en cuenta los sentimientos personales, y la persistencia de expectativas de rendimiento diferentes entre hombres y mujeres en liderazgo y habilidades de gestión como uno de los desafíos más comunes. En base a los resultados anteriores, el estudio recomendó empoderar a las mujeres para tomar decisiones importantes en sus respectivas administraciones, apoyar su participación en programas de capacitación y desarrollo antes de asumir puestos de liderazgo, y aumentar las oportunidades disponibles para que las mujeres asistan a conferencias nacionales e internacionales para representar al sector educativo público en el Reino de Arabia Saudita y enfrentar los desafíos de las expectativas de rendimiento diferentes entre hombres y mujeres en liderazgo y habilidades de gestión.

**2.3.3. Estudio realizado por Tawtah y Al-Ajarmeh (2017)<sup>68</sup>:** Este estudio abordó la realidad de las mujeres palestinas en los puestos de toma de decisiones en el sector público en Cisjordania. La muestra incluyó mujeres en cargos de liderazgo, como ministros, gobernadores, directores generales y subsecretarios en diversas instituciones públicas. Este estudio de investigación se centró en la posición de las mujeres en niveles de alta dirección y toma de decisiones de acuerdo con la Ley de

---

<sup>68</sup> Véase Totah, Sana Maher y Al-Ajarmeh, Nofan (2017). Asunción de mujeres en puestos de liderazgo en las instituciones del Estado de Palestina: un estudio comparativo, *Sociedad Jordana de Ciencias de la Educación, Jordan Educational Journal*, Vol. 3, Núm. 2.

Servicio Civil Palestina emitida en 1998 y sus enmiendas. El estudio se dividió en dos secciones: la primera sección abordó el marco constitucional y legal de las mujeres en el servicio público, y la segunda sección destacó a las mujeres y las categorías profesionales en el sector público palestino. El estudio también resaltó el papel de las mujeres palestinas en el desarrollo sostenible, ya que representan la mitad de la sociedad. Sin embargo, la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones y en los cargos gubernamentales de alto nivel sigue siendo baja, lo que dificulta la integración de las mujeres en el proceso de desarrollo. El estudio reveló algunas lagunas que han llevado a la desviación en la aplicación de la ley, lo que ha afectado la representación de las mujeres en el servicio civil palestino en general y su desempeño dentro de las categorías profesionales. Como resultado, se formularon recomendaciones, como otorgar a las mujeres posiciones de toma de decisiones, no limitarlas a puestos de servicio, y proporcionar servicios relacionados con la maternidad dentro de las instituciones para fomentar la participación de las mujeres en el servicio público, como la creación de guarderías a precios simbólicos.

**2.3.4. Estudio realizado por Virginia Rincon, Miguel Gonzalez y Carly Barriro (2017)<sup>69</sup>:** Dicho estudio tuvo como objetivo mostrar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo empresarial. También, buscó identificar los principales factores que determinan la baja participación de las mujeres en la alta dirección, así como las políticas adoptadas para lograr la equidad de género en los puestos de toma de decisiones. Para lograr los objetivos del estudio, se analizaron los datos

---

<sup>69</sup> Véase Rincón, Virginia, González, Miguel y Barrero, Karle (2017). *Women and leadership: Gender barriers to senior management position*, Intangible Capital, IC, 2017 – 13(2), pp. 319-386.



de la base de datos de la Comisión Europea sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones, la cual contiene información sobre la presencia de mujeres en puestos clave en las principales empresas europeas cotizadas en bolsa. El análisis se complementó con datos demográficos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística de España y el censo de Catalyst, que incluye empresas Fortune 500. Por otra parte, se realizó una revisión de la literatura para identificar los factores que explican la situación actual de las mujeres en los puestos de toma de decisiones y las estrategias que promueven un aumento en el número de mujeres en la alta dirección. La revisión de la literatura se llevó a cabo a través de la búsqueda en Google Scholar y en las bases de datos ABI/INFORM Global, Emerald e International Bibliography of Social Sciences, lo que permitió analizar numerosos artículos académicos. El estudio buscó resaltar el desequilibrio de género en los cargos de toma de decisiones y encontró que existen varias barreras para el ascenso a la alta dirección relacionadas con los estereotipos de género. Además, el estudio propuso varias soluciones, entre ellas combinar medidas a corto plazo para brindar el apoyo necesario a las mujeres para acceder a puestos de liderazgo en la dirección, con medidas a largo plazo para fomentar el análisis y el aprendizaje en toda la sociedad.

### **2.3.5. Estudio realizado por la AAUW (2016) en Estados Unidos<sup>70</sup>:**

Tal estudio destacó que el papel de la maternidad y la crianza de los hijos puede ser un obstáculo para las mujeres en puestos de liderazgo, ya que las mujeres suelen tener más responsabilidades familiares y pueden enfrentar conflictos al tener que dejar a sus hijos para ir a trabajar.

---

<sup>70</sup> Véase AAUW (2016). *Leadership in Women of Status The: Bias and Barriers*. Washington: Printing First, DC.

**2.3.6. Estudio llevado a cabo por Ashwi et al. (2013)<sup>71</sup>:** Se examinó la tendencia hacia el liderazgo femenino en nueve países árabes (Argelia, Egipto, Sudán, Kuwait, Arabia Saudita, Qatar, Emiratos Árabes Unidos, Yemen y Siria), se seleccionó una muestra representativa de hombres y mujeres de entre 20 y 60 años, con diversos niveles educativos, de universidades y diversas instituciones públicas y semipúblicas en los sectores público y privado. Los resultados mostraron una tendencia general negativa hacia las mujeres en los cargos de liderazgo, ya que el 70% de la muestra prefería tener a un hombre como su superior.

**2.3.7. Estudios previos en comparación con el estudio actual:** Se han presentado varios estudios previos relacionados directamente con los desafíos que enfrenta la mujer en el acceso a puestos de liderazgo, así como las formas de superarlos. Estos estudios han llegado a una serie de conclusiones y han proporcionado recomendaciones y propuestas que pueden beneficiar a las mujeres en su carrera profesional para superar los desafíos. A pesar de que estos estudios han abordado diversos aspectos de los desafíos que enfrenta la mujer en el liderazgo, lo que distingue al estudio actual es que es uno de los estudios más recientes que aborda los desafíos y el acceso de las mujeres emiratíes a puestos de liderazgo desde la perspectiva de las experiencias de liderazgo femenino en los Emiratos Árabes Unidos, además de las opiniones de la sociedad sobre los factores que influyen en el liderazgo femenino emiratí. Estos factores requieren que los responsables de tomar decisiones identifiquen las necesidades más importantes que contribuyen a aumentar el empoderamiento de las

---

<sup>71</sup> Véase Ashwi, Mustafa, Bosnia, Mahmoud y Khalifa, Batoool y Abdullah, Yara (2013). *El simposio regional sobre mujeres en puestos de liderazgo y adopción de decisiones en los países árabes*. Kuwait: 10 y 11 de marzo de 2013.

mujeres líderes y trabajen para proporcionarlos para lograr los objetivos deseados de la Visión 2030.

Así pues, para lograr los objetivos del estudio y responder a sus preguntas, la investigadora utilizó varios enfoques metodológicos a partir de la flexibilidad metodológica que permite al investigador la oportunidad de utilizar más de un enfoque para completar el estudio. Entre estos enfoques, la investigadora utilizó el enfoque descriptivo-analítico mediante la preparación de un cuestionario para recopilar datos de la muestra del estudio y analizar esos datos para llegar a conclusiones y decisiones que prueben las hipótesis del estudio. También se utilizó el enfoque comparativo al realizar múltiples comparaciones, ya sea entre los resultados de este estudio y los resultados de los estudios previos revisados, o entre diferentes categorías de la muestra. Por lo demás, se realizó una comparación entre la realidad actual de las mujeres emiratíes y el pasado distante y reciente que han experimentado las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos en diferentes períodos históricos. Se utilizó el enfoque estadístico mediante el uso de diversas operaciones estadísticas, porcentajes y promedios entre las categorías de la muestra para obtener resultados que sirvan a los objetivos de este estudio y, por lo tanto, evaluar las hipótesis utilizadas en él.

En cuanto a las herramientas de recopilación de datos, la investigadora utilizó varias herramientas para recopilar datos de la muestra estudiada. Se utilizaron entrevistas personales directas con varias líderes que ocuparon altos cargos en el país, como ministras, embajadoras, diputadas del Consejo Nacional y empleadas en el sistema judicial y en diversas instituciones estatales. Además, la investigadora utilizó cuestionarios mediante la preparación de un cuestionario que incluye varias secciones y preguntas con el objetivo de recopilar datos del

estudio de campo de la comunidad estudiada. El cuestionario incluyó una sección dedicada a las características de la muestra, y una sección compuesta por diez preguntas sobre cada uno de los ejes del estudio. La investigadora también utilizó la observación como herramienta, basándose en lo que observaba como una observadora social en la comunidad, especialmente porque la investigadora nació, vive y trabaja en la sociedad emiratí, lo que le permite observar muchas de las circunstancias y situaciones sociales, económicas y políticas en las que vive la mujer emiratí.

En resumen, se puede decir que todos los estudios anteriores han sido de gran importancia y han beneficiado en gran medida a la investigadora al identificar los desafíos y obstáculos que enfrenta la mujer emiratí en el acceso a puestos de liderazgo, lo que le ha ayudado a establecer objetivos específicos y objetivos, y a determinar el mecanismo adecuado para seguir investigando y avanzando en este tema.



## **CAPÍTULO II: CONTEXTO HISTÓRICO Y SOCIAL DE LOS EAU**

### **3.1. Contexto histórico de los EAU**

En realidad, para analizar y comprender el presente de las sociedades humanas, es necesario estudiar su pasado, lo que nos lleva a comprender el presente y a vislumbrar su futuro. Por consiguiente, en este capítulo discutiremos el marco histórico de los EAU desde varios aspectos principales relacionados con el estudio actual. El primer aspecto incluye el contexto histórico en términos de la formación de los EAU, a través de una breve descripción de las definiciones y teorías más importantes que intentaron explicar el surgimiento del Estado, así como presentar los eventos históricos que presenciaron la región con los intentos de unificación, comenzando por la federación binaria, pasando por la federación de nueve y las razones de su fracaso, hasta la declaración de la actual Federación de los EAU. El segundo aspecto se refiere a las características relacionadas con los aspectos políticos de la naturaleza del sistema de gobierno de los EAU, centrándose en varias características, como las relacionadas con el origen y la naturaleza de la constitución, y las características relacionadas con la naturaleza del sistema de gobierno. En cuanto al tercer aspecto, consiste en determinar la composición demográfica del país, abordando las estadísticas oficiales de la transformación demográfica en la sociedad.

#### **3.1.1. Formación de los EAU**

La verdad es que existen diferentes teorías y enfoques que intentan explicar el surgimiento de un estado, y las definiciones pueden variar según la perspectiva de cada estudioso. De esta manera, el Dr. Ashraf

Abu al-Majd menciona que el concepto de estado es una fenómeno social, político y legal, y su definición puede variar según la orientación de cada jurista en su concepción del Estado. Algunos se centran en el poder, otros en la diferencia política entre el gobernante y los gobernados, mientras que otros definen al estado como la identificación legal de una nación<sup>72</sup>.

A su vez, el Dr. Naaman Al-Khatib señala que hay un consenso general de que para que exista un estado deben estar presentes tres elementos fundamentales: una comunidad humana, un territorio y una autoridad. Al establecerse estos elementos, el estado adquiere características como ‘personalidad moral’ y ‘soberanía’<sup>73</sup>.

Existen varias teorías filosóficas que han sido adoptadas por pensadores para explicar el origen del estado. Algunas teorías argumentan que la formación del estado es el resultado de un desarrollo natural o histórico, a veces violento y otras veces pacífico. Otras teorías proponen un fundamento contractual. De este modo, nosotros no profundizaremos en todas dichas teorías debido a su extensión<sup>74</sup>, sin embargo, según lo mencionado por el Dr. Jawad Al-Hindawi, este desacuerdo intelectual se ha limitado a dos teorías sobre el origen del surgimiento del estado como idea y aplicación, las cuales son las siguientes<sup>75</sup>:

---

<sup>72</sup> Véase Abdel Fattah Abul Magd, Ashraf (2015). *Características del sistema político propuesto a la luz de los principios constitucionales generales*. Egipto: Centro Nacional de Publicaciones Jurídicas, p. 15.

<sup>73</sup> Véase Al Khatib, Noman Hamad (2004). *The Mediator in Political Systems and Constitutional Law*, primera edición. Jordania: Dar Al Thaqafa Library for Publishing and Distribution, pp. 15-16.

<sup>74</sup> Véase Dallah, Sam Suleiman (2014). *Principios de derecho constitucional y sistemas políticos: un estudio del sistema constitucional en los Emiratos Árabes Unidos*, (1ª ed.). Sharjah: Universidad de Sharjah, p. 98.

<sup>75</sup> Véase Hindawi, Yawad (2010). *Derecho Constitucional y Sistemas Políticos*, (1ª ed.). Beirut: Publicaciones Al-Aref, p. 15.

La primera: es la teoría del origen natural del estado. Dicha teoría sostiene que el surgimiento del estado es el resultado de un movimiento natural de la sociedad, que no se basa en la voluntad de los individuos de la sociedad, sino en una serie de cambios y transformaciones sociales. Algunos expertos constitucionales, como Deguit, han relacionado esta teoría con la teoría del poder<sup>76</sup>.

La segunda: es la teoría del contrato social. Según esta teoría, los miembros de la sociedad se unen de manera consciente y voluntaria mediante un contrato social. Este contrato social establece las bases legales para la formación del estado. Filósofos políticos como Thomas Hobbes, John Locke y Jean-Jacques Rousseau desarrollaron definieron los aspectos de esta teoría en los siglos XVII y XVIII. Aunque estos pensadores coinciden en que los individuos pasan de un estado de naturaleza a una vida en sociedad mediante un contrato, difieren en la filosofía y la mecánica de ese contrato social, lo cual se debe a las circunstancias históricas en las que cada uno de ellos desarrolló su filosofía sobre este contrato social<sup>77</sup>.

A la luz de estas teorías filosóficas y de las diferencias de los juristas sobre el surgimiento del Estado, nos parece necesario estudiar el surgimiento y desarrollo de los EAU para comprender su historia. Puesto que dicha historia se mencionará brevemente. Aunque los EAU son un país emergente, su pasado es antiguo, ya que algunos creen que su historia comienza con la federación de los Emiratos en 1971.

---

<sup>76</sup> Véase Duguit, León (1930). *Tratado de derecho constitucional la teoría general del Estado*, (Tomo I). París: Dalloz, p. 536.

<sup>77</sup> Véase Georges Lavroff, Dmitri (1993). *Las principales etapas del pensamiento político*, París: Dalloz, p.192.



El autor británico Edward Henderson señala que los EAU han experimentado un largo historial de interacciones humanas, que ha dado lugar a antiguas civilizaciones en todo el territorio del país<sup>78</sup>. Por otra parte, los arqueólogos han descubierto asentamientos y tumbas humanas en las regiones costeras de los EAU, y han encontrado sitios arqueológicos que datan del año 7000 a.C.<sup>79</sup>

El inicio del período histórico de la región se remonta a la formación de alianzas tribales, que han influido en la configuración política actual. La Dra. Nabawiya Helmy menciona que los EAU son una sociedad tribal diversa y que las alianzas tribales se formaron en el siglo XVII y durante la primera mitad del siglo XVIII. Dos alianzas importantes fueron la alianza de Bani Yas y la alianza de Al Qawasim<sup>80</sup>. En 1749, la alianza de Al Qawasim estableció su poder marítimo con Ras Al Khaimah como su base, mientras que la alianza de Bani Yas estableció su poder terrestre con Abu Dhabi como su capital.

Las alianzas de Al Qawasim y Bani Yas fueron dos fuerzas políticas en la región que compartían el control de las tribus en la costa de Omán. La creciente influencia de Al Qawasim y su amenaza a los barcos europeos llevaron a campañas navales británicas contra sus posiciones.

---

<sup>78</sup> Véase Eduardo Henderson (1988). *Este extraño evento completa la historia: memorias de días anteriores en los Emiratos Árabes Unidos y Omán*. Londres: Quartet Books, p. 61.

<sup>79</sup> Véase Hamid, Salem (2012). *¿Qué sabes sobre los Emiratos Árabes Unidos y el ciudadano emiratí?* Dubai: Centro Al-Mezmaah para Estudios e Investigación, p. 12.

<sup>80</sup> Véase Abu Pasha, Nabawiya Helmy (2002). *The Social and Political Environment and its Impact on the Establishment of the United Arab Emirates*. Abu Dhabi: Ministerio de Asuntos Presidenciales, primera edición, Archivos Nacionales, p. 43 y 99.

Hubo varias batallas y se firmó el Tratado de Paz General en 1820<sup>81</sup>, que marcó un hito en las relaciones entre los británicos y las alianzas locales.

Los Emiratos Árabes Unidos poseen una ubicación estratégica importante desde el punto de vista económico, ya que aprovechan el mar como una vía de transporte y una fuente de riqueza acuífera<sup>82</sup>. Esto ha captado la atención y la ambición de potencias expansionistas occidentales, como Portugal, los Países Bajos y el Reino Unido. Es importante destacar que, inicialmente, hubo cooperación entre portugueses y holandeses para combatir la influencia británica en la región. El primer conflicto entre ellos ocurrió en 1620, y los británicos resultaron victoriosos, lo que llevó al aumento del poder británico en la región del Golfo y a la disminución del dominio portugués. Los portugueses fueron finalmente expulsados de la región en 1625 después de haber estado presentes en el Golfo durante casi dos siglos<sup>83</sup>.

Así, Dra. Aisha Al-Siyar señala que Gran Bretaña no se conformó con haber obtenido un control completo sobre los emiratos costeros y del Golfo. Se firmaron tratados, como el Tratado de Exclusividad Perpetua de 1892, que imponían condiciones favorables a Gran Bretaña y prohibían a la región realizar acuerdos con otros países sin el consentimiento y la aprobación de Gran Bretaña, y, por lo demás, se liquidaron las potencias

---

<sup>81</sup> Véase Al-Shaheen, Abdel-Rahim Abdel-Latif (1997). *Sistema de Gobernanza y Administración en los Emiratos Árabes Unidos*, (1ª ed.). Ras Al Khaimah: Julphar Press, p. 30.

<sup>82</sup> Véase El-Hafeed, Salahuddin Muhammad Hassan (1985). El sector agrícola y las perspectivas de su desarrollo en los Emiratos Árabes Unidos, *Arabian Gulf Journal*, Basora: Centro de Estudios del Golfo Árabe, Vol. 17, Núm. 1, p. 14.

<sup>83</sup> Véase Jaffal, Ziad Muhammad (2012). *La organización constitucional de los Emiratos Árabes Unidos a la luz de los principios constitucionales generales y las imágenes principales de los sistemas de gobierno contemporáneos*. Amman: Bright Horizons for Publishing and Distribution, p. 153.

europeas competidoras en la región<sup>84</sup>. Además, durante las dos guerras mundiales, se descubrió petróleo en los emiratos costeros de Omán. Así, el colonialismo británico dominó la región del Golfo Árabe durante aproximadamente 150 años, controlando sus asuntos hasta que las circunstancias internas e internacionales la obligaron a anunciar su retirada de los emiratos costeros de Omán a fines de 1971<sup>85</sup>.

Según Khalid Al-Qasimi, en su libro titulado '*Historia moderna contemporánea de los Emiratos Árabes Unidos*', antes de la retirada de las fuerzas británicas, surgió la idea de establecer el Estado de la unión entre los emiratos costeros reconciliados para enfrentar diversos desafíos, como el vacío de seguridad, los conflictos internacionales en la región, las amenazas iraníes y la fragmentación<sup>86</sup>. Así comenzó el proceso de formación del Estado de la unión, comenzando con la unión binacional entre Abu Dhabi y Dubái el 18 de febrero de 1968. En respuesta a la invitación del binomio, los siete gobernantes (Abu Dhabi, Dubái, Sharjah, Ras Al Khaimah, Ajman, Fujairah y Umm Al Quwain) y los gobernantes de Catar y Baréin se reunieron en Dubái el 26 y 27 de febrero de 1968, llegando a un acuerdo para establecer una unión entre los nueve emiratos del Golfo Árabe bajo el nombre de Emiratos Árabes Unidos, también conocidos como la unión de los nueve. Sin embargo, esta unión no pudo

---

<sup>84</sup> Véase Sayyar, Aisha Ali (1996). *The Political History of the United Arab Emirates*. Abu Dhabi: Biblioteca Universitaria, p. 20.

<sup>85</sup> Véase Al-Shaheen, Abd al-Rahim Abd al-Latif, *Op. cit.*, p. 35.

<sup>86</sup> Véase Mohammed Khaled Al Qasimi, Khaled (1999). *Modern Contemporary History of the United Arab Emirates*, Alejandría: Modern University Office, p. 48.

resistir numerosos obstáculos y desacuerdos que obstaculizaron su éxito<sup>87</sup>.

Después de que los intentos de establecer la unión de los nueve emiratos fracasaron y con la proximidad de la retirada británica de la región, se consideró la posibilidad de formar una federación de siete emiratos como alternativa a la unión de los nueve. Mientras tanto, los gobernantes llegaron a un acuerdo para formar una nueva unión entre sus emiratos, inicialmente compuesta por seis emiratos, ya que el emirato de Ras Al Khaimah se abstuvo de unirse al principio. A pesar de esto, la unión de seis emiratos tuvo éxito y los seis gobernantes aprobaron una versión modificada de la Constitución que originalmente se había preparado para la unión de los nueve. Esta versión se consideró provisional y se utilizaría hasta que los gobernantes pudieran redactar una constitución permanente en el futuro. El 2 de diciembre de 1971 marcó el nacimiento oficial de lo que hoy se conoce como los Emiratos Árabes Unidos. El nuevo estado se unió a la Liga de Estados Árabes el 6 de diciembre de 1971 y a las Naciones Unidas el 9 de diciembre del mismo año<sup>88</sup>. Luego, el emirato de Ras Al Khaimah anunció su deseo de unirse al estado de la unión el 23 de diciembre de 1971, y el Consejo Supremo de la Unión acordó unánimemente esta solicitud mediante la Resolución número 2 de 1972, emitida el 10 de febrero de 1972<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> Véase Al Mazrouei, Mohamed Salem (2007). *The Federal National Council: Past Experience and Future Prospects*. Sharjah: Centro de Estudios del Golfo, p. 88.

<sup>88</sup> Véase Ibrahim, Al-Sayed Muhammad (1975). *Fundamentos de la organización política y constitucional de los Emiratos Árabes Unidos*. Abu Dhabi: Centro de Documentos y Estudios, p. 105.

<sup>89</sup> Véase Boletín Oficial de los Emiratos Árabes Unidos (30 de marzo de 1972). EAU, Abu Dhabi, segundo año, segundo núm.

De esta forma, los Emiratos Árabes Unidos se convirtieron en una federación de siete emiratos, como existe hasta la fecha, compuesta por Abu Dhabi, Dubái, Sharjah, Ajman, Umm Al Quwain, Ras Al Khaimah y Fujairah. Dr. Mohammed bin Huwaidin mencionó que se acordó fusionar estos siete emiratos en un Estado federal central basado en una constitución que regula estas relaciones. Los emiratos miembros ceden ciertas competencias en beneficio de la creación de un Estado central federal. En cuanto a la naturaleza centralizada del Estado de los Emiratos Árabes Unidos, se puede confirmar al observar los artículos de la Constitución (120-123)<sup>90</sup>.

En resumen, los EAU pasaron de ser un conjunto de emiratos separados a una unión federal. La formación de la federación se basó en el deseo sincero de los gobernantes y las personas de mejorar la calidad de vida, lograr estabilidad y alcanzar una posición internacional más elevada<sup>91</sup>. Como podemos ver en el siguiente mapa<sup>92</sup>, los Emiratos Árabes Unidos se encuentran en el este de la península arábiga y al suroeste de Asia, con costas en el Golfo Árabe. Limita al noroeste con Catar y comparte fronteras terrestres con Arabia Saudita al sur y al oeste, y con Omán al sureste<sup>93</sup>.

---

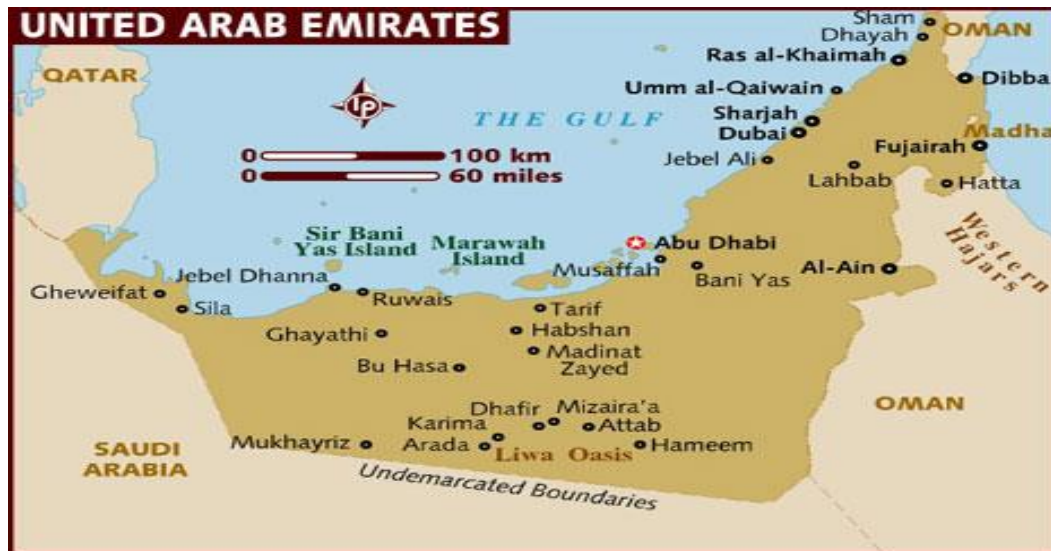
<sup>90</sup> Véase Ben Howden, Mohamed (2010). *Federalismo en los Emiratos (teoría, realidad y futuro)*, (1ª ed.). Abu Dhabi: Centro de Estudios e Investigación Estratégicos de los EAU, p. 55.

<sup>91</sup> Véase La constitución temporal de los EAU (2-diciembre-1971). *Preámbulo de la Constitución*, segundo párrafo.

<sup>92</sup> Lonely planet: Mapa de Emiratos Árabes Unidos, Recuperado de <https://www.lonelyplanet.com/maps/middle-east/united-arab-emirates/>, Consultado el 01/08/2020.

<sup>93</sup> Véase Consejo Nacional de Medios (2016). *Anuario de los Emiratos Árabes Unidos*, Abu Dhabi, p 6.

Aquí tienes un mapa que muestra la ubicación de los Emiratos Árabes Unidos:



La evidencia histórica indica que la mayoría de las sociedades inventan diferentes mecanismos para contener o regular los conflictos, de modo que no se llegue a la destrucción de la sociedad. Estos mecanismos se denominan "medios de control social" y varían en eficacia y naturaleza. Incluyen sistemas de valores y normas que fortalecen el sentido de pertenencia, lealtad, tolerancia y respeto hacia la sociedad en su conjunto, otorgando prioridad a la sociedad en general sobre las formaciones sociales más pequeñas. Los individuos deben tener en cuenta que sus tensiones y conflictos no deben superar el punto en el que amenacen la existencia de la sociedad en general o les impidan formar parte de ella<sup>94</sup>.

Partiendo de esto, el plan político de los EAU tiene en cuenta esta característica, ya que se basa en el conocimiento y la percepción de cada emirato de que su membresía en la sociedad existente, es decir, el estado federal, es lo mejor que se les ha ofrecido y que puede que no encuentren una alternativa mejor fuera del marco de la sociedad más grande. La

<sup>94</sup> Véase Abu Pasha, Nabawiya Helmy (2002). *Op. cit.*, p. 78.

continuidad de la unión entre ellos elimina las disputas y competencias internas y logra la integración entre los emiratos. Esto se logra mediante la entrega de autoridad local a cada emirato. Por lo tanto, esta naturaleza ha respondido al sistema político de los EAU, basado en la lealtad, el respeto y la pertenencia a una unidad política integral.

### **3.1.2. Composición demográfica de la sociedad emiratí**

La composición demográfica de los Emiratos Árabes Unidos es un tema complicado debido a la falta de datos precisos y confiables. El primer censo en los Emiratos se llevó a cabo en 1968, y debido a su naturaleza como el primer censo en el país, se considera que los números son más estimaciones que datos precisos. Recopilar datos demográficos ha sido un desafío para las autoridades debido a la situación política y administrativa que prevalecía en los Emiratos, especialmente antes de la formación del nuevo Estado<sup>95</sup>.

En general, se puede decir que la población de los Emiratos era pequeña hasta mediados del siglo pasado, y dependían de actividades económicas como la pesca de perlas y el comercio marítimo para obtener ingresos limitados. La migración y el crecimiento natural no desempeñaron un papel importante en el crecimiento poblacional<sup>96</sup>.

Antes del censo de 1986, los datos demográficos eran estimaciones realizadas por algunos investigadores interesados en ese momento o datos gubernamentales durante las campañas coloniales en el país. El primer

---

<sup>95</sup> Véase Saeed, Muhammed Tuhil y Shurrab, Yusuf Muhammed (2019). *Op. cit.* p. 288.

<sup>96</sup> Véase Abu Ayana, Fathi (1984). *Población y desarrollo urbano*. Beirut: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, p. 110.

censo oficial de los Emiratos se realizó en 1968<sup>97</sup>, y el estimado de Lorimer fue el más completo y detallado, con una población total de alrededor de 80,000 habitantes<sup>98</sup>. A continuación, se presentan estimaciones adicionales como se muestra en la tabla:

**Tabla (3)**

**Crecimiento demográfico de los EAU  
en el período 1904-1972**

<b>Año</b>	<b>Fuente</b>	<b>Población</b>
1904	Estimación de Lorimer	80.000
1948	Estimación del "states man year book"	95.000
1958	Estimación de las Naciones Unidas	86.000
1963	Estimación del "states man year book"	95.000
1965	Estimación de las Naciones Unidas	111.000
1968	Primer censo oficial de los Emiratos	180.000
1972	Estimación de Fillion	320.000

Fuente: Libro titulado: ‘*El Desarrollo Social en los Emiratos Árabes Unidos 1971-2004*’<sup>99</sup>.

El cuadro expuesto arriba muestra que la población de los EAU se multiplicó aproximadamente por tres veces y media en un cuarto de siglo. Esto se debe a que este período marcó el inicio del desarrollo en el país, que requería un gran número de migrantes, además del regreso de muchos ciudadanos emiratíes que residían en el extranjero. Esto indica una conexión entre el cambio demográfico en los EAU y la transformación económica, pasando de una economía tradicional basada en el comercio,

<sup>97</sup> Véase Hanzal, Faleh (2018). *Al-Mufasssal fi Tarekh Al-Emarat*, (1ª ed.), Abu Dhabi: Paradise for Publishing and Distribution, p. 360.

<sup>98</sup> Véase Lorimer, HH. (1969). *Directorio del Golfo, traducción de la Oficina Cultural del Gobernante de Qatar*, (Quinto Tomo). Beirut: sección geográfica, p. 1809.

<sup>99</sup> Al Habsi, Rashid (2011). *Desarrollo social en los EAU 1971-2004*. Abu Dhabi: Ministerio de Cultura, Juventud y Desarrollo Comunitario, p. 6.



la pesca y la agricultura básica a una economía basada en los ingresos del petróleo<sup>100</sup>.

Este cambio en el estilo de vida ha desempeñado un papel importante en el cambio demográfico que ha experimentado el país. Ha habido importantes cambios demográficos debido al gran crecimiento en diversos sectores económicos, lo que ha llevado a la llegada de mano de obra migrante. La siguiente tabla muestra las estimaciones de población total en los Emiratos Árabes Unidos de 1975 a 2019, según la información obtenida del sitio web oficial de la Autoridad Federal de Competitividad y Estadística<sup>101</sup>:

**Tabla (4)**

<b>Año</b>	<b>Población</b>
1975	557,887
1980	1,042,099
1985	1,379,303
1995	2,411,041
2005	4,106,427
2010	8549998
2011	8946778
2012	9141598
2013	9197908
2014	9214182
2015	9262896
2016	9360975
2017	9487206
2018	9630966

<sup>100</sup> Véase Khalil, Hamad, Al-Kubaisi, Saad y otros (1999). *El desequilibrio demográfico en los Emiratos durante 30 años, realidad - problemas – propuestas*. Sharjah: Gulf House for Press, Printing and Publishing, p. 28.

<sup>101</sup> La Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas de los Emiratos Árabes Unidos (2019). *Informe de estimaciones de población total de los Emiratos Árabes Unidos 2010-2019*. Recuperado de <http://data.bayanat.ae/ar/dataset/uae-total-population-estimates/resource/5d5ce403-ffd5-4a51-b0ec-175cf76987ba>. Consultado el 18/12/2019.

2019	9770526
------	---------

Como se puede observar en la revisión anterior, queda claro que la migración es el factor demográfico más importante que influye en el crecimiento de la población en los Emiratos Árabes Unidos. No se puede decir que este factor migratorio represente una anomalía en la imagen demográfica del país, ya que los EAU necesitaban mano de obra para mantenerse al día con este rápido crecimiento y desarrollo. La mayoría de la fuerza laboral en el país proviene de trabajadores asiáticos, especialmente de la India, Pakistán, Irán, Bangladesh, Filipinas y China, así como de árabes que se han establecido en los Emiratos Árabes Unidos desde Egipto, Siria, Líbano, Palestina y otros lugares. También hay un creciente número de trabajadores que llegan de los Estados Unidos y la Unión Europea<sup>102</sup>.

Además, durante más de cuarenta años desde la formación de los Emiratos Árabes Unidos, se ha observado que la sociedad emiratí se ha convertido en una mezcla humana heterogénea. Todas las clasificaciones locales, regionales y árabes no pueden abarcar las contradicciones en la composición demográfica de los Emiratos, donde personas de diferentes razas, nacionalidades y religiones se encuentran en el país sin tener muchos factores comunes excepto su presencia en los Emiratos. Es posible que los Emiratos Árabes Unidos sean el primer país cuya

---

<sup>102</sup> Véase Ismail, Muhammad Sadiq (2017). *The Emirati Experience: Readings in the Federal Experience*, (1ª ed.). El Cairo: Al-Arabi for Publishing and Distribution, p. 97.

población disfruta de una convivencia y tolerancia entre diferentes razas y religiones<sup>103</sup>.

**Tabla (5)**

Una tabla que muestra el equilibrio entre la proporción de mujeres y la de los hombres en puestos gubernamentales, directivos o de alto nivel de 2015 a 2019 <sup>104</sup>		
Año estadístico	Género	Número
2015	Mujer	876
	Hombre	1403
2016	Mujer	998
	Hombre	1352
2017	Mujer	951
	Hombre	1281
2018	Mujer	1029
	Hombre	1274
2019	Mujer	1094
	Hombre	1095

En febrero de 2015, el Jeque Mohammed bin Rashid Al Maktoum, vicepresidente de los EAU, primer ministro y Gobernante de Dubai,

<sup>103</sup> Véase Al-Araimi, Souad (2017). *Los Emiratos Árabes Unidos entre la consolidación de la identidad y el fortalecimiento de la pertenencia*, (1ª ed.), Abu Dabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, p. 22.

<sup>104</sup> Autoridad Federal de Recursos Humanos de los EAU, Recuperado de <https://www.fahr.gov.ae/portal/assets/download/1a5fb33c/proportion-of-women-in-government-management-or-senior-positions-genders -excel .aspx>

anunció el establecimiento del Consejo de Emiratos para la Equidad de Género. Es una entidad federal presidida por la esposa del Jeque Mansour bin Zayed Al Nahyan, vicepresidente del consejo de ministros y ministro de Asuntos Presidenciales, la Jequesa Manal bint Mohammed bin Rashid Al Maktoum, presidenta de la Fundación de Mujeres de Dubai. El objetivo del Consejo es reducir la brecha de género en todos los sectores del país, para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el proceso de desarrollo sostenible, y para lograr la visión del país y tener un impacto a nivel local, regional e internacional en el tema de la equidad de género. Así pues, los objetivos del Consejo de Emiratos para la Equidad de Género incluyen<sup>105</sup>:

1. Reducir la brecha de género en todos los sectores del país.
2. Mejorar la posición del país en los informes de competitividad global en términos de brecha de género.
3. Trabajar para lograr un equilibrio de género en los centros de toma de decisiones.
4. Posicionar a los EAU como un modelo a seguir a nivel mundial en el tema de la equidad de género.
5. Considerar a los EAU como una referencia en legislación de equidad de género.

Por otra parte, el Consejo de Emiratos para la Equidad de Género ha sido encargado de apoyar la implementación del "Índice de Brecha de Género" publicado anualmente por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Los Emiratos Árabes Unidos ocuparon el

---

<sup>105</sup> Consejo de Emiratos para la Equidad de Género <https://www.gbc.gov.ae/ar/about.html>

puesto 11 a nivel mundial y el primero a nivel regional en el Índice de Igualdad de Género en el Informe de Desarrollo Humano del PNUD de 2022. Esto representa un salto significativo, ya que estaban en el puesto 49 a nivel mundial en el Índice de Equidad de Género en 2015 y avanzaron al puesto 11 en las ediciones de 2021 y 2022 de este índice<sup>106</sup>.

A este respecto, cabe citar que el Índice de Igualdad de Género se publica anualmente por el PNUD y es el indicador global más importante en el campo de la equidad de género. Mide el equilibrio en tres aspectos importantes del desarrollo humano: salud, empoderamiento y trabajo<sup>107</sup>.

En resumen, el Consejo de Emiratos para la Equidad de Género ha desempeñado un papel fundamental en el avance de la igualdad de género en los EAU, lo que ha llevado a mejoras significativas en la clasificación del país en el Índice de Brecha de Género a nivel mundial y regional.

### **3.2. Cambios sociales de las mujeres en la sociedad de los EAU**

Para comprender completamente todos los cambios sociales en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos, es apropiado examinar algunos de los cambios que han ocurrido en la sociedad emiratí en los últimos años. A través de planes de desarrollo y modernización, el país ha logrado contribuir, significativamente, a avances materiales y tecnológicos rápidos desde el descubrimiento del petróleo en esta nación. Estos planes también han contribuido de una forma u otra a la modernización de la sociedad emiratí, que ya no se compara con la situación del pasado hace cincuenta años. Sin embargo, al examinar los cambios sociales y

---

<sup>106</sup> El portal oficial del gobierno de los EAU. Recuperado de <https://u.ae/ar-ae/resources/-/media/B8B28454BBA24DAF8365314373122CF4.ashx>

<sup>107</sup> Índice de igualdad de género. Recuperado de [Gender Inequality Index | Human Development Reports \(undp.org\)](https://www.undp.org/gender)

culturales en la sociedad emiratí durante la última década, se observa que se han logrado muchos cambios en los aspectos sociales y culturales. El desarrollo del país indica los cambios cuantitativos y cualitativos que experimenta la economía e involucra una serie de medidas en varias áreas, incluido el capital humano, la infraestructura básica, la competencia regional, la sostenibilidad ambiental, la inclusión social, la salud, la seguridad y la educación<sup>108</sup>.

Por lo demás, el desarrollo implica la utilización óptima de los recursos, que es un elemento fundamental y principal en la política de desarrollo. El crecimiento también es uno de los elementos básicos del desarrollo, pero no es suficiente por sí solo si no se dirige al desarrollo y la mejora del nivel de vida de la población<sup>109</sup>.

Sin duda, los EAU son considerados uno de los países que se mencionan como un ejemplo en el logro de operaciones de desarrollo en todas sus áreas desde su fundación hasta el presente. Han establecido numerosos planes de desarrollo que abarcan varios campos que son fundamentales para la vida individual y familiar, así como los objetivos para el desarrollo futuro. Esto es resultado de la realización de los objetivos de desarrollo en sus etapas iniciales en términos de las necesidades individuales y sociales.

Por otro lado, el país ha trabajado en la priorización del desarrollo en diferentes niveles, anunciando la creación de ministerios especializados, organismos e instituciones, además de los sistemas educativos y

---

<sup>108</sup> Véase Majid, Ahmed (2016). *Un estudio de la economía de los EAU, indicadores positivos y liderazgo global*. Abu Dhabi: Ministerio de Economía, p. 5.

<sup>109</sup> Véase Majid, Ahmed (2016). *Un estudio de la economía de los EAU, indicadores positivos y liderazgo global*, *Op. cit.*, p. 6.

formativos, y el establecimiento de leyes y regulaciones que contribuyan a proporcionar el entorno adecuado para el desarrollo. También ha fomentado la participación de todos los miembros de la sociedad en los procesos de desarrollo en todos sus niveles y la realización de sus objetivos deseados.

Puesto que uno de los principales objetivos de estos esfuerzos es lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por lo que se han promulgado leyes y regulaciones que ayudan en ese sentido, y se han fortalecido los comités, organismos e instituciones que trabajan para lograr los objetivos de desarrollo y hacer un seguimiento y lograr los mejores indicadores en diversos campos de desarrollo, los cuales incluyen un conjunto de objetivos establecidos por las Naciones Unidas, también conocidos como la Agenda Global 2030, que es una visión y llamado global para trabajar hacia la eliminación de la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y la prosperidad para todas las personas para el año 2030.

Entre las instituciones más importantes establecidas por los EAU para dar seguimiento a los Objetivos de Desarrollo se encuentra el Comité Nacional para los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los EAU, que se formó mediante una decisión emitida por el Consejo de Ministros en enero de 2017. El comité está presidido por Su Excelencia Reem bint Ibrahim Al Hashimy, ministra de Estado de Cooperación Internacional y presidenta de la Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas. La Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas ocupa la posición de vicepresidenta Federal de Competitividad y Estadísticas y Secretaría del Comité Nacional para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El comité incluye en su membresía el Ministerio de Asuntos del Consejo de Ministros y el Futuro, el Ministerio de Relaciones Exteriores y

Cooperación Internacional, y 15 entidades gubernamentales a nivel federal, todos los cuales comparten la responsabilidad de implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel nacional, monitorear el progreso hacia los objetivos, involucrar a las partes interesadas relevantes y presentar informes periódicos sobre los logros del país<sup>110</sup>.

En realidad, los EAU ocuparon el primer lugar a nivel árabe y el puesto 34 a nivel mundial en el Informe de Desarrollo Humano 2018 publicado por las Naciones Unidas. Esto representó un avance de ocho posiciones con respecto al ranking de 2017. Este progreso se debió a mejoras en los datos de los indicadores educativos, los cuales fueron actualizados y proporcionados a la organización internacional en colaboración entre la Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas y el Ministerio de Educación. También se actualizaron los datos sobre la fuerza laboral gracias a la unificación de la encuesta de la fuerza laboral y la colaboración entre la Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización, y todos los centros de estadísticas locales en el país.

El informe emitido por la Autoridad Federal de Competitividad destacó que los Emiratos Árabes Unidos se han convertido en líderes en desarrollo humano al ocupar el primer lugar a nivel árabe en el Informe de Desarrollo Humano y el puesto 34 a nivel mundial entre 189 países incluidos en el informe. Este avance se debe a las políticas exitosas implementadas por el liderazgo visionario, las cuales se centran en el desarrollo del capital humano en el país y lograr las tasas más altas de

---

<sup>110</sup> El sitio web oficial de la Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas de los Emiratos Árabes Unidos, “Objetivos de Desarrollo Sostenible” Visite el sitio web. Recuperado de <http://fcsa.gov.ae/ar-ae/Pages/SDGs/The-National-Committee-on-SDGs.aspx>. Consultado el 15/12/2022.



progreso y crecimiento en áreas de educación, salud y calidad de vida, en línea con su visión para 2021 de lograr un desarrollo sostenible en todas las áreas.

El informe también señala las razones del avance de los Emiratos Árabes Unidos en los indicadores de desarrollo durante el año 2018. El gobierno de los EAU ha seguido audazmente las directrices del liderazgo para tomar medidas que permitan alcanzar su visión y hacer la transición hacia una economía sostenible basada en el conocimiento. Han desarrollado una estrategia clara para el desarrollo de los recursos humanos, así como un plan integral para la construcción de capacidades y habilidades de la juventud, basado en la creencia de que el ser humano es el objetivo principal. El país también se esfuerza por continuar apoyando las habilidades y competencias nacionales para que ocupen su lugar natural en el liderazgo del progreso y desarrollo actual, garantizando así un futuro prometedor y sostenible para las generaciones futuras<sup>111</sup>.

Así pues, estos desarrollos mencionados anteriormente han acelerado el proceso de actualización y desarrollo social y cultural. Los Emiratos Árabes Unidos se han preparado de manera integral para abordar estos cambios que afectan todos los aspectos de la vida, mediante la implementación de estrategias adecuadas y consecuentes, como las estrategias 2018 y 2021, además de la Agenda de Ciencias Avanzadas de los Emiratos Árabes Unidos para 2031, que tiene como objetivo utilizar las ciencias avanzadas para desarrollar e innovar soluciones para los desafíos futuros y apoyar los esfuerzos del gobierno para lograr los objetivos de la Visión de los Emiratos Árabes Unidos 2021 y la Visión de

---

<sup>111</sup> Véase Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas (2018), informe titulado "*Numbers of the Emirates*", Emiratos Árabes Unidos, Dubai, p. 34.

los Emiratos Árabes Unidos para 2071, a través del respaldo a las ciencias y los sectores relacionados con los resultados de la ciencia y la tecnología<sup>112</sup>.

A partir de todo lo indicado con anterioridad, no hay duda de que el papel de la mujer en cualquier sociedad siempre refleja con precisión el movimiento y la actividad de esa sociedad. En este sentido, la discusión de este capítulo sobre los cambios sociales de la mujer en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos se dividirá en tres aspectos: el primer aspecto comparará la situación de la mujer antes y después de la formación de los EAU, a través de la trayectoria de la mujer emiratí y los desafíos que ha enfrentado; el segundo aspecto se centrará en el establecimiento del trabajo femenino en los Emiratos Árabes Unidos, destacando la Federación General de Mujeres y los principales aspectos de cambio que ha generado esta institución; y el tercer aspecto será una evaluación analítica de la estrategia nacional para el avance de la mujer adoptada por la Federación General de Mujeres.

### **3.2.1. Comparación de la situación de las mujeres antes y después de la unión de los EAU**

La mujer en los EAU tiene una particularidad que se diferencia de lo común en algunas sociedades en términos de su situación económica y social, ya que está siempre vinculada a creencias, costumbres y tradiciones<sup>113</sup>. Los habitantes de los Emiratos se dividían en dos grupos distintos: el primero era el nómada, cuya vida se caracterizaba por el

---

<sup>112</sup> Véase Sanad Al-Suwaidi, Jamal (2019). *La sociedad de los Emiratos Árabes Unidos en el siglo XXI: problemas y desafíos en un mundo cambiante*, (2ª ed.). Abu Dabi: p. 161.

<sup>113</sup> Véase Sultan Al Mazrouei, Maryam (2015). *Zayed and Women's Education in Abu Dhabi*, (1ª ed.), EAU: Archivos Nacionales, Ministerio de Asuntos Presidenciales, Dar Kitab for Publishing and Distribution, p. 15.

desplazamiento de un lugar a otro, dependiendo de la cría de ovejas. El segundo grupo era el urbano, compuesto por pobladores sedentarios con diversos estilos de vida, como agricultores, pescadores, buzos, comerciantes y artesanos, cada uno con sus propias características sociales y económicas que determinaban el estatus de la mujer<sup>114</sup>. Por lo tanto, es necesario examinar la situación de la mujer en el período anterior al boom petrolero y el establecimiento del Estado el 2 de diciembre de 1971, en términos sociales, económicos y educativos, como se detalla a continuación:

### **3.2.1.1. La mujer y la vida social**

La mujer se encargaba de cuidar completamente del hogar y tomar decisiones importantes hasta que el hombre regresara. A pesar de las circunstancias económicas y educativas simples prevalecientes, las mujeres en la sociedad tradicional de los Emiratos eran muy respetadas, en cumplimiento de las enseñanzas del Islam, que recomienda tratar a las mujeres con bondad<sup>115</sup>.

Durante ese período, las mujeres emiratíes desempeñaron roles sociales y económicos vitales debido a las circunstancias económicas en las que los hombres estaban ausentes de sus hogares durante más de cuatro meses debido a la pesca de perlas. Así, a causa de la dinámica de la vida y las diversas actividades durante esta etapa histórica, además de ayudar a mejorar los ingresos familiares, las mujeres desempeñaron otros roles igualmente importantes. Estos roles fueron impuestos por las

---

<sup>114</sup> Véase Centro de Documentación e Investigación (2004). *Zayed and the Woman*, (1ª ed.), Abu Dhabi, p. 19.

<sup>115</sup> Véase Al-Sayegh, Fátima (2017). *Mujeres emiratíes a la sombra de la Unión: logros y aspiraciones*, Dubai: Centro de Estudios e Investigaciones Al-Mesbar.

circunstancias y como una consecuencia lógica de la ausencia del padre o esposo durante un largo período de tiempo.

De esta manera, las mujeres asumieron el doble papel de padre y madre en los siguientes aspectos<sup>116</sup>:

a. Educadoras y preparadoras de las necesidades de crecimiento de los hijos, así como la preparación y el entrenamiento para que puedan asumir esos roles en el futuro, de acuerdo con su género. Es decir, enseñar a los niños a convertirse en hombres del futuro y a las niñas a convertirse en futuras esposas y madres. Por lo tanto, podríamos decir que fueron como una escuela de preparación para la vida.

b. El papel del encargado de garantizar la seguridad y asegurar la protección de los miembros de la familia. Este papel requería que las mujeres fueran fuertes, vigilantes y decididas para enfrentar las situaciones a las que se enfrentaba la familia y sus miembros.

c. El papel de asumir la responsabilidad de los miembros de la familia en sus diferentes roles, ya sea en el matrimonio, el empleo o la resolución de disputas y conflictos entre los miembros de su familia o entre su familia y otras familias.

### **3.2.1.2. La mujer y la economía**

---

<sup>116</sup> Al-Nabawi, Mustafa. *Silver Jubilee and Women's Renaissance*, *Op. cit.*, p. 46.

Durante el período en el que la actividad económica se basaba en la pesca y la búsqueda de perlas, no era sorprendente que las mujeres poseyeran muchas embarcaciones utilizadas para estos propósitos. Algunas mujeres también eran comerciantes, aunque sus negocios eran administrados con la ayuda de hombres. De esta manera, las mujeres acumulaban cantidades significativas de dinero, especialmente aquellas pertenecientes a las familias gobernantes, a través de la posesión de tierras. Cuando se descubrió el petróleo y la sociedad se trasladó a depender principalmente de la riqueza petrolera, los precios de esas tierras aumentaron y, con ellos, la riqueza de las mujeres.

Sin embargo, cuando el comercio de perlas colapsó debido a la aparición de perlas sintéticas, la región enfrentó dificultades económicas. Las mujeres se vieron obligadas a depender de sí mismas y se dedicaron a la cría de ovejas o cabras y al cuidado del ganado. En las comunidades beduinas, las mujeres hilaban la lana y vendían miel. En las comunidades agrícolas, ayudaban en la siembra, riego, cosecha y acarreo de agua<sup>117</sup>. En resumen, las oportunidades de las mujeres para generar ingresos eran relativamente más rápidas, durante los períodos de dificultades económicas, que las disponibles para los hombres<sup>118</sup>.

De este modo, las costumbres y tradiciones de la sociedad no impidieron que las mujeres desempeñaran su papel en la contribución económica, incluyendo su participación en el mercado para vender sus productos y cosechas. Un ejemplo destacado de esto fue el mercado "Al-

---

<sup>117</sup> Véase Hind Abdulaziz Al-Qasimi (1993). Mujeres en los Emiratos: desafíos de la educación, el trabajo y la toma de decisiones, *Serie de tesis científicas (3)*, Emiratos Árabes Unidos, Sharjah: Asociación de Sociólogos, p. 34.

<sup>118</sup> Véase Soffan, Linda Usra (1980). *Las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos*. Londres: Croom Helm, p. 66.

Hareem", conocido en la década de 1950, donde las mujeres tenían una presencia fuerte en la compra y venta<sup>119</sup>.

Algunos de los roles y contribuciones destacados que desempeñaban las mujeres antes de la formación de los Emiratos Unidos son los siguientes<sup>120</sup>:

a. Brindar cuidado integral a la familia debido a la ausencia del esposo o padre en busca de sustento, ya sea a través del comercio, la pesca o la búsqueda de perlas, que eran las actividades predominantes en ese momento.

b. Participar en algunas artesanías sencillas y llevarlas al mercado para venderlas y satisfacer las necesidades de su familia con los ingresos obtenidos.

c. Colaborar con los hombres en algunas actividades en las que podían participar, como el pastoreo, la agricultura y ocasionalmente ayudar en la pesca.

### **3.2.1.3. La mujer y la política**

Es necesario resaltar la participación de las mujeres en la vida política de los EAU en el pasado, ya que esta participación no fue incidental, y la historia confirma este hecho. Los documentos británicos están llenos de referencias al papel que desempeñaron las jequesas en la toma de decisiones políticas. Por ejemplo, estos documentos mencionan

---

<sup>119</sup> Véase Al-Shamsi, Najib (2015). *Mujeres y desarrollo en Ras Al-Khaimah*, (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos, Ras Al-Khaimah: Al-Masar for Economic Studies and Publishing, p. 38.

<sup>120</sup> Véase Al-Nabawi, Mustafa (1997). *Op. cit.*, p. 45.

el importante papel desempeñado por la fallecida jequesa Salama, madre del fallecido jeque Zayed bin Sultan Al Nahyan. Destacan su fuerza personal y su determinación durante años llenos de acontecimientos. Es digno de mención que la jequesa Salama dejó una huella clara en la personalidad del jeque Zayed bin Sultan, y se dice que su amplia sabiduría se derivó de su madre. Por otro lado, las fuentes mencionan el papel desempeñado por la fallecida Sheikha Hessa bint Al-Mar, esposa del fallecido Sheik Saeed Al Maktoum, en la vida política del Emirato de Dubai en las décadas de los años treinta y cuarenta del siglo pasado<sup>121</sup>.

Además, en el libro "Sahel Al-Qaraseen" del autor Belgrave, se hace referencia a la importante firma militar que tuvo lugar entre los hijos de Ras al-Khaimah, liderados por los Al Qawasim, y los ingleses. Narra el asedio, bombardeo y quema de Ras al-Khaimah en 1819 (no es la primera vez que esta ciudad histórica es bombardeada y quemada). Puesto que Belgrave menciona lo siguiente:

"Poco antes de la medianoche, se escucharon disparos de los cañones, seguidos de muchos disparos seguidos. En ese momento, parecía que los piratas estaban intentando un ataque sorpresa desde el lado de la ciudad. Parece que se arrastraron de barriga por la playa hasta llegar detrás de los cañones mencionados, y lanzaron su ataque contra los guardias, matando a un grupo de soldados y al coronel a cargo de este destacamento avanzado. Entonces, los soldados avanzaron hacia el lugar de la batalla, lo que obligó al enemigo a huir después de que murieran muchos piratas, y los que se retiraron llevaron consigo a sus heridos. Muchos de los heridos eran mujeres que participaron en el ataque. Es que

---

<sup>121</sup> Véase Muhammad Saif Al-Ghafli, Hamdan (2011). *Participación política de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos (El nuevo testamento de las mujeres emiratíes)*, (1ª ed.). El Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, pp. 330-331.

las mujeres de Al-Qawasim se destacaban por su valentía y coraje, al igual que los hombres"<sup>122</sup>.

#### **3.2.1.4. La mujer y la educación**

En cuanto a la educación moderna, los Emiratos Árabes Unidos se vieron afectados por circunstancias históricas y políticas que llevaron a una falta de educación tanto para hombres como para mujeres. Las primeras semillas del movimiento educativo en los EAU se sembraron en las décadas de 1950 y 1960, con la ayuda de algunos países árabes<sup>123</sup>. La relación entre Gran Bretaña y los jeques no era similar a su relación con otras colonias, ya que Gran Bretaña no introdujo cambios económicos y sociales en la región. Así pues, la educación tradicional (Kuttab) en las mezquitas ha seguido existiendo como el único lugar donde los niños son educados, aprendiendo a memorizar el Corán y adquiriendo los fundamentos de lectura, escritura y matemáticas<sup>124</sup>.

Esta situación se mantuvo así hasta que comenzó a aparecer la educación formal como resultado del renacimiento cultural árabe, que se extendió a los EAU. Se establecieron escuelas privadas que surgieron como resultado de los esfuerzos individuales de comerciantes e intelectuales emiratíes. Luego, por primera vez, la educación formal se introdujo en el Emirato de Sharjah en 1953 con la apertura de la primera

---

<sup>122</sup> Véase Najeeb Al Shamsi (2015). *Mujeres y desarrollo en Ras Al Khaimah*, (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos, Ras Al Khaimah: Al Masar for Economic Studies and Publishing, pp. 26-27.

<sup>123</sup> Véase Thabet, Nasser (1983). *Women, Development and Accompanying Social Changes: un estudio de campo en los Emiratos Árabes Unidos*. Kuwait: Dar Al Salasil, p. 60.

<sup>124</sup> Véase Soffan, Iinda Usra, *Op. cit.*, p. 68.



escuela para niños, seguida por una escuela para niñas en 1954<sup>125</sup>, gracias al estímulo de intelectuales y líderes religiosos.

La primera escuela se llamó Escuela Primaria Al Zahra para Niñas y fue la primera de su tipo. El número de alumnas fue de 30 estudiantes con una sola escuela entre los años 1955-1956<sup>126</sup>, y luego se abrieron más escuelas en diferentes emiratos<sup>127</sup>.

En relación con al papel de la mujer en los Emiratos Árabes Unidos antes de la unión, se derivaba de una serie de roles que incluían su papel como madre y ama de casa en el sistema familiar, y su papel como productora en el sistema económico. En ese momento, con un nivel educativo modesto y servicios educativos limitados, y con valores derivados de la religión islámica y las tradiciones árabes<sup>128</sup>, la participación de las mujeres emiratíes en esa época fue significativa y asumieron muchas responsabilidades dentro y fuera del hogar. Sin embargo, después del descubrimiento del petróleo, algunos roles de las mujeres en el campo laboral disminuyeron debido al bienestar alcanzado por la sociedad de los Emiratos.

De esta forma, Dra. Evon Haddad, una investigadora estadounidense, señaló que, en el caso de las mujeres del Golfo, observó

---

<sup>125</sup> Véase Khalifa, Amna (1966). *El papel educativo y cultural de las asociaciones de mujeres en los Emiratos Árabes Unidos: un estudio de evaluación*. Emiratos Árabes Unidos: Comité de Definición, Autoría, Traducción y Publicación, p. 36.

<sup>126</sup> Véase Abdulaziz Al-Qasimi, Hind (1988). *The Constant and the Changing in the Culture of Women in the Emirates*, (1ª ed.), Sharjah: Asociación de Sociólogos, p. 137.

<sup>127</sup> Véase Khalifa, Amna (1966). *El papel educativo y cultural de las asociaciones de mujeres en los Emiratos Árabes Unidos*. EAU: p. 50.

<sup>128</sup> Véase Abdel Muttal, Nawal (2017). *Emirati Women Between Identity and Modernity*, (1ª ed.), Egipto: The Arab Bureau of Knowledge, p. 83.

que en la década de 1950 hubo una mayor participación de las mujeres en el trabajo, así como en la década de 1960. Sin embargo, esta participación disminuyó en los países del Golfo, especialmente en la década de 1970 hasta ahora, y esto se debe a que a medida que aumenta la prosperidad económica, disminuye el número de mujeres trabajadoras<sup>129</sup>.

Con la formación de la entidad unificada con sus instituciones sociales, económicas y culturales, y en vista de las políticas del Estado federal para promover el papel de la mujer en el proceso de desarrollo, por un lado, y la diversificación de los campos laborales y de producción por otro, el gobierno federal se esforzó por promulgar legislaciones y leyes que permitieran la participación de las mujeres sin sentir ninguna discriminación injustificada entre ellas y los hombres. La ley ha incluido muchas disposiciones para proporcionar medios de protección y garantías para las mujeres en el lugar de trabajo, además de enfatizar que el trabajo es un derecho tanto para las mujeres como para los hombres. También se han impuesto algunas restricciones en el empleo de las mujeres, donde el legislador ha tenido en cuenta las diferencias naturales en la constitución de las mujeres, tratando de conciliar entre el trabajo de la mujer, que es su derecho legítimo, y su papel en la familia<sup>130</sup>.

En este sentido, el Ministerio de Educación ha dedicado grandes esfuerzos desde su establecimiento en los Emiratos Árabes Unidos para promover la educación entre las mujeres y expandirla para incluir todas las áreas y abrir universidades. El Estado también ha buscado apoyar a las mujeres en el campo de los estudios de posgrado para obtener grados de

---

<sup>129</sup> Véase Abdulaziz Al-Qasimi, Hind (1993). *Op. cit.*, p. 108.

<sup>130</sup> Véase Centro de Documentación e Investigación (2004). *Zayed and the Woman*, (1ª ed.), Abu Dhabi, p. 29.

doctorado en diversas especialidades aumentando las becas para estudiar en universidades árabes y extranjeras<sup>131</sup>.

### **3.2.2. Establecimiento del movimiento feminista emiratí**

En este aspecto, se arroja la luz sobre la Federación General de Mujeres y los principales cambios que ha generado esa institución, así como se presenta un análisis evaluativo de la Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer adoptada por la Federación General de Mujeres. Puesto que el movimiento de mujeres en los Emiratos Árabes Unidos desempeña un papel importante en el establecimiento de asociaciones de mujeres y en los logros, objetivos e iniciativas futuras para lograr un desarrollo efectivo e integral en la sociedad de los Emiratos, especialmente en el desarrollo social y económico, que solo se puede alcanzar mediante la colaboración de diversas partes interesadas, como asociaciones y organizaciones que se basan en el logro de los intereses de los individuos de la sociedad. Representan un componente vital del Estado y reciben una gran atención de los líderes políticos en el país, ya que son un sistema indispensable.

Entre estas asociaciones se encuentra la Federación General de Mujeres, que marca un hito en el inicio del movimiento de mujeres en los EAU que representa el sector de mujeres que ya no acepta ni se conforma con roles tradicionales y posiciones marginales. La Federación General de Mujeres fue establecida de acuerdo con la Ley Federal No. 6 de 1974 sobre Asociaciones de Beneficio Público para satisfacer una necesidad

---

<sup>131</sup> Véase Muhammad Saif Al-Ghafli, Hamdan (2011). *Op. cit.*, p. 88.

legislativa que respaldaría las asociaciones de mujeres establecidas en el país<sup>132</sup>.

Las mujeres emiratíes continuaron su participación en el Estado federal, lo que las llevó a organizar sus asuntos y establecer asociaciones propias para profundizar su papel social y voluntario en la sociedad. Este movimiento de asociaciones de mujeres fue liderado por mujeres educadas que rechazaron los roles tradicionales y las posiciones marginales.

La verdad es que la primera tentativa de establecer una asociación de mujeres ocurrió en 1967 cuando se fundó la Asociación de Despertar Femenino en Ras al-Khaimah. Luego, se fundó la Asociación de Despertar Femenino en Dubai bajo el nombre de "Fatah Oman", que pronto se convirtió en la Asociación de Despertar Femenino en Dubai. Esta asociación se enfocó en la alfabetización, actividades culturales, seminarios y conferencias que se centraron en la realidad de las mujeres. El éxito de esta asociación abrió el camino para el establecimiento de otras asociaciones de mujeres en Abu Dhabi en 1973, y en Sharjah, Dubai, Umm al-Quwain en 1974, y Ajman en 1974. Más tarde, se estableció la Federación General de Mujeres en 1975, que incluyó todas las asociaciones de mujeres. Fue la primera plataforma federal para las mujeres a través de la cual buscaron sus derechos políticos, económicos y sociales. Por tanto, es importante mencionarla, ya que la Federación General de Mujeres de los EAU intentó unificar objetivos y actividades, y beneficiarse de las diversas experiencias y conocimientos de las asociaciones de mujeres, además de representar y hablar oficialmente en

---

<sup>132</sup> Véase El-Nabawi, Mustafa (1997). *Op. cit.*, p. 249.

nombre de las asociaciones de mujeres del país, tanto a nivel nacional como internacional<sup>133</sup>.

Tabla (6) muestra que hay seis asociaciones de mujeres en los Emiratos Árabes Unidos, con una asociación en cada emirato, excepto en el Emirato de Fujairah, que no cuenta con una asociación de mujeres dedicada a la protección de los intereses de las mujeres y la organización de sus actividades, sino que depende de la Federación General de Mujeres. Además, se observa que la mayoría de estas asociaciones obtuvieron su registro oficial por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en años cercanos, en el período de 1974-1975, excepto la Asociación de Despertar Femenino en Ras al-Khaimah, cuyo registro oficial se realizó en 1979, a pesar de ser la primera y más antigua asociación de mujeres establecida en los Emiratos<sup>134</sup>.

Es importante resaltar que las primeras asociaciones de mujeres establecidas en los Emiratos decidieron utilizar la palabra "Renacimiento" en sus nombres, una palabra que lleva connotaciones de desarrollo y está relacionada con el deseo de los pueblos de despertar después del declive del colonialismo. También se relaciona con los conceptos de renacimiento árabe y nacionalismo. Por otro lado, la asociación de mujeres en Sharjah se centró en el aspecto federal al incluirlo en su nombre, en consonancia con el establecimiento de los Emiratos Unidos. El caso interesante es la asociación de mujeres en Ajman, que añadió la

---

<sup>133</sup> Véase Huwaidi, Muhammad (et. al) (1993). *La renuencia de las ciudadanas a participar en asociaciones de mujeres*, (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos, Umm al-Ajman: Asociación de Mujeres Mu'minin, p. 67.

<sup>134</sup> Véase Abdullah, Abdul Khaleq (et. al) (1995). *Civil Society in the United Arab Emirates*, (1ª ed.). Egipto: *Publicación conjunta de la Sociedad Social de los EAU y el Centro Ibn Khaldun de Estudios sobre el Desarrollo*, p. 49.

frase "Madre de los Creyentes" a su nombre para enfatizar la dimensión religiosa de sus actividades y orientaciones<sup>135</sup>.

Así, dichas seis asociaciones están afiliadas a la Unión General de Mujeres, que es la voz de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos a nivel local, regional e internacional. Estas asociaciones se reunieron en 1974 para discutir los asuntos del movimiento de mujeres en el país. Después de obtener su registro oficial, respondieron a la invitación de Su Alteza Sheikha Fatima bint Mubarak, presidenta de la Federación General de Mujeres, presidenta suprema del Consejo de la Maternidad y la Infancia, para formar una organización general de mujeres en el país, que es la Federación General de Mujeres, establecida el 27 de agosto de 1975. Este fue un día histórico para las mujeres en los EAU cuando se anunció el establecimiento de la Federación General de Mujeres. Sheikha Fatima bint Mubarak, esposa del Sheikh Zayed bin Sultan, fundador de los Emiratos Unidos, desempeñó un papel destacado en el avance del trabajo de las mujeres<sup>136</sup>.

En esta ocasión nacional y coincidiendo con el aniversario del establecimiento de la Federación General de Mujeres, y basándose en la decisión de Su Alteza Sheikha Fatima bint Mubarak, presidenta de la Federación General de Mujeres, presidenta suprema de la Fundación para el Desarrollo de la Familia y presidenta del Consejo Supremo de Maternidad e Infancia, tomada el 30 de noviembre de 2014, de designar el día 28 de agosto de cada año como el Día de la Mujer de los Emiratos Árabes Unidos, en reconocimiento al destacado papel desempeñado por

---

<sup>135</sup> *Ibidem.*

<sup>136</sup> Véase Un grupo de investigadores (2017). *Mujeres del Golfo y Yemen*. Emiratos Árabes Unidos, Dubái: Centro de Estudios e Investigaciones Al-Mesbar, p. 339.

la Federación General de Mujeres y las asociaciones afiliadas desde el establecimiento del país en impulsar el papel de la mujer en la sociedad y como expresión de gratitud y reconocimiento por el papel desempeñado por las mujeres emiratíes<sup>137</sup>.

**Tabla (6)**  
**Asociaciones de mujeres en los EAU**

<b>Nombre de la asociación</b>	<b>Sede</b>	<b>Año de fundación</b>	<b>Año de establecimiento</b>
Asociación de Renacimiento de las Mujeres	Dubai	1973	1974
Asociación Sindical de Mujeres	Sharjah	1973	1974
Asociación de las Madres de los Creyentes	Ajman	1974	1974
Asociación de Mujeres de Umm Al Quwain	Umm Al Quwain	1973	1974
Asociación de Renacimiento de Mujeres de Dhabi	Abu Dhabi	1973	1975
Unión General de Mujeres	Abu Dhabi	1975	1975
Asociación de Renacimiento de la Mujer	Ras Al Khaimah	1967	1979

El objetivo de la Unión de Mujeres es promover el empoderamiento de las mujeres en el país y ampliar la actividad feminista en la nación para representar a todos los emiratos del país. También trabaja en apoyo al desarrollo nacional integral que abarca todo el país, y establece una estrecha relación con asociaciones y uniones de mujeres, especialmente en los países del Golfo Árabe y otros países árabes. Además, supervisa las actividades de las organizaciones de mujeres en el país y colabora con ellas en asuntos que se ajusten a su naturaleza, objetivos y tradiciones particulares. También colabora con las

<sup>137</sup> Véase Informe estadístico con motivo de la celebración del (Día de la Mujer Emirati) (2015). Emiratos Árabes Unidos, Abu Dhabi: Centro Nacional de Estadísticas.

asociaciones de mujeres miembros de la Unión para coordinar sus actividades y evaluar su capacidad material y ejecutiva, con el fin de proporcionarles la experiencia y los planes que necesitan para alcanzar sus objetivos y los objetivos de la Unión. Asimismo, colabora con diversas agencias gubernamentales para beneficiar al sector femenino en el país, establece una comunicación continua y regular con las instituciones de mujeres árabes y representa a las asociaciones miembros en conferencias y encuentros feministas árabes e internacionales que se ajustan a la naturaleza y los objetivos de la Unión. Organiza exposiciones benéficas dentro de los límites de las leyes vigentes y tras llegar a un acuerdo con las autoridades competentes. También fomenta el establecimiento de asociaciones de mujeres en todos los emiratos que se unan y colaboren con ella, y tiene el derecho de expresar su opinión a los ministros de Trabajo y Asuntos Sociales sobre cada nueva asociación de mujeres que se establezca en el país antes de su licencia<sup>138</sup>.

La Unión de Mujeres y las asociaciones de mujeres en general en los EAU tienen varios objetivos principales, entre ellos: proporcionar todos los servicios y actividades benéficas y sociales, brindar oportunidades a las mujeres para que participen en su deber hacia la patria, abordar y resolver los problemas que enfrentan las mujeres, contribuir a la solución de los problemas familiares y preservar su cohesión, y, finalmente, desarrollar las capacidades de las mujeres y capacitarlas para participar en la producción<sup>139</sup>.

---

<sup>138</sup> Véase Sociedad para el Renacimiento del Patrimonio Popular (2000). *La Marcha del Renacimiento de las Mujeres en los Emiratos*, Casa de Imprenta y Publicaciones Al Ghurair, p. 191.

<sup>139</sup> Véase Rashid Mohammed Rashid (1989). *The Reality of Associations of Public Benefit: A Statistical Study*. Emiratos Árabes Unidos: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 16.



El gobierno de los EAU financia la Unión General de Mujeres, que tiene su propio estatuto y tiene derecho a representar a las mujeres de los EAU en discusiones con ministerios y otras entidades gubernamentales. Además, la Unión es responsable de proponer nuevas leyes o modificar las leyes existentes, realiza investigaciones especiales en áreas de interés para las mujeres y se comunica con las administraciones gubernamentales para obtener las estadísticas y la información requerida<sup>140</sup>.

A este respecto, la Unión de Mujeres incluye todas las asociaciones de mujeres, siendo la primera la Asociación de Renacimiento de la Mujer en Ras Al Khaimah, fundada en 1967, seguida por la Asociación de Renacimiento de Mujeres en Dubai, y luego se establecieron otras asociaciones de mujeres en Abu Dhabi en 1973, en Sharjah y Umm Al Quwain en 1973, y en Ajman en 1974<sup>141</sup>.

Los objetivos de la Unión de Mujeres se resumen de la siguiente manera<sup>142</sup>:

- a. Promover el empoderamiento de las mujeres en el país.
- b. Coordinar sus actividades y evaluar su capacidad material y ejecutiva.
- c. Colaborar con diversas agencias gubernamentales en beneficio del sector femenino en el país.

---

<sup>140</sup> Véase EL-Nabawi, M. (1997). *Op. cit.*, p.270.

<sup>141</sup> Véase Huwaidi, Muhammad (et. al) (1993). *Op. cit.*, p. 67.

<sup>142</sup> Véase Sociedad para el Renacimiento del Patrimonio Popular (2000). *Op. cit.*, p. 191.

d. Representar a las asociaciones miembros en conferencias y encuentros feministas árabes e internacionales.

e. Fomentar y establecer asociaciones de mujeres en todos los emiratos que se unan y colaboren con la Unión.

f. Expresar opiniones a los ministros de Trabajo y Asuntos Sociales sobre cada nueva asociación de mujeres que se establezca en el país antes de su licencia.

Por lo demás, el objetivo de la Unión de mujeres y las asociaciones de mujeres en general en los Emiratos Árabes Unidos es lograr varias metas importantes, entre las que se incluyen: brindar todos los servicios y actividades benéficas y sociales, brindar oportunidades a las mujeres para que participen en su deber hacia la nación, abordar y resolver los problemas que enfrentan las mujeres, desarrollar las capacidades de las mujeres y capacitarlas para participar en la producción<sup>143</sup>.

Además, el sindicato de mujeres propone nuevas leyes o modifica las leyes existentes, realiza investigaciones especiales en áreas de interés para las mujeres y se comunica con las administraciones gubernamentales para obtener las estadísticas y la información requerida. También se dedica a lograr estrategias específicas para las mujeres.

Así que, la Unión de mujeres propone nuevas leyes o enmiendas a la legislación existente, y realiza investigaciones especializadas en áreas de interés para las mujeres. Además, se comunica con las administraciones gubernamentales para obtener estadísticas e información

---

<sup>143</sup> Véase Mohammed Rashid, Rashid, *The Reality of Associations of Public Benefit: A Statistical Study*, Emiratos Árabes Unidos: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 16.

necesaria, como se evidencia en las estrategias específicas para las mujeres<sup>144</sup>.

### **3.2.3. Unión General de Mujeres y los aspectos más destacados del cambio producido por la institución**

No hay duda de que el surgimiento de la Unión General de Mujeres y las asociaciones de mujeres afiliadas a sus miembros, repartidas por todo el país, han contribuido a generar muchas manifestaciones de cambio social. De esta manera, a partir de sus objetivos, la Unión General de Mujeres contribuyó a muchos aspectos del cambio social de la sociedad en general, y de la sociedad de mujeres en particular, y entre estos aspectos se encuentran los siguientes:

#### **3.2.3.1. Proyectos sociales de la Unión General de Mujeres**

Las mujeres en el país comenzaron a responder a los programas de la Unión y las asociaciones de mujeres y se unieron para participar en la implementación de estos proyectos sociales. Estos proyectos han ido aumentando gradualmente en sus objetivos, desde actividades voluntarias hasta educación y empleo. Comenzaron con seminarios, conferencias, aulas y manualidades, y luego se expandieron a proyectos de servicio público. La sociedad ha aceptado esta participación de las mujeres en proyectos y actividades voluntarias. El voluntariado se ha convertido en un fenómeno social positivo en los Emiratos Árabes Unidos, abordando diversas cuestiones sociales y humanitarias a nivel local, regional, árabe e internacional<sup>145</sup>.

---

<sup>144</sup> Véase EL-Nabawi, M. (1997). *Op. cit.*, p.270.

<sup>145</sup> *Ibíd.*, pp. 274-275.

Desde que las asociaciones de mujeres establecieron su marco en 1974 y hasta el presente, se ha observado un mayor interés en el programa de educación de adultos y alfabetización de mujeres en comparación con otras actividades de las asociaciones. Cada asociación de mujeres ha establecido un centro educativo que abarca desde los niveles iniciales hasta el nivel de bachillerato. Estos centros han sido muy populares entre las mujeres y las niñas que han abandonado la educación formal por diversas razones<sup>146</sup>.

Hasta ahora, los programas de alfabetización han logrado resultados significativos, como la inscripción de un gran número de estudiantes de estas asociaciones en la universidad. El gobierno federal ha dado prioridad a estas asociaciones en su programa de apoyo gubernamental para organizaciones de utilidad pública, con el objetivo de enfocarse en el desarrollo de las mujeres, la infancia y el apoyo a sus instituciones y asociaciones. Sin duda, este continuo apoyo busca aumentar la participación de las mujeres en el proceso de desarrollo y consolidar su papel en la construcción de la sociedad civil en los Emiratos Árabes Unidos<sup>147</sup>.

En cuanto al trabajo y la participación de las mujeres en el campo laboral y productivo, se ha observado un cambio en las actitudes hacia el trabajo voluntario tanto en las mujeres como en la sociedad en general. Además, el aumento del interés de las mujeres en la educación en sus diversas formas y la respuesta de la sociedad a los requisitos del desarrollo y los crecientes desafíos han llevado a las mujeres en el país a

---

<sup>146</sup> Véase Buhulaika, Ibtisam (1984). *The Role of the Women's Union in the United Arab Emirates in Women's Development*, en la investigación de la Tercera Conferencia Regional para las Mujeres en el Golfo y la Península Arábiga, Abu Dhabi, p. 16.

<sup>147</sup> Véase Huwaidi, Muhammad (et. al) (1993). *Op. cit.*, p. 67.

buscar oportunidades en el mercado laboral. Aunque al principio esto se limitaba principalmente a la docencia, donde las mujeres mostraron un gran interés en trabajar en el sector educativo (el 54.8% de los trabajadores en este sector en 1996), en los últimos años las mujeres han buscado empleo en campos que antes estaban en conflicto con sus roles tradicionales, como la policía femenina y las fuerzas de defensa. También se han integrado en otros campos laborales que requieren una mayor interacción con la sociedad, como medicina, enfermería, medios de comunicación, banca, empresas e instituciones, así como el establecimiento de empresas privadas<sup>148</sup>.

El progreso de las mujeres en el país, impulsado por los programas y actividades de la Unión General de Mujeres y sus asociaciones, y respaldado por los esfuerzos conjuntos de todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, ha llevado a un cambio en las actitudes y percepciones de los hombres hacia las mujeres. La sociedad, hasta hace poco, se caracterizaba por ser predominantemente masculina, pero a medida que las mujeres se han integrado y han demostrado logros que son valorados por la sociedad, su imagen y percepción han cambiado. Se han ganado la confianza y el reconocimiento de la sociedad. Aunque esto no es nuevo en la sociedad de los Emiratos, ya que en el pasado las mujeres contribuían y colaboraban con sus esposos en actividades fuera del hogar, como la agricultura, el pastoreo y las artesanías, el motivo actual para asumir estos roles y responsabilidades es el reconocimiento del hombre hacia la mentalidad, el conocimiento y la experiencia de la mujer en la vida social. Por lo tanto, los criterios de las relaciones han cambiado y se ha vuelto común que los hombres asuman tareas

---

<sup>148</sup> EL-Nabawi, M. (1997). *Op. cit.*, pp. 286-290.

domésticas y brinden apoyo en el hogar<sup>149</sup>.

Las tendencias individuales en cualquier sociedad, así como las actividades que las personas prefieren o participan en ellas, y los problemas que enfrentan o que les afectan, están estrechamente relacionadas con el clima cultural general de esa sociedad. Esto incluye tradiciones, costumbres, conceptos, niveles de conciencia y percepción. Las actividades de los programas y eventos en la Unión General de Mujeres surgieron como un fenómeno social, donde las mujeres comenzaron a abordar cuestiones culturales<sup>150</sup>. Esta reivindicación cultural femenina dio lugar a clubes, publicaciones literarias y científicas femeninas, así como revistas periódicas como "Zahra Al Khalij", "Durrat Al-Emarat" y "Voz de la Mujer", además de secciones fijas para mujeres en periódicos, programas de radio y televisión. Aparte de lo mencionado anteriormente, las mujeres han enriquecido el ámbito cultural en áreas de conocimiento y creatividad, destacándose en diversas formas culturales y recibiendo premios y reconocimientos en los eventos culturales que se han llevado a cabo en los Emiratos Árabes Unidos. Esto confirma que los EAU han creado un clima cultural que proporciona a las mujeres la oportunidad de vivir plenamente su membresía humana moderna y sofisticada<sup>151</sup>.

### **3.2.3.2. Actividades y eventos de la Unión General de Mujeres**

Las actividades de la Unión General de Mujeres y las asociaciones de mujeres que han apoyado estos proyectos comunitarios han fomentado

---

<sup>149</sup> *Ibíd.*, pp. 291-293.

<sup>150</sup> *Ibíd.*, p. 295.

<sup>151</sup> *Ibíd.*, p. 297.

el impulso hacia el trabajo voluntario, el estímulo del trabajo y la educación de las mujeres, y el enriquecimiento del ámbito cultural y el ascenso a plataformas intelectuales para abordar diversas cuestiones sociales multidimensionales. Estas son nuevas tendencias que han surgido entre las mujeres emiratíes, influenciadas por múltiples factores que han tenido un impacto en ellas y en su entorno. Para lograr estos resultados, la Unión General de Mujeres ha llevado a cabo diversas actividades y eventos con el objetivo de servir a las mujeres en particular y a la sociedad en general<sup>152</sup>. Estos incluyen:

**(a)** En el ámbito de reuniones, conferencias y seminarios:

La Unión General de Mujeres reconoce la importancia de participar en todos los encuentros y eventos colectivos (ya sea reuniones, conferencias o seminarios), ya que esto tiene un impacto positivo en el progreso del movimiento de mujeres en el país. Por consiguiente, ha participado en todas las conferencias internacionales de mujeres desde su establecimiento, comenzando con la primera conferencia celebrada en Nuevo México en 1975, seguida por la conferencia de Copenhague en 1980, la conferencia de Nairobi en 1985, la conferencia de Beijing en 1995, la conferencia de Amán en 2001, y otras conferencias internacionales<sup>153</sup>.

**(b)** En el ámbito de los cursos de formación:

En el campo de los cursos de formación, la Unión General de Mujeres reconoce la importancia de educar a las mujeres de manera

---

<sup>152</sup> *Ibíd.*, p. 306.

<sup>153</sup> Véase Ministerio de Información y Cultura (1999). *Anuario de los Emiratos Árabes Unidos*, Londres: Trident Press, p. 222.

continua y consciente sobre cuestiones sociales y culturales. Por lo tanto, se les concede a las mujeres el derecho de participar en cursos de formación en diversas áreas, para lograr un crecimiento continuo en conocimientos, experiencia y competencias<sup>154</sup>.

**(c) En el ámbito de la cooperación y consolidación:**

En cuanto a la cooperación y el apoyo, el éxito de las organizaciones no gubernamentales en general está estrechamente vinculado a su capacidad para construir relaciones de cooperación y asociación sólidas. La cooperación y la asociación pueden ser entre organizaciones no gubernamentales, o también pueden ser mixtas, incluyendo instituciones de otros sectores, ya sean gubernamentales o privadas. Esta cooperación puede ser limitada en el marco de una asociación bilateral o multipartita para un proyecto o programa específico. También puede adoptar una forma más amplia en forma de una red que incluya a un mayor número de socios con el objetivo de lograr una serie de objetivos que pueden no estar relacionados con un proyecto o programa en particular<sup>155</sup>.

Además de esta cooperación, la Unión General de Mujeres se basa en el principio de integración con los planes y programas de las entidades gubernamentales y actividades civiles, ya sea mediante la participación en reuniones y convocatorias, o mediante el apoyo para promover el logro de objetivos humanitarios o la implementación de programas conjuntos<sup>156</sup>.

---

<sup>154</sup> Véase EL-Nabawi, M. (1997). *Op. cit.*, p. 317.

<sup>155</sup> Véase Nawzad Abdul Rahman Al-Hiti (2011). *The Developmental Role of Non-Governmental Organizations, Gulf Women's Associations as a Model*, (1ª ed.), Abu Dabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, No. 163, pp. 71-72.

<sup>156</sup> Véase EL-Nabawi, M. (1997). *Op. cit.*, p. 319.



De esta forma, varios ministerios en el país desempeñan un papel activo y efectivo en apoyar el movimiento de mujeres en el país a través de la cooperación y coordinación con la Unión General de Mujeres y las asociaciones de mujeres, brindando servicios y facilidades que buscan lograr el objetivo deseado de impulsar el progreso en el ámbito local e internacional. Por ejemplo, el Ministerio de Educación apoya los centros de alfabetización y las guarderías infantiles afiliados a las asociaciones de mujeres al proporcionarles maestros para trabajar en las asociaciones, además de suministrarles planes de estudios, libros y herramientas educativas específicas del plan de estudios<sup>157</sup>.

**(d)** En el ámbito de la conservación del patrimonio y el desarrollo de la artesanía:

En el campo de la preservación del patrimonio y el desarrollo de las industrias artesanales, como parte de las actividades en curso de los objetivos y programas adoptados por la Unión General de Mujeres, se ofrecen cursos de artesanía y oficios para promover la importancia del trabajo manual. Se estableció el Centro de Industrias Artesanales en Abu Dhabi en 1978, además de la creación de un instituto para enseñar estas industrias a las generaciones actuales y futuras, que sirve como referencia válida para investigaciones y estudios sociales. Además de estas actividades, el Centro de Industrias Artesanales participa en exposiciones nacionales e internacionales<sup>158</sup>.

**(e)** En el ámbito político:

A través de las iniciativas y el papel futuro de la Unión General de

---

<sup>157</sup> Véase The Society for the Revival of Popular Heritage, *Op. cit.*, p. 201.

<sup>158</sup> Véase EL-Nabawi, M. (1997). *Op. cit.*, p. 322.

Mujeres, se ha demostrado el importante papel que desempeñan las organizaciones no gubernamentales a nivel nacional para cambiar y mejorar las condiciones en sus comunidades en diversos niveles. En el ámbito político, las organizaciones no gubernamentales nacionales presionan para generar cambios en las políticas públicas del país, emitiendo nuevas leyes necesarias para satisfacer las necesidades actuales de la sociedad, como la protección del medio ambiente, la lucha contra la discriminación, la defensa de las minorías y la protección de los derechos humanos, de las mujeres y de los niños<sup>159</sup>.

Por lo tanto, cabe destacar el gran papel y los logros alcanzados por la Unión General de Mujeres, ya que ha realizado esfuerzos en la modificación de legislaciones y la mejora de las condiciones de las mujeres trabajadoras. Además, ha desarrollado programas y proyectos capaces de influir en las políticas y los hechos, especialmente a través de su estrecha relación con los tomadores de decisiones y la firma de tratados internacionales, así como la estrecha comunicación con otras organizaciones árabes que se ocupan de los asuntos de las mujeres. El informe árabe unificado sobre la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing +15 ha destacado los grandes logros alcanzados por la Unión en este ámbito<sup>160</sup>. La Unión ha obtenido fuerza del apoyo constitucional, político y social, y ha logrado varias iniciativas

---

<sup>159</sup> Véase Abdul Rahman Al-Hiti, Nawzad (2011). "The developmental role of non-gubernamental Organizations and Gulf women's Associations as a model", *Revista de estudios estratégicos*, Emiratos Árabes Unidos, Abu Dabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, núm. (163), p. 24.

<sup>160</sup> Véase Naciones Unidas, Comisión Económica y Social para Asia Occidental 2010. *Reunión de expertos para revisar directrices para mejorar la eficacia de los mecanismos nacionales para el avance de las mujeres en la región de CESPAO*, Líbano, p. 8.

adicionales, entre las cuales se mencionan<sup>161</sup>:

(a) La adhesión a **la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** y la firma de nueve tratados internacionales sobre la regulación de las horas laborales, la igualdad salarial y otros beneficios. También se han promulgado leyes y regulaciones que brindan protección legal a las mujeres<sup>162</sup> y sancionan a quienes ejercen violencia contra ellas, destacando la Ley de Trata de Personas como la primera de dichas leyes<sup>163</sup>.

(b) El trabajo de la Unión General de Mujeres comenzó en 2003 en la implementación de la Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer en los Emiratos Árabes Unidos. Esta estrategia fue lanzada por Su Excelencia Sheikha Fatima bint Mubarak, presidenta de la Unión, en una gran celebración el 11 de diciembre de 2002. La estrategia es considerada el logro más significativo en el camino de la Unión General de Mujeres durante casi un cuarto de siglo para promover a la mujer y fortalecer su papel en el servicio a la sociedad. Su objetivo es diagnosticar la situación de la mujer emiratí en los puestos de toma de decisiones, empoderar a las mujeres emiratíes para participar en la vida política y ocupar cargos de liderazgo, y trabajar en el desarrollo de habilidades de liderazgo para las

---

<sup>161</sup> Véase Abdullah Lootah, Fedda (2009). *Emirati Women's Contribution to the Labour Market*, "Documento presentado en el taller de formación sobre: "Desarrollo de habilidades profesionales y capacidades competitivas de las mujeres árabes", organizado por: la Organización Árabe del Trabajo en cooperación con el Comité de Empresarias Industriales de la Cámara de Damasco. de Industria, Siria, julio de 2009, p 3.

<sup>162</sup> CUADRADO RUIZ, M. Á. (2018). "Violencia contra las mujeres y niñas en la mutilación genital femenina". En: *Estudios Jurídico penales y Criminológicos en Homenaje al Prof. Lorenzo Morillas*. Madrid: Ed. Dykinson, Madrid, pp. 889 y ss.

<sup>163</sup> Véase Ministerio de Asuntos Exteriores de los EAU (2015). *Informe sobre el empoderamiento de las mujeres emiratíes*, p. 3.

mujeres emiratíes que trabajan<sup>164</sup>. En esta investigación científica, se ha dedicado un capítulo detallado al papel de la Estrategia Nacional para el Empoderamiento de la Mujer Emirati<sup>165</sup>.

(c) La Unión General de Mujeres ha enfatizado **el derecho de las mujeres a participar en la política**. Las mujeres lograron un destacado hito con respecto a la designación de mujeres en los consejos consultivos locales en 2001. En una importante iniciativa, el jeque Sultan Al Qasimi, gobernante del Emirato de Sharjah, nombró a cinco mujeres en el Consejo Consultivo de Sharjah<sup>166</sup>. Esta participación marcó la primera participación de las mujeres en el trabajo parlamentario en los Emiratos Árabes Unidos. En este contexto, Sheikha Fatima bint Mubarak, presidenta de la Unión General de Mujeres, afirmó que esta participación representa una etapa importante hacia la entrada de las mujeres en los ámbitos de trabajo político y parlamentario<sup>167</sup>. Esto ha sido un importante impulso para la Unión General de Mujeres a nivel estatal en preparación para la participación política. Se han organizado varios seminarios y programas con el objetivo de beneficiarse de las experiencias de las mujeres en el trabajo parlamentario en los países árabes. Uno de los logros más destacados para las mujeres emiratíes y las mujeres árabes en general en términos de empoderamiento político fue el Proyecto de Fortalecimiento de las Parlamentarias Árabes durante el período 2004-

---

<sup>164</sup> Véase Al-Jabali, Abdullah (27 de abril, 2015). *Informe sobre la Marcha por el Empoderamiento de las Mujeres en los Emiratos*, Agencia de Noticias de los Emiratos.

<sup>165</sup> Véase Capítulo Segundo, Sección VII.

<sup>166</sup> Véase Hafez, Fatima (2011). *Empowerment of Gulf Women, Controversy Inside and Outside*, (1ª ed.). Abu Dabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, Núm. 128, p. 41.

<sup>167</sup> Véase Muhammad Saif Al-Ghafli, Hamdan (2011). *La participación política de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos (El Nuevo Testamento de las mujeres emiratíes)*, (1ª ed.). El Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, primera edición, p. 347.

2007. El proyecto se centró en aumentar la conciencia y el conocimiento sobre el trabajo parlamentario, así como en desarrollar las habilidades de las mujeres emiratíes en el ámbito de la participación política. La Unión General de Mujeres, en cooperación con la Oficina de ONU Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos, ha seguido las recomendaciones para implementarlas en el país<sup>168</sup>.

Como resultado de estos seminarios y la adopción por parte de la Unión General de Mujeres de la entrada de las mujeres en el Consejo Nacional Federal, Su Alteza Sheik Khalifa bin Zayed Al Nahyan, presidente del país, tomó medidas para fortalecer y apoyar el trabajo del Consejo Nacional Federal como una autoridad legislativa efectiva que respalda a la autoridad ejecutiva. Esto se logró mediante el aumento de sus poderes, el tiempo de trabajo y el número de miembros. Esto abrió el camino para la membresía de las mujeres en el Consejo a través del aumento del número de miembros. También se dio la oportunidad a las mujeres de asumir carteras ministeriales<sup>169</sup>.

Cabe citar que la primera iniciativa federal para lograr una participación política real de las mujeres emiratíes en las elecciones parlamentarias fue en 2005. Sin embargo, esta primera experiencia fue muy modesta, ya que las mujeres solo ocuparon un asiento en el Consejo Nacional Federal mediante elecciones. Esta mujer fue la Dra. Amal Al Qubaisi, quien actualmente es la presidenta del Consejo Nacional Federal. A pesar de que solo una mujer ganó en las elecciones,

---

<sup>168</sup> Véase Unión General de Mujeres (2016). *Mujeres y Parlamento, publicado por la Unión General de Mujeres*, (1ª ed.). Abu Dabi, p. 19.

<sup>169</sup> Véase Suhail Al-Amiri, Salha (julio de 2013). *The Role of Emirati Women in Political Participation*, (tesis de maestría). Jordania, Ammán: Departamento de Ciencias Políticas, Universidad de Medio Oriente, p. 76.

posteriormente se designaron ocho mujeres más. Los nombramientos gubernamentales se convirtieron en el mecanismo oficial para garantizar la representación de las mujeres en el Consejo Nacional Federal y esto representó la mayor proporción de representación femenina en los países del Consejo de Cooperación del Golfo<sup>170</sup>.

En una iniciativa futura sin precedentes, bajo la dirección de Su Alteza el Jeque Khalifa bin Zayed Al Nahyan, presidente del Estado, el liderazgo del país anunció que las mujeres representarían el 50% de los miembros del Consejo Nacional Federal a partir del ciclo electoral de 2019<sup>171</sup>.

Llegados hasta aquí, basándose en estas iniciativas del Consejo General de Mujeres y los esfuerzos de Su Alteza Sheikha Fatima bint Mubarak, presidenta del Consejo General de Mujeres, para elevar el estatus de la mujer en los Emiratos Árabes Unidos y otorgarle el lugar que le corresponde entre las mujeres del mundo, fue admirada y apreciada por las mujeres en todos los países amigos. Sheikha Fatima bint Mubarak siempre se ha preocupado por establecer canales de comunicación con los movimientos de mujeres árabes e internacionales para intercambiar experiencias y conocer las experiencias de las mujeres a través de visitas y reuniones. Las damas del cuerpo diplomático y los huéspedes del Estado solían visitar la sede del Consejo General de Mujeres y las asociaciones de mujeres para familiarizarse con su papel en el fortalecimiento del movimiento de mujeres y el avance de las mujeres en

---

<sup>170</sup> Véase Al-Dabbagh, Mai (et. al) (2009). *The Parliamentary Experience of Emirati Women: A Study on the First Federal National Council Elections*. EAU: Facultad de Gobierno de Dubai, Ministerio de Estado para Asuntos del Consejo Federal Nacional.

<sup>171</sup> El sitio web oficial del gobierno de los EAU, Mujeres emiratíes. Recuperado de <https://www.government.ae/ar-ae/informacion-y-servicios/social-affairs/mujeres>. Consultado el 15/2/2019.

los campos educativo, cultural, social y económico, así como visitar el Centro de Industrias Artesanales y conocer su papel en la preservación del patrimonio local y el desarrollo de las habilidades artesanales de las mujeres<sup>172</sup>.

En realidad, después de esta breve revisión del camino del Consejo General de Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos, queda claro su gran apoyo a las mujeres en los comienzos del desarrollo, basándose en los pilares filosóficos de las políticas de liderazgo del Estado federal. Esto se logró después de que la constitución del país otorgara amplios derechos constitucionales a las mujeres, incluida su igualdad con los hombres en derechos y obligaciones, y la realización de justicia social sin discriminación ni distinción.

De esta manera, las mujeres han dejado su huella real a través de las organizaciones de la sociedad civil, y su papel no se limita solo a las asociaciones de mujeres, sino que también se han involucrado en el desarrollo social, económico y político, y en su deseo de afirmarse. Han establecido asociaciones profesionales como la Asociación de Ingenieros, Economistas, Abogados, Maestros, Trabajadores Sociales, Periodistas, así como la Unión de Escritores de los EAU, la Asociación de Teatro, la Liga de Mujeres Escritoras y los centros de desarrollo social y los clubes deportivos y los clubes de mujeres empresarias, además de las organizaciones voluntarias, humanitarias y de caridad. El papel de la mujer se ha vuelto más evidente a través de las organizaciones de la sociedad civil, demostrando que es un elemento importante en el progreso de la sociedad y el desarrollo del país, después de su participación en el

---

<sup>172</sup> Véase Sociedad para el Renacimiento del Patrimonio Popular (2000). *La Marcha del Renacimiento de las Mujeres en los Emiratos*, p. 192.

establecimiento y activación de los roles de esas organizaciones, en un esfuerzo por servir a su comunidad y participar en la formación de conciencia y la toma de decisiones<sup>173</sup>.

#### **3.2.4. Evaluación de la Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer Emiradí**

Realmente, las acciones del Consejo General de Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos se han centrado en desarrollar una estrategia especial para empoderar y promover el liderazgo de las mujeres emiratíes. Han implementado numerosos programas y actividades que apoyan, respaldan y elevan el estatus de las mujeres en la sociedad. Todo esto se ha llevado a cabo para mantenerse al día con los avances en todos los aspectos de la vida social, económica, educativa y sanitaria en los EAU.

También, el Consejo ha sentado las bases para estas estrategias que tienen como objetivo empoderar a las mujeres emiratíes, en particular la Estrategia Nacional para el Empoderamiento y Liderazgo de las Mujeres de los EAU (2015-2021). Uno de los aspectos fundamentales de una planificación sólida es la evaluación continua de todos los planes y estrategias desarrollados para el desarrollo de la sociedad. Por lo tanto, el país se ha centrado en evaluar lo que se ha logrado en la realidad para superar las dificultades y eliminar todos los obstáculos que dificultan el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres.

Por tal motivo, es necesario investigar y seguir de cerca la estrategia implementada para el desarrollo y el progreso de las mujeres emiratíes, a

---

<sup>173</sup> Véase Al-Shamsi, Najeeb (2015). "*Mujeres y desarrollo en Ras Al-Khaimah*", (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos, Ras Al-Khaimah: Al-Masar for Economic Studies and Publishing, pp. 19-20.



fin de fortalecer todos los puntos fuertes y resolver cualquier problema, obstáculo o desafío que pueda obstaculizar la implementación de esta estrategia. El objetivo es comprender el curso de la estrategia de empoderamiento de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos (2015-2021), los fundamentos en los que se basa esta estrategia y las prioridades en las que se ha centrado. También es importante visualizar el futuro de las mujeres emiratíes en términos de su empoderamiento y desarrollo.

De este modo, en esta parte del análisis de la estrategia, se abordan tres aspectos principales:

1. Los fundamentos en los que se basa la Estrategia Nacional (2015-2021).
2. Las prioridades en las que se ha enfocado la Estrategia Nacional (2015-2021).
3. El futuro de las mujeres emiratíes después de la implementación de la Estrategia Nacional (2015-2021).

#### **3.2.4.1. Primer eje: Pilares desde los que se lanzó la Estrategia Nacional (2015/2021)**

El desarrollo de la estrategia de empoderamiento y liderazgo de las mujeres emiratíes se basó en el análisis de la situación de las mujeres, así como en una serie de fundamentos, que incluyen<sup>174</sup>:

1. La Constitución de los Emiratos Árabes Unidos.

---

<sup>174</sup> Véase Unión de Mujeres del Año (2015). *Estrategia Nacional para el Empoderamiento y el Liderazgo de las Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos*, Abu Dabi, pp. 62-63.

2. La Visión del Gobierno Federal para 2021.
3. Las estrategias de los gobiernos locales en los Emiratos Árabes Unidos.
4. El documento de Valores y Comportamientos del Ciudadano de los Emiratos Árabes Unidos.
5. La Agenda de Acción de Beijing.
6. El Plan de Desarrollo Post-2015.
7. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y otros convenios internacionales relevantes.
8. La Estrategia para el Avance de la Mujer Árabe.
9. Los índices de competitividad global.

Estos fundamentos garantizan que los esfuerzos estén coordinados y se dirijan hacia el desarrollo, el progreso y la mejora de la mujer emiratí. Además, se asegura el éxito al contar con un marco político y legislativo que respalde la implementación de la estrategia e integre sus objetivos en los planes estratégicos institucionales. Por lo tanto, esta estrategia se ha convertido en una guía y marco de referencia para todas las instituciones estatales.

#### **3.2.4.2. Segundo eje: Prioridades en las que se centró la Estrategia Nacional (2015/2021)**

La verdad es que, la Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer de los Emiratos Árabes Unidos se basa en una serie de prioridades

que se consideran principios fundamentales para trabajar hacia el logro de sus objetivos principales. Entre estas prioridades se encuentran<sup>175</sup>:

**- Primera prioridad estratégica:** Construir sobre los logros alcanzados por las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos y preservar la sostenibilidad de esos logros y ganancias, así como continuar construyendo las capacidades de las mujeres para garantizar una mayor participación en el desarrollo.

De hecho, se han establecido numerosos planes, programas y estrategias para empoderar a las mujeres de los EAU y aumentar su participación en todas las áreas de la vida. Algunos de los más importantes son:

1. La Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer de los Emiratos Árabes Unidos en 2002 fue desarrollada para responder a los esfuerzos y necesidades locales de desarrollo y empoderamiento de las mujeres, así como para aumentar su participación efectiva en todos los ámbitos de la vida.

2. Se busca cumplir con los compromisos del Estado en los convenios y tratados internacionales relacionados con los asuntos de las mujeres, la infancia y los derechos humanos, y emitir las leyes, regulaciones, decisiones y órdenes locales necesarias para su implementación<sup>176</sup>.

3. Se busca aumentar la representación de las mujeres en posiciones de poder y toma de decisiones. Aunque la participación política de las

---

<sup>175</sup> Véase Unión de Mujeres del Año (2015). *Op. cit.*, p. 65.

<sup>176</sup> Véase Secretaría General del Consejo Nacional Federal de los Emiratos Árabes Unidos (2015). *Constitución de los EAU*.

mujeres emiratíes es relativamente reciente, comenzando en 2006, la representación parlamentaria de las mujeres en el Consejo Nacional fue establecida en 2006, con 9 mujeres ocupando alrededor del 22.5% de los escaños en 2007<sup>177</sup>. Sin embargo, esta proporción disminuyó a aproximadamente 17.5% en 2011, con 7 mujeres en el quinceavo periodo legislativo. Sin embargo, la participación de las mujeres aumentó significativamente en 2015, alcanzando el 48%. En las elecciones de 2015, una mujer emiratí se convirtió en la presidenta del Consejo Nacional Federal<sup>178</sup>. Además, los EAU ocuparon el primer lugar en empoderamiento de las mujeres en liderazgo y parlamentario según el Informe Anual 2013 del Centro de Estudios de Participación de la Mujer de la Liga Árabe<sup>179</sup>, lo que refuerza la imagen idealizada de la mujer emiratí y los esfuerzos del país por lograrla en todos los ámbitos de la vida. Esto es lo que busca lograr la Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer de 2002, así como su continuación en la Estrategia de Empoderamiento y Liderazgo de la Mujer Emiratí, que se encuentra entre sus prioridades.

**- Segunda prioridad estratégica:** Preservar el tejido social y su cohesión a través de la integración de roles entre hombres y mujeres para construir una sociedad fuerte y cohesionada capaz de adaptarse a los cambios emergentes.

La Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer en 2002 y la

---

<sup>177</sup> Véase Centro de Estudios sobre la Participación de las Mujeres Árabes (2008). *Informe anual sobre la situación de la participación de las mujeres árabes para el año 2007*, p. 32.

<sup>178</sup> Véase Organización de Mujeres Árabes (2016). *Mujeres en las leyes electorales en los países árabes*, El Cairo, p. 12.

<sup>179</sup> Véase Al-Basti, Afra (2014). *Women's Contribution to the Political Field*, documento presentado en el Foro de Mujeres Líderes Árabes, cuarta sesión.

Estrategia de Empoderamiento y Liderazgo de la Mujer Emirati para los años 2015-2021 han priorizado la preservación y cohesión del tejido social. Esto se refleja en el énfasis en la integración de roles entre hombres y mujeres para construir una sociedad fuerte y cohesionada, capaz de adaptarse a los nuevos cambios sociales, culturales, económicos y políticos. El involucramiento de la sociedad emirati en cambios integrales en todas las áreas de la vida sin tener en cuenta el tejido social y su integración puede tener serias repercusiones en la familia y la sociedad. En consecuencia, es importante fortalecer la integración de los roles sociales entre los miembros de la familia para permitir que las mujeres desempeñen sus funciones en la construcción de una generación, una familia y una sociedad unidas y prósperas, evitando fenómenos negativos que amenacen la seguridad social.

**- Tercera prioridad estratégica:** Garantizar las condiciones necesarias para una vida digna, segura y el bienestar social de las mujeres, con bases de alta calidad.

La estrategia se ha centrado en objetivos como proporcionar servicios y atención médica que promuevan la salud física y mental de las mujeres, garantizando una atención médica segura para ellas con estándares internacionales<sup>180</sup>. El Estado se ha preocupado por proporcionar todos los tipos de atención médica a todos los residentes de los Emiratos Árabes Unidos sin discriminación o negligencia, pero esta estrategia ha prestado una mayor atención a la salud mental de las

---

<sup>180</sup> CUADRADO RUIZ, M<sup>a</sup> A. (1997). "Protección penal de la salud de los consumidores". En: Martos Núñez (Director), *Protección penal y tutela jurisdiccional de la salud pública y el medio ambiente*. Sevilla: Servicio de publicaciones de la Universidad de Sevilla, pp. 111-134.

mujeres además de la salud física<sup>181</sup>. La edad promedio de las mujeres en el matrimonio ha aumentado de 16.7 años en 1995 a 20.6 años en 2014, y la edad promedio en el primer matrimonio ha aumentado de 23.7 años en 1995 a 25.9 años en 2010. Además, la tasa de fertilidad ha disminuido de 130 nacimientos por cada 1000 mujeres en 2005 a 122 nacimientos por cada 1000 mujeres en 2014<sup>182</sup>. Además, la tasa de mortalidad para las ciudadanas ha disminuido de 2.5 por cada 1000 mujeres en 1995 a 1.7 en 2014. Todas estas cifras y estadísticas han evolucionado de manera ascendente debido a varias razones, incluida la disponibilidad de servicios de salud adecuados, el aumento del nivel educativo de las mujeres emiratíes y una mayor eficacia y participación de las mujeres en diversos campos laborales<sup>183</sup>. Esto significa un mayor empoderamiento y liderazgo de las mujeres emiratíes, lo que a su vez conduce a un aumento en la proporción de mujeres ciudadanas en la fuerza laboral, que ha pasado del 10.5% en 1995 al 30.9%<sup>184</sup>.

La estrategia también se ha ocupado de proporcionar protección, prevención y un entorno de apoyo para mujeres de grupos vulnerables, como viudas, mujeres mayores y aquellas que son responsables de mantener a sus familias.

**- Cuarta prioridad estratégica:** Fomentar el espíritu empresarial, la

---

<sup>181</sup> Véase Unión de Mujeres del Año (2015). *Op. cit.*, p. 73.

<sup>182</sup> Véase Centro de Estadísticas (2015). *Mujeres emiratíes ayer y hoy (1960-2014)*, Abu Dhabi.

<sup>183</sup> Véase Al Shamsi, Maitha (2015). *Madre de los Emiratos, Fatima Bint Mubarak - Principios y logros*. EAU: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, p. 23.

<sup>184</sup> Véase Centro de Estadísticas (2015). *Op. cit.*, p. 50.

responsabilidad y fortalecer el estatus de la mujer emiratí en los ámbitos regionales e internacionales.

La cuarta prioridad estratégica se centra en el desarrollo del espíritu de liderazgo y responsabilidad, así como en el fortalecimiento del estatus de las mujeres emiratíes en los ámbitos regional e internacional<sup>185</sup>. Los Emiratos Árabes Unidos se convirtieron en el primer país del Golfo en nominar a una mujer para presidir una universidad, y se designaron mujeres como ministras de Economía y Asuntos Sociales, así como varias subsecretarias<sup>186</sup>. Además, el número de diplomáticas emiratíes ha llegado a 40, distribuidas entre el Ministerio y las misiones diplomáticas en el extranjero<sup>187</sup>. De esta forma, la representación de las mujeres en el Consejo de Ministros aumentó al 27.5% en el último gabinete, con la entrada de cinco nuevas ministras, elevando el número total de ministras a ocho<sup>188</sup>.

El objetivo de la estrategia no se limita a empoderar a las mujeres dentro de los Emiratos Árabes Unidos, sino que busca liderar a las mujeres en diversos ámbitos tanto a nivel regional como internacional. En 2014, la revista Forbes Middle East mencionó que las mujeres emiratíes encabezaban la lista de las mujeres árabes más poderosas, con 26 mujeres emiratíes en la lista<sup>189</sup>. Además, las mujeres emiratíes ocuparon el primer

---

<sup>185</sup> Véase Unión de Mujeres del Año (2015). *Op. cit.*, p. 79.

<sup>186</sup> Véase Lootah, Maryam Sultan (2007). *Mujeres y participación política en los Emiratos Árabes Unidos*. Jordania, Ammán: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, p.15.

<sup>187</sup> *Ibíd.* p.20.

<sup>188</sup> Véase Gaceta Oficial Al Bayan (2016). Dubai Media Incorporated, Dubai. 11 de febrero.

<sup>189</sup> Véase Al Shamsi, Maitha (2015). *Op. cit.*, p. 86.

lugar en el Medio Oriente en términos de igualdad de género en áreas como la calidad de la educación, la economía, la atención médica y la participación política, según un informe publicado en 2013 por el Foro Económico Mundial<sup>190</sup>. Los EAU también encabezaron a nivel mundial el índice de respeto a las mujeres en términos de preservar su dignidad y fortalecer su estatus, según un informe de los Indicadores de Desarrollo Social en Países del Mundo publicado por el Consejo de la Agenda Mundial en 2014<sup>191</sup>.

### **3.2.4.3. Tercer eje: Futuro de las mujeres emiratíes tras la implementación de la Estrategia Nacional (2015/2021)**

El tercer eje se centra en el futuro de las mujeres emiratíes después de la implementación de la Estrategia Nacional (2015-2021) para el Empoderamiento y el Liderazgo de las Mujeres. Este análisis busca vislumbrar el futuro de las mujeres emiratíes tras la implementación de la estrategia, utilizando estadísticas y datos, y analizando el progreso del empoderamiento y liderazgo de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos, con el objetivo estratégico de llevar a la sociedad en general y a las mujeres en particular a los niveles más altos en diversas áreas de la vida.

Pues, la estrategia ha establecido objetivos que contribuyen a un cambio cualitativo en los aspectos social, económico, cultural, educativo, salud y político de las mujeres, y el seguimiento de los datos refleja un desarrollo y una actualización que se basa en avances sucesivos, con cada uno de ellos construyendo sobre el anterior, con el fin de lograr un

---

<sup>190</sup> *Ibíd.*, pp. 46-47.

<sup>191</sup> Véase Unión General de Mujeres (2015-B). *The Path to Leadership*, Abu Dhabi, p. 65.



progreso acumulativo que sirva a las aspiraciones de empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

De esta manera, para predecir el futuro de la mujer emiratí, es necesario destacar los elementos de fortaleza que posee, como el amplio apoyo por parte del liderazgo estatal, lo cual contribuye en gran medida a alcanzar los objetivos del país. En un corto período de tiempo, las mujeres emiratíes han logrado avances y ganancias que no se han logrado en otros países en desarrollo e incluso en algunos países desarrollados<sup>192</sup>.

Esto se debe a los logros alcanzados en educación, salud, atención médica, empoderamiento, legislación y leyes, así como a la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres en todos los campos laborales, desde la diplomacia hasta la educación, capacitación, medios de comunicación, artes, policía, ejército, negocios e instituciones de la sociedad civil. También se ha promovido el empoderamiento político de las mujeres, a pesar de que persisten algunos desafíos, especialmente en el ámbito social y cultural en términos de valores, costumbres y tradiciones sociales<sup>193</sup>. La actualización en este aspecto requiere más esfuerzos y tiempo.

En realidad, al concluir este marco social, podemos resumir las conclusiones de la investigadora respecto del primer eje sobre los pilares desde los cuales se lanzó la Estrategia Nacional (2015/2021), del siguiente modo: podemos decir que la estrategia nacional (2015-2021) se basó en varios pilares locales, regionales e internacionales, además de

---

<sup>192</sup> *Ibíd.*, p. 21.

<sup>193</sup> Véase ALGharaibeh, Fakir (2015). *Una exploración de la evolución de los roles de la mujer en las sociedades del Consejo de Cooperación del Golfo Fuente: Desarrollo social. Cuestiones de desarrollo social*. Consorcio Internacional para el Desarrollo Social, pp. 22-44.

tener en cuenta la Constitución del país y las estrategias de los gobiernos locales, documentos locales y el Plan de Acción de Beijing. Sin embargo, lo más importante de todo es que el pilar principal de esta estrategia fue la mujer emiratí respaldada por la voluntad, determinación y apoyo del liderazgo político, así como el claro deseo de modernizar y empoderar a la sociedad emiratí y liderarla.

En lo que se refiere al segundo eje, relacionado con las prioridades en las que se enfocó la estrategia nacional (2015-2021), se encontró que esta estableció varias prioridades, siendo la primera construir sobre los logros alcanzados por las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos, que se lograron en la estrategia anterior (2002). También se centró en preservar la cohesión social y la integración de roles entre hombres y mujeres para construir una sociedad fuerte y cohesionada. Otras prioridades incluyeron proporcionar condiciones de vida dignas, seguras y bienestar social de alta calidad para las mujeres, así como desarrollar el espíritu de liderazgo y responsabilidad, y fortalecer el estatus de las mujeres emiratíes en los ámbitos regional e internacional.

En cuanto al tercer eje sobre el futuro de la mujer emiratí después de la implementación de la Estrategia Nacional (2015-2021), se ha demostrado que la estrategia ha tenido en cuenta todos los principios de una planificación estratégica sólida, lo que hace que lograr los objetivos deseados esté al alcance de la mano. De hecho, se han logrado muchas más realizaciones y ganancias de las esperadas durante este breve período, y ha ganado respeto, reconocimiento y elogios de todas las organizaciones internacionales y regionales involucradas en los asuntos de la mujer.

Todo esto nos lleva a decir que la mujer emiratí, a pesar de la

excelente realidad en la que vive en términos de derechos y privilegios, tiene un futuro más brillante y próspero gracias a los esfuerzos excepcionales liderados por el Estado, especialmente a través del liderazgo visionario y la determinación de Su Alteza Sheikha Fatima bint Mubarak, quien tiene la fuerte voluntad de generar un cambio cualitativo en la realidad de las mujeres emiratíes, empoderarlas económicamente, socialmente, políticamente, culturalmente y posicionarlas como líderes a nivel local, regional e internacional.

Por lo demás, tal estrategia ha incorporado todos los elementos del éxito, desde una planificación sólida hasta la voluntad de cambio, la colaboración entre todas las instituciones estatales, una visión clara, una misión clara, objetivos realistas y ambiciosos, investigaciones, estudios, estadísticas y todos los requisitos para el éxito. Esto podría convertir a esta estrategia en un modelo de referencia para el avance de los asuntos de la mujer a nivel del mundo árabe y los países en desarrollo, prometiendo un futuro prometedor y digno del éxito en la realidad.

A este respecto, es necesario enfatizar que los EAU está haciendo esfuerzos para dirigir los cambios que afectan todos los aspectos de la vida a través de la implementación de estrategias adecuadas y secuenciales, como las estrategias (2018 y 2021), además de la Agenda de los Emiratos Árabes Unidos para la Ciencia Avanzada 2031 y el apoyo a la ciencia y sectores relacionados con los resultados de la ciencia y la tecnología, y el apoyo a la juventud<sup>194</sup>, que está más entusiasmada con aceptar todo lo nuevo sin tener en cuenta sus efectos negativos en la cultura, el idioma y la religión. También es imposible ignorar el impacto

---

<sup>194</sup> Véase Al Suwaidi, Jamal (2019). *La sociedad de los Emiratos Árabes Unidos en el siglo XXI: problemas y desafíos en un mundo cambiante*, (2ª ed.). Abu Dabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, p. 161.

negativo de la revolución de las comunicaciones en el sistema de valores sociales.



## **CAPÍTULO III: CONTEXTO POLÍTICO Y LEGAL DE LOS EAU**

### **4.1. Aspectos políticos del sistema de gobierno de los EAU**

Después de esta breve presentación sobre la formación de los Emiratos Árabes Unidos, presentaremos la especificidad del sistema político emiratí. Es que el estudio del sistema político emiratí nos obliga a comprender la estructura institucional o estructural para formular esa política en el país. Esto se divide en dos aspectos: el primer aspecto se refiere a las características relacionadas con el origen y la naturaleza de la constitución, y el segundo aspecto se refiere a la naturaleza del sistema de gobierno.

#### **4.1.1. Primer aspecto: Características relacionadas con el origen y la naturaleza de la constitución**

Antes de hablar sobre las características de la constitución relacionadas con el origen y la naturaleza de la constitución, debemos comprender las razones de la aparición de la constitución. Así pues, conforme a lo citado por Dra. Naïma<sup>195</sup>, hay tres situaciones que requieren que un Estado tenga una constitución, que pueden resumirse en lo siguiente:

(a) La primera situación consiste en la formación de un nuevo Estado y la adquisición de su elemento de soberanía, que puede ocurrir de tres formas: la formación de un Estado federal, como las colonias americanas cuando obtuvieron su independencia de Gran Bretaña; la desintegración de un estado federal, como la Unión Soviética; y la

---

<sup>195</sup> Véase Quiness, Naima (2018). *El sistema constitucional y las instituciones constitucionales en el Reino de Arabia Saudita*. Riyadh: University Book House, pp. 39-40.

separación dentro de los estados, como Bangladesh cuando se separó de Pakistán y Sudán del Sur cuando se separó de Sudán.

(b) La segunda situación es la independencia de un Estado existente que era una colonia, estaba bajo protección, mandato o tutela. Esto se aplica a los países africanos (Marruecos, Túnez, Senegal, Argelia) y también a los países del Golfo (Kuwait, Qatar, Emiratos Árabes Unidos, Bahrein).

(c) La tercera situación se trata de un golpe de estado o una revolución, como ocurrió en España después del final del gobierno del General Franco.

Como se puede observar en los tres casos mencionados, la existencia de un Estado impone la necesidad de tener una constitución. Por ello, el estudio de las características de las constituciones es esencial para que cualquier investigador comprenda el sistema de cualquier país. Estas características nos permiten conocer cómo se creó la constitución de un país, qué tipo de constitución es, si es escrita o no escrita, flexible o rígida, cómo se modifica la constitución de ese país y qué autoridad es responsable de las modificaciones, y los mecanismos establecidos por la constitución para garantizar su respeto y la calidad del control ejercido sobre la constitucionalidad de las leyes<sup>196</sup>.

Sobre la base de lo anterior, presentaremos las características relacionadas con el origen y la naturaleza de la constitución en los Emiratos Árabes Unidos.

---

<sup>196</sup> Véase, Abdelghani Bassiouni, Abdullah (1997). *Sistemas políticos y derecho constitucional*. Alejandría: Manshaat al-Maarif, p. 258.

En un principio, existen diferentes métodos para el origen de las constituciones en diferentes países, y estos métodos varían según las circunstancias políticas del país que promulga la constitución. Es difícil encontrar un método que se pueda generalizar para todos los países. Sin embargo, se pueden clasificar en cuatro métodos en el origen de las constituciones:

(a) Concesión: la constitución se emite como una concesión por voluntad del gobernante.

(b) Contrato: la constitución se emite como un contrato o pacto acordado entre la voluntad del gobernante y la voluntad del pueblo.

(c) Asamblea Constituyente: el pueblo elige un órgano llamado Asamblea Constituyente que se encarga de redactar la constitución en su nombre.

(d) Referéndum: según este método, un órgano o comité técnico redacta la constitución y se somete a votación del pueblo<sup>197</sup>.

Basándonos en lo mencionado anteriormente y en comparación con estos cuatro métodos de origen constitucional, podemos analizar el grado de similitud con el caso de la Constitución de los Emiratos Árabes Unidos (EAU).

En realidad, el origen de la Constitución de los EAU fue inicialmente temporal, lo que significa que tuvo un período de transición antes de que se promulgara la Constitución permanente. El 2 de

---

<sup>197</sup> Véase Muhammad Kamel, Laila (1971). *Derecho Constitucional*. El Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi, p. 32.



diciembre de 1971, se comenzó a aplicar la Constitución temporal, según se indica en la introducción de la Constitución<sup>198</sup>.

Las circunstancias de la formación de los EAU requerían que su constitución fuera temporal al principio, debido a la falta de experiencia en el sistema constitucional. Hacer que la Constitución fuera temporal permitía aprovechar las observaciones y lecciones aprendidas durante este período para redactar una Constitución permanente para el país<sup>199</sup>. Durante la experiencia de la Constitución temporal y en preparación para la redacción de la Constitución permanente, Dr. Abdulaziz Mustafa Al-Khaled ha aclarado que se emitió una resolución del Consejo Supremo de la Unión en 1991 para establecer un comité fundacional con dos representantes de los Emiratos miembros. La tarea de este comité era estudiar la Constitución temporal. El comité continuó trabajando para llegar a una nueva formulación de una Constitución permanente.

El 20 de mayo de 1996, el Consejo Supremo de la Unión aprobó un proyecto de enmienda a la Constitución temporal de los Emiratos Árabes Unidos. Esto implicó eliminar la palabra "temporal" y modificarla a "permanente". El proyecto de enmienda constitucional se envió al Consejo Nacional Federal (el parlamento) para su discusión y posterior ratificación por parte del Consejo Supremo de la Unión. Esto se estableció en la enmienda constitucional a través de la resolución del Consejo Supremo de la Unión Número 1 de 1996, que eliminó la palabra

---

<sup>198</sup> Véase La constitución temporal de los Emiratos Árabes Unidos (2-diciembre-1971). Introducción a la Constitución.

<sup>199</sup> Véase Al-tabtabaay, Adel (1978). *El sistema federal en los Emiratos Árabes Unidos: un estudio comparativo*, (Tesis doctoral). Egipto: New Cairo Press, Universidad Ain Shams, p. 91.

"temporal" de la Constitución y designó a Abu Dhabi como la capital de la Unión<sup>200</sup>.

A partir de lo explicado anteriormente, los expertos en derecho constitucional han diferido en la forma de clasificar el tipo de desarrollo de la Constitución de los EAU (temporal y permanente) a pesar de la similitud en su contenido. Han surgido diferentes opiniones al respecto. Algunos consideran que la Constitución se estableció en forma de concesión, ya que fue otorgada por los gobernantes en consulta con el pueblo. Entre los defensores de esta opinión se encuentra el Dr. Sayed Ibrahim<sup>201</sup>.

Otros sostienen que la Constitución de los EAU se estableció mediante un contrato basado en el consenso que surgió de las negociaciones entre los gobernantes de los siete emiratos, lo cual se refleja en la formulación de la Constitución. Entre los defensores de esta opinión se encuentra el Dr. Mohsen Khalil<sup>202</sup>.

Por otro lado, algunos expertos argumentan que su formación no se ajusta a ninguno de los métodos principales comúnmente reconocidos. En cambio, sostienen que se desarrolló de una manera única que se adaptaba a los factores políticos y sociales que acompañaron el establecimiento del Estado de la federación. Entre los defensores de esta opinión se encuentran el Dr. Abdulazim Abdul Salam y el Dr. Salem Al Nakbi<sup>203</sup>.

---

<sup>200</sup> Véase Abdulaziz Mustafa, Al-Khalid (2018). *Historia de la Legislación Federa*. Abu Dhabi: Archivos Nacionales, p. 37.

<sup>201</sup> Véase Ibrahim, Al-Sayed Muhammad (1975). *Op. cit.*, p. 154.

<sup>202</sup> Véase Khalil, Mohsen (1990). *El sistema constitucional de los Emiratos Árabes Unidos*. Egipto, Alejandría: Manshaat al-Maarif, p. 132.

El Dr. Salem Suleiman Dalla argumenta que los gobernantes de los Emiratos formaron una especie de asamblea constituyente, no solo como gobernantes de sus respectivos emiratos, sino también como representantes de las personas de esos emiratos en el sistema político existente antes de la formación del estado federal<sup>204</sup>. Además, el Dr. Sam Suleiman Dalla sostiene que, al aprobar la Constitución, expresaron su voluntad colectiva como gobernantes y como representantes de sus respectivas poblaciones. Dado que la Constitución provisional se clasificó como una constitución redactada por una asamblea constituyente, argumenta que la Constitución permanente también se ajusta a este método<sup>205</sup>. Esto viene de acuerdo con lo establecido en el preámbulo de la constitución: “Porque nuestra voluntad y la voluntad del pueblo de los Emiratos han convergido en el establecimiento de una unión entre estos Emiratos para proporcionar una mejor vida y estabilidad posible y un estatus internacional más elevado para ellos y todo su pueblo”.

El derecho constitucional clasifica las constituciones en diferentes tipos según su forma de redacción o su proceso de enmienda. En términos de redacción, se dividen en constituciones escritas y constituciones no escritas. Una constitución escrita se refiere a aquella en la que la mayoría de sus disposiciones se encuentran en forma de texto en un solo documento o en varios documentos separados. Por otro lado, una constitución no escrita se caracteriza por tener la mayoría de sus principios no escritos en un documento oficial o en documentos

---

<sup>203</sup> Véase Abdel-Salam, Abdel-Azim y Al-Naqbi, Salem Jarwan (2009). *El Sistema Constitucional y Político de los Emiratos Árabes Unidos*, Academia de Ciencias Policiales, Sharjah: p. 133.

<sup>204</sup> Véase Dallah, Sam Suleiman (2014). *Op. cit.*, p. 226.

<sup>205</sup> Véase La constitución temporal de los Emiratos Árabes Unidos, (2-diciembre-1971). Preámbulo de la Constitución, segundo párrafo.

oficiales<sup>206</sup>. En cuanto al proceso de enmienda, se dividen en constituciones rígidas y constituciones flexibles. Una constitución rígida sigue procedimientos especiales y complejos para su modificación, más complicados que los procedimientos utilizados para modificar las leyes ordinarias<sup>207</sup>. Una constitución flexible, por otro lado, puede modificarse de la misma manera que las leyes ordinarias<sup>208</sup>.

En base a estas características generales de las constituciones mencionadas anteriormente y al análisis de la Constitución de los Emiratos Árabes Unidos promulgada el 2 de diciembre de 1971, se considera una constitución escrita<sup>209</sup>, ya que los EAU es un Estado federal que requiere una constitución escrita para regular las relaciones entre los Emiratos<sup>210</sup>. Además, se considera una constitución rígida, ya que establece condiciones y procedimientos más estrictos para su enmienda en comparación con las leyes ordinarias. Esto se evidencia en el artículo 144, que establece ciertos procedimientos que deben seguirse para enmendar la constitución, incluyendo el requisito de que la

---

<sup>206</sup> Véase Hamdi Attia Mustafa, Amer (2016). *The Mediator in Constitutional Law*. Egipto, Alejandría: Al-Wafaa Law Library, p. 22.

<sup>207</sup> Véase Al-Majzoub, Muhammad (2002). *La Ley Constitucional y el Sistema Político en el Líbano*. Beirut: Publicaciones de Derechos Humanos Al-Halabi, p. 61.

<sup>208</sup> Véase Muhammad Refaat, Abdel-Wahhab y Muhammad, Hussein Othman (1999). *Sistemas Políticos y Derecho Constitucional*. Egipto, Alejandría: University Press, p. 78.

<sup>209</sup> Véase Hamid Ibrahim, Al-Hammadi (2011). *Supervisión de la constitucionalidad de las leyes en los Emiratos Árabes Unidos*. Egipto: Centro Nacional de Publicaciones Jurídicas, p. 94.

<sup>210</sup> Véase Karwan Orhman, Ismail (2017). La organización constitucional de los poderes de las regiones en el estado federal, *Revista de la Universidad de Desarrollo Humano*, Irak: Vol. 3, Núm. 2, junio. 214-242, p. 220.

enmienda sea aprobada por dos tercios de los votos del Consejo Nacional Federal<sup>211</sup>.

Según eso, fue necesario encontrar una forma de proteger los textos constitucionales contra la violación, por lo que encontramos que todos los países del mundo han adoptado una forma de defender sus constituciones contra la violación y el abuso por parte de las autoridades estatales. Esto hace que el control constitucional sea uno de los métodos más efectivos para proteger los textos constitucionales y sus principios, que se consideran un bastión al que las personas pueden recurrir contra el abuso de las autoridades y para establecer el estado de derecho y el respeto a los textos constitucionales<sup>212</sup>.

Por consiguiente, el control constitucional adoptó diversas formas, incluido el control político y el control judicial. Los países difieren en la adopción del enfoque óptimo en cuanto al control de la constitucionalidad de las leyes, algunos adoptan un enfoque político y otros adoptan un enfoque judicial<sup>213</sup>.

Al analizar la Constitución de los Emiratos Árabes Unidos en términos de control constitucional de las leyes, se adoptó el control judicial de la constitucionalidad de las leyes. La Constitución de los EAU confió esta tarea exclusivamente a la Corte Suprema Federal (Rama Constitucional) sin las demás autoridades judiciales, considerando que

---

<sup>211</sup> Véase La constitución permanente de los Emiratos Árabes Unidos. (20-mayo-1996). Artículo 144.

<sup>212</sup> Véase Fathi Abdel-Nabi, Al-Wahidi (1982). *Garantías de aplicación de las normas constitucionales*, tesis doctoral. Egipto: Universidad de El Cairo, p. 79.

<sup>213</sup> Véase Awad Ragab, Limón (2016). *Al-Wajeez en Sistemas políticos y principios de derecho constitucional*, (2ª ed.). Jordania, Ammán: Dar Wael para publicación y distribución, p. 61.

representa la cúspide del sistema judicial del país, como se establece en el artículo 99 de la Constitución<sup>214</sup>.

De esta manera, nos encontramos ante un Estado con una entidad fundamental real gobernado por una constitución federal rígida que otorga al poder judicial y su independencia una gran importancia, basada en su papel en el servicio de la sociedad y la consolidación del gobierno de justicia en un Estado moderno<sup>215</sup>.

#### **4.1.2. Segundo aspecto: Características relacionadas con la naturaleza del sistema de gobierno de los EAU**

La relación entre las autoridades es el criterio distintivo del sistema de gobierno en comparación con otros sistemas de gobierno, y debido a la importancia de esta relación, el tema del ejercicio del poder ha atraído el interés de los juristas y políticos, lo que ha llevado al surgimiento de teorías legales, opiniones políticas y controversias intelectuales. Estas teorías y opiniones se centraron principalmente en cómo se establecen los sistemas de gobierno en términos de organización y ejercicio de las autoridades en sus diversas tareas. De ahí surgió el principio de separación de poderes, que se basó en la filosofía griega y tuvo sus primeras apariciones políticas a través de las palabras de Platón y Aristóteles, y luego fue promovido por pensadores como Locke,

---

<sup>214</sup> Véase Kanaan, Nawaf (2006). *The Constitutional and Political System of the United Arab Emirates*, (2ª ed.). Sharjah: Universidad de Sharjah, p. 74.

<sup>215</sup> Véase Al-Hammadi, Hamid Ibrahim (2011). *Op. cit.*, p. 113.

Montesquieu y Rousseau. Más tarde, se aplicó en el campo práctico a raíz de las revoluciones francesa y estadounidense<sup>216</sup>.

El principio al que se hace referencia se atribuye a Montesquieu, quien estudió las opiniones de los juristas anteriores sobre el principio de separación de poderes y lo formuló de manera nueva en su libro "De l'esprit des lois" (Del espíritu de las leyes), publicado en 1748. Montesquieu desarrolló un concepto específico de separación de poderes y consideró que este principio era un medio para eliminar el poder absoluto de los monarcas y evitar el abuso de poder<sup>217</sup>. Argumentó que la única solución para obligar al poder absoluto de los monarcas a actuar con justicia y prevenir su desviación era la separación de poderes. Montesquieu dividió los poderes del Estado en tres: legislativo, ejecutivo y judicial. Después de haber distinguir entre los tres poderes, consideró necesario separarlos entre sí, ya que la concentración de estos poderes en una sola persona conduciría a la corrupción y al abuso de poder, traspasando los límites constitucionales y legales, y perjudicando los derechos individuales y poniendo en peligro sus vidas<sup>218</sup>.

Si bien este principio ha tenido muchos partidarios, también ha enfrentado muchas críticas. A pesar de todas las críticas dirigidas a este principio, se ha difundido y se ha convertido en uno de los principios fundamentales sobre los cuales se basa el sistema de gobierno. Estos Estados están de acuerdo en el contenido de este principio tal como lo

---

<sup>216</sup> Véase Bou Shair, Saeed (2003). *Derecho constitucional y sistemas políticos: métodos de ejercicio del poder: fundamentos y aplicaciones de los sistemas políticos*, (segunda parte). Argelia: University Press, p. 164.

<sup>217</sup> Véase Raad, honesto (1998). *Derecho constitucional general, primera edición*. Líbano, Beirut: Modern Book Foundation, p.166.

<sup>218</sup> Véase Montesquieu (1953). *El espíritu de las leyes*. El Cairo: Dar Al-Maarif, p. 38.

definió Montesquieu. Sin embargo, en la práctica, todos estos sistemas políticos que aplican el principio de separación de poderes están de acuerdo en el contenido absoluto del principio, que es la separación institucional entre tres poderes: legislativo, ejecutivo y judicial. Sin embargo, la separación funcional no puede ser absoluta, ya que afirmar el principio de separación de poderes no implica necesariamente el aislamiento completo de los poderes. Estos poderes se superponen en las áreas de competencia específica de cada uno<sup>219</sup>.

Según el grado de aplicación del principio de separación de poderes, el Dr. Badr señaló que los países difieren en la naturaleza de su sistema de gobierno en función del grado de aplicación del principio y de la regulación de la relación entre los poderes del Estado, especialmente entre los poderes legislativo y ejecutivo. Algunos sistemas están basados constitucionalmente en la separación absoluta de poderes, como el sistema presidencial. Otros sistemas constitucionales se basan en la separación de poderes con la existencia de cooperación y equilibrio entre ellos, como el sistema parlamentario. También hay sistemas cuyas características constitucionales se basan en la integración de los poderes y la subordinación del poder ejecutivo al poder legislativo, como el sistema parlamentario o el sistema de gobierno de asamblea. Por último, hay sistemas que combinan características del sistema parlamentario y del sistema presidencial, como el sistema mixto<sup>220</sup>.

De este modo, podemos decir que el principio de separación de poderes se considera el principal factor para determinar la naturaleza del

---

<sup>219</sup> Véase Dallah, Sam Suleiman (2014). *Op. cit.*, p.162.

<sup>220</sup> Véase Badr Muhammad Adel, Hamad (2018). *El principio de separación de poderes en el sistema constitucional de Bahrein*, (2ª ed.). Bahrein: Instituto de Bahrein para el Desarrollo Político, p. 36.



sistema político en cualquier país. Este principio se basa en la distribución de poderes y en evitar su concentración en manos de una sola entidad, dividiéndolos en instituciones o entidades de acuerdo con sus competencias. La autoridad legislativa se encarga de la legislación, la autoridad ejecutiva se encarga de la implementación de la ley, y la autoridad judicial se encarga de aplicar la ley y proporcionar asesoramiento judicial.

Con base en lo explicado anteriormente sobre la teoría del principio de separación de poderes y con referencia a la Constitución de los Emiratos Árabes, presentamos en detalle las características relacionadas con "la naturaleza del sistema de gobierno y la organización de los poderes constitucionales", a continuación:

En cuanto al **sistema de gobierno y la organización de las autoridades constitucionales** en los EAU, la Constitución no establece explícitamente el principio de separación de poderes, ya sea formal o sustancialmente. Desde el punto de vista formal, si se examina la Constitución de los Emiratos Árabes Unidos, se observa que no se ha estructurado la función del Estado de acuerdo con el principio de separación de poderes, que implica dividirlo en poderes legislativo y ejecutivo. En cambio, la Constitución enumera las autoridades estatales de manera enumerativa, como se establece en el artículo 45 de la Constitución, que establece que las autoridades federales están compuestas por<sup>221</sup>:

---

<sup>221</sup> Véase La constitución permanente de los Emiratos Árabes Unidos. (20-mayo-1996). Título Cuarto, Artículo 45.

1. El Consejo Supremo Federal.
2. El presidente y su vicepresidente.
3. El Consejo de Ministros Federal.
4. El Consejo Nacional Federal.
5. El poder judicial federal.

Desde el punto de vista sustancial, el Dr. Sam Suleiman Dalla<sup>222</sup> señala que la Constitución de los Emiratos Árabes Unidos no adopta la separación tradicional de las autoridades legislativas y ejecutivas según el concepto convencional de la separación de poderes. En cambio, la Constitución se basa en la unidad de las autoridades legislativas y ejecutivas, con la independencia del poder judicial. Según la distribución de poderes establecida en la Constitución de los EAU, las cinco autoridades mencionadas anteriormente desempeñan funciones ejecutivas, legislativas y judiciales. Esto significa que una función se ejerce por varias entidades, de la siguiente manera<sup>223</sup>:

(a) La autoridad ejecutiva está compuesta por tres entidades: el Consejo Supremo, el presidente y su vicepresidente, y el Consejo de Ministros como una entidad ejecutiva auxiliar.

(b) La autoridad legislativa está compuesta por tres entidades: el Consejo Supremo, el presidente y su vicepresidente, y el Consejo Nacional (el Parlamento) como una entidad legislativa auxiliar.

---

<sup>222</sup> Véase Dallah, Sam Suleiman (2014). *Op. cit.*, p. 233.

<sup>223</sup> Nota: Para no prolongar y redactar los artículos de la Constitución, nos hemos limitado a mencionar las cinco autoridades emiratíes, ordenadas según el tipo de ejercicio de sus funciones (ejecutiva, legislativa y judicial).

(c) La autoridad judicial: el poder judicial federal es completamente independiente de las otras autoridades para garantizar los derechos y las libertades públicas.

El sistema de gobierno en los EAU se puede describir como una combinación de elementos de los sistemas parlamentario y presidencial. Si bien el principio de separación de poderes no está explícitamente establecido en la Constitución de los EAU, se puede inferir la naturaleza del sistema de gobierno a través de las disposiciones constitucionales.

El Dr. Magdy Abdel-Hamid Shaib señala que la Constitución de los Emiratos Árabes Unidos establece un sistema político que se adapta a la naturaleza del país y tiene en cuenta las circunstancias que rodearon su formación y su desarrollo como federación. La introducción de la Constitución establece que "el pueblo de la federación está comprometido con una vida constitucional libre y honorable, avanzando hacia un gobierno parlamentario democrático y completo"<sup>224</sup>. Esto indica que el sistema político promueve la participación popular en la vida política y busca gradualmente la práctica democrática.

La Constitución también menciona la construcción de ciudadanía política y la responsabilidad nacional de los ciudadanos en los procesos de reforma en los Emiratos Árabes Unidos. Así que, se ha observado un esfuerzo por ampliar los poderes del Consejo Nacional Federal desde 2005 hasta 2019, a medida que más personas se educan en el país.

Además, el sistema de gobierno de los Emiratos tomó algunos aspectos que le convienen de los sistemas tradicionales, ya que es una

---

<sup>224</sup> Véase La constitución temporal de los Emiratos Árabes Unidos. (2-diciembre-1971). Preámbulo de la Constitución, párrafo segundo.

mezcla del sistema parlamentario y el sistema presidencial de la siguiente manera<sup>225</sup>:

- El sistema parlamentario: la presidencia de la federación es ejercida por un jefe de Estado que difiere del primer ministro, lo que implica una separación entre las dos presidencias. Además, existe una dualidad en el poder ejecutivo, con el Consejo Supremo de la Federación y el presidente, por un lado, y el Consejo de Ministros por otro.

- El sistema presidencial: se otorgan al presidente de la federación poderes sustanciales, amén de las facultades conferidas por el Consejo de Ministros.

Digno de mencionar que el sistema de gobierno en los Emiratos Árabes Unidos se describe mejor como una monarquía federal. Según la Constitución de los EAU, los gobernantes de los siete emiratos tienen el derecho de elegir al presidente y al vicepresidente del país de entre los miembros del Consejo Supremo de la Unión<sup>226</sup>. Esto muestra que la presidencia del país está determinada constitucionalmente y tiene elementos monárquicos.

Aunque el sistema de gobierno en los EAU tiene poderes ejecutivos, legislativos y judiciales, no se menciona explícitamente el principio de separación de poderes en la Constitución del país. Esto se debe a las circunstancias políticas particulares en las que se formó el país<sup>227</sup>.

---

<sup>225</sup> Véase Magdy Abdel Hamid, Shoaib (2012). *El derecho constitucional y el sistema de gobierno en los Emiratos Árabe*. Egipto, El Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, p. 308.

<sup>226</sup> Véase Abdul Hameed, Salah (2014). *Los Emiratos entre Historia y Geografía*. Egipto: Atlas para Publicaciones y Distribución, p. 71.

<sup>227</sup> Véase Ben Hoyden, Muhammad (2010). *Op. cit.*, p.86.

Según lo que se ha señalado anteriormente, de acuerdo con el principio de separación de poderes de Montesquieu, vemos que existe un medio para eliminar la interferencia entre los poderes al reorganizar la distribución de poderes en los Emiratos Árabes Unidos, conforme a lo que Montesquieu establece en la separación de los poderes legislativo y ejecutivo. El poder legislativo se ocupa del Consejo Supremo del Estado y el Consejo Nacional Federal, mientras que el poder ejecutivo se ocupa del presidente del Estado, su vicepresidente y el Consejo de Ministros.

Por otro lado, de hecho, la falta de adopción del principio de separación de poderes en la Constitución Federal de los Emiratos Árabes Unidos es una situación excepcional; puesto que no se concentran las tres autoridades en una sola, sino que se distribuyen las tres funciones (ejecutiva, legislativa y judicial) entre las cinco autoridades mencionadas de acuerdo con la Constitución, garantizando la independencia del poder judicial. Esto no significa que no haya derechos y libertades, sino que la Constitución de los EAU ha establecido una amplia lista de derechos y libertades fundamentales para los seres humanos en el Capítulo II y III de la Constitución<sup>228</sup> (del artículo 25 al 44).

La Constitución de los EAU también enfatiza en garantizar estos derechos<sup>229</sup>, protegiéndolos contra violaciones o transgresiones mediante el principio de independencia del poder judicial de los demás poderes, confiando esta tarea al Tribunal Supremo Federal, que representa la cúspide del sistema judicial del país, según lo estipulado en el artículo 99 de la Constitución.

---

<sup>228</sup> Véase La constitución permanente de los Emiratos Árabes Unidos. (20-mayo-1996). Artículos de la Segunda Parte (del 13 al 24) y Artículos de la Tercera Parte (del 25 al 44).

<sup>229</sup> Nota: En el cuarto capítulo, discutiremos la constitución en términos de garantías para estos derechos relacionados con el estudio.

Por lo tanto, los Emiratos Árabes Unidos han logrado establecer un entorno legal y legislativo que ha permitido la aplicación de los valores de tolerancia y paz, rechazando el extremismo y la violencia, y trabajando para proteger a la sociedad de la intolerancia y el extremismo, especialmente al acoger a cientos de miles de personas de diferentes nacionalidades, razas y religiones<sup>230</sup>.

Según los informes internacionales, los EAU han obtenido altas calificaciones en términos de transparencia, integridad y confianza en el gobierno. En el Índice de Percepción de la Corrupción de 2019, publicado por ‘Transparency International’, los EAU ocuparon el primer lugar a nivel regional en términos de integridad y ausencia de corrupción. Además, obtuvieron el puesto 17 a nivel mundial, superando a países como Francia, Estados Unidos, Polonia, España, China y Grecia. Este índice mide la falta de corrupción en el gobierno y su integridad<sup>231</sup>.

En otro informe sobre transparencia e integridad publicado por ‘Transparency International’ en 2018, los Emiratos Árabes Unidos se posicionaron como el país más transparente e íntegro en el Medio Oriente y el Norte de África. El informe evaluó a los países utilizando el índice de percepción de la corrupción, y los Emiratos Árabes Unidos obtuvieron 70 puntos<sup>232</sup>.

---

<sup>230</sup> Véase Muhammed Tuhil, Saeed y Shurrah, Yusuf Muhammed (2019). *Emirates Society: Autenticidad y Contemporáneo*, (9ª ed.). Abu Dabi: Librería Al-Falah para Publicaciones y Distribución, p. 124.

<sup>231</sup> Véase Proyecto de Justicia Global (2019). *Informe sobre el Estado de Derecho 2019*. Recuperado de <https://worldjusticeproject.org/our-work/research-and-data/wjp-rule-law-index-2019>. Consultado el (12/10/2019).

<sup>232</sup> Véase Transparencia Internacional (2019). *Informe del Índice Internacional de Percepción de la Corrupción (2018)*. Recuperado de [https://www.transparency.org/news/feature/regional-analysis-MENA\\_EN](https://www.transparency.org/news/feature/regional-analysis-MENA_EN)

También, según el Índice de Confianza de Edelman, una organización con sede en Nueva York, los Emiratos Árabes Unidos ocuparon el segundo puesto a nivel mundial en 2019 y el primer puesto a nivel mundial en 2020 en términos de confianza de las personas en los gobiernos. La confianza en los EAU ha aumentado entre los ciudadanos de diferentes grupos, incluyendo el gobierno, las empresas, los empresarios, las organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación<sup>233</sup>. Estas cifras y rankings reflejan la solidez de la relación entre el gobierno y las diversas secciones de la población, especialmente aquellas con un alto nivel de conciencia.

Por un lado, Dra. Nabawiya mencionó que la política adoptada por el Estado ha contribuido a fortalecer la confianza de los ciudadanos en el sistema político, mediante la provisión de servicios económicos y sociales básicos de forma gratuita, especialmente en proyectos como educación, salud, suministro de agua y electricidad a precios simbólicos, distribución gratuita de viviendas y suministro de bienes de consumo básicos subsidiados por el gobierno. Por lo tanto, esta política ha contribuido a garantizar la estabilidad interna<sup>234</sup>. Por otro lado, Dr. Naji también agregó que los gobernantes de los EAU han estado comprometidos con una relación directa entre el gobernante y los gobernados, a través de consejos directos y abiertos para todos los ciudadanos, escuchando sus demandas y participando en sus eventos sociales. Esto representa la democracia directa en su forma más elevada<sup>235</sup>. Además, la Dra. Nabawiya señaló que

---

<sup>233</sup> Véase Proyecto de Justicia Global (2019). *Informe sobre el Estado de Derecho 2019*. Recuperado de <https://worldjusticeproject.org/our-work/research-and-data/wjp-rule-law-index-2019>. Consultado el 12/10/2019.

<sup>234</sup> Véase Abu Pasha, Nabaweya Helmy (2002). *Op. cit.*, p.189.

<sup>235</sup> Véase Shurrab, Naji Sadek (2019). *Democracia de los Emiratos Árabes Unidos*, Periódico Al Khaleej, Sharjah: Centro de Estudios del Golfo.

el lenguaje de los habitantes de los Emiratos Árabes Unidos no contiene una forma de honorífico para los ancianos, y generalmente se les dirige directamente por sus nombres, ya que los ancianos se presentan a sí mismos por sus nombres sin la forma de "Sheikh", demostrando humildad<sup>236</sup>.

De acuerdo con los informes anteriores sobre la imparcialidad del poder judicial y la confianza del pueblo en el gobierno, se puede decir que la estabilidad interna del sistema político de los Emiratos Árabes Unidos no se basa en el control y la opresión, sino en un liderazgo sabio. Este punto de vista es respaldado por un estudio realizado por Miller titulado "La supervivencia política del liderazgo tradicional", donde se menciona que las personas aceptan a los líderes que no utilizan el poder coercitivo. El factor de satisfacción, la armonía y las relaciones directas facilitan la colaboración en la gestión de los asuntos entre los líderes y sus ciudadanos, en lugar de órdenes, decisiones y regulaciones burocráticas estrictas<sup>237</sup>.

A este respecto, el sociólogo Gabriel (1843-1904) afirmó que incluso en los sistemas democráticos más sólidos, es raro que los sistemas políticos gocen del pleno consentimiento y satisfacción de todos los gobernados. A menudo, estos sistemas se imponen de manera coercitiva y forzada, como se evidencia en revoluciones y golpes de Estado en los que un grupo asume el poder sin contar con el consentimiento y satisfacción de los gobernados<sup>238</sup>. El autor Philippe Braud también destacó esto en su

---

<sup>236</sup> Véase Abu Pasha, Nabaweya Helmy (2002). *Op. cit.*, p.127.

<sup>237</sup> Véase N. Miller, Norman (1968). La supervivencia política del liderazgo tradicional, *Revista de estudios africanos modernos*, *Revista de estudios africanos modernos*, Vol. 6, Núm. 2, (agosto). p.183.

<sup>238</sup> Véase Tarde, Gabriel (1899). *Las transformaciones del poder*. París: F. Alcan, p. 23.



libro "Sociología Política", donde argumenta que Montesquieu, al clasificar los tipos de gobierno en república, monarquía y despotismo, buscaba establecer una clasificación basada en la objetividad del mundo y no en juicios morales<sup>239</sup>.

En resumen, la separación de poderes ya no es un factor determinante para juzgar la justicia de los gobiernos. Pues, existen sistemas políticos en algunos países que no siguen el principio de separación de poderes, pero tienen una naturaleza especial que logra un equilibrio entre sus tres poderes. Como ejemplo de ello, se puede observar los países que se clasifican como los más transparentes y confiables en términos de estado de derecho y confianza en el gobierno, como los Emiratos Árabes Unidos según los índices internacionales.

Por otra parte, hay países que aplican la separación de poderes como garantía para prevenir el abuso de poder por parte de las instituciones estatales, pero aún enfrentan problemas de corrupción. Puesto que la implementación de la separación de poderes no garantiza la ausencia de corrupción y autoritarismo por parte del gobierno, como se reveló en el Informe de Percepción de la Corrupción de 2018, publicado por Transparencia Internacional. El análisis comparativo de los datos relacionados con la democracia en el mundo reveló una relación entre corrupción y nivel de democracia. Patricia Moreira, directora ejecutiva de Transparencia Internacional, afirmó: "La corrupción socava gradualmente

---

<sup>239</sup> Véase Bro, Philip (1998). *Sociología política*, (1ª ed.). Líbano: Instituto Universitario de Estudios, Publicaciones y Distribución, p. 172.

las instituciones democráticas y, a su vez, debido a su debilidad, estas instituciones tienen menos capacidad para combatirla"<sup>240</sup>.

De hecho, una serie de estudios han intentado demostrar que la separación de poderes ya no es relevante, presentando ejemplos recientes de otros países, como el caso de Estados Unidos bajo la administración de Trump en el artículo: "El principio de separación de poderes en el sistema político estadounidense bajo la administración de Trump". El investigador llegó a la conclusión de que ya no hay importancia en distinguir entre sistemas políticos basados en una separación rígida o flexible de poderes. El sistema político estadounidense actual ha evolucionado hacia una forma en la que se observan elementos de cooperación y control entre los poderes. La mayoría de los países adoptan una separación de poderes flexible, pero la flexibilidad varía de un sistema a otro<sup>241</sup>.

#### **4.2. Sistema legal para la protección de las mujeres emiratíes**

La verdad es que el sistema legal para proteger a las mujeres emiratíes se examina desde dos perspectivas en relación con el estudio: el primer aspecto son las garantías constitucionales, legales nacionales y garantías de los acuerdos regionales e internacionales<sup>242</sup>, y el segundo aspecto es la realidad práctica de la posición y representación de las mujeres emiratíes en este sistema legal.

---

<sup>240</sup> Véase Transparencia Internacional (2019). *Informe del Índice de Percepción de la Corrupción 2018*. Recuperado de <https://www.transparency.org/ar/press/corruption-perceptions-index-2018>. Consultado el 12/10/2019.

<sup>241</sup> Véase Mohamed Abdel-Hadi, Sawy, (2018). *El caso del principio de separación de poderes en el sistema político estadounidense bajo la administración Trump*. Centro Árabe de Investigaciones y Estudios.

<sup>242</sup> Véase Monge Fernández, Antonia, (2019). *Mujer y Derecho penal ¿Necesidad de una Reforma desde una perspectiva de género?*. Barcelona. Bosch Editor. 2019. 604. ISBN 978-84-120770-4-9

## **4.2.1. Garantías constitucionales, nacionales y acuerdos regionales e internacionales**

### **4.2.1.1. Constitución**

La Constitución federal de los Emiratos Árabes Unidos busca la igualdad entre los miembros de la sociedad, sin distinción entre hombres y mujeres. El artículo 14 de la Constitución establece la igualdad y la justicia social, y en base a este principio de igualdad, las mujeres se convierten en socias fundamentales en el proceso de desarrollo, sin discriminación alguna respecto a los hombres<sup>243</sup>.

En virtud de la Constitución de los EAU, se garantiza a los ciudadanos, sin discriminación de género, el derecho a ocupar cargos públicos basados en la competencia y las cualificaciones. El artículo 31 establece el derecho de todo ciudadano emiratí a ocupar cargos públicos, y que las puertas de los empleos públicos están abiertas a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones y de acuerdo con las disposiciones de la ley. Además, los empleos públicos son un servicio nacional que corresponde a aquellos que los desempeñan. Los funcionarios públicos tienen como objetivo servir el interés público en el desempeño de sus funciones de acuerdo con la competencia y las cualificaciones<sup>244</sup>.

Así, pues, los derechos políticos otorgados a las mujeres por la Constitución de los Emiratos Árabes Unidos incluyen el derecho a ocupar cargos ministeriales, el derecho a votar y ser candidatas. Esto se refleja en los tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial, de la siguiente manera:

---

<sup>243</sup> Véase Artículo 14 de la Constitución de los EAU.

<sup>244</sup> Véase Artículo 31 de la Constitución de los EAU.

En cuanto al poder ejecutivo, que está compuesto por el Consejo Supremo, el presidente de la Unión y su vicepresidente, y el Consejo de Ministros de la Unión, el artículo 56 de la Constitución de los EAU establece que "la elección de los ministros debe ser de entre los ciudadanos de la Unión que sean reconocidos por su competencia y experiencia". De acuerdo con este artículo, el requisito constitucional para la elección de ministros es que sean ciudadanos de la Unión reconocidos por su competencia y experiencia. La palabra "ciudadanos de la Unión" se utiliza en un sentido general, lo que significa que se aplica a hombres y mujeres por igual. Por lo tanto, las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos tienen el derecho de ocupar cargos ministeriales y no hay ninguna restricción constitucional que se lo impida.

Con respecto al poder legislativo (Consejo Nacional Federal), en lo que respecta al derecho de las mujeres a votar y ser candidatas para representación en el Consejo Nacional Federal, se garantiza en el artículo 70 de la Constitución. Este artículo<sup>245</sup> establece que los miembros deben ser ciudadanos de uno de los Emiratos de la Unión y residentes permanentes en el Emirato que representan en el Consejo. Además, deben tener al menos 25 años de edad, gozar de capacidad civil, tener una buena conducta y reputación, no haber sido condenados por un delito que afecte a su honor a menos que hayan sido rehabilitados según la ley, y tener suficiente conocimiento de lectura y escritura.

A este respecto, la reestructuración del Consejo Nacional Federal en 2006, tras las primeras elecciones en los EAU, aumentó las competencias legislativas del parlamento y el número de miembros, así como el derecho

---

<sup>245</sup> Véase Constitución de los Emiratos Árabes Unidos (2015). Secretaría General del Consejo Nacional Federal, Dubái, p. 27.

al voto. Aunque algunos analistas respaldaron estas elecciones como un primer paso exitoso hacia una mayor participación política, otros las criticaron por la estrechez del proceso electoral. Sin embargo, esta nueva estructura contribuyó a cerrar la brecha en la participación política entre ambos géneros<sup>246</sup>.

De esta manera, se puede decir que este paso es considerado la primera iniciativa a nivel federal para lograr una participación política real de las mujeres emiratíes en las elecciones parlamentarias, lo que permite la implementación del programa de empoderamiento en el país desde 2005<sup>247</sup>. Como resultado de las elecciones, por primera vez en la historia del país, una mujer, la Dra. Amal Al-Qubaisi<sup>248</sup>, profesora de la Universidad de los EAU, fue elegida como miembro del Consejo Nacional Federal. Después de eso, se nombraron ocho mujeres más, lo que elevó el número total de mujeres en el primer Consejo Nacional elegido de los Emiratos Árabes Unidos a nueve, representando el 22.5% de los miembros del Consejo. Esta proporción es considerada alta en comparación con la participación de las mujeres en los parlamentos a nivel mundial<sup>249</sup>.

---

<sup>246</sup> Véase Al-Dabbagh, Mai (et. al) (2009). *The parliamentary experience of Emirati women*. Dubai: Ministerio de Estado para Asuntos del Consejo Nacional Federal y Escuela de Gobierno de Dubai, p. 12.

<sup>247</sup> Véase Consejo Nacional de Medios (2016). Anuario de los Emiratos Árabes Unidos, p. 38.

<sup>248</sup> Nota: La Dra. Amal Al-Qubaisi se encuentra entre las personalidades femeninas entrevistadas en el estudio de campo y es la primera mujer en encabezar el Consejo Nacional Federal.

<sup>249</sup> Véase Bin Howiden, Muhammad (2010). *Federalismo en los Emiratos (teoría, realidad y futuro)*, (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los EAU, p. 157.

Por otro lado, en una iniciativa sin precedentes, el liderazgo del país anunció que las mujeres constituirán el 50% de los miembros del Consejo Nacional Federal a partir del ciclo electoral de 2019<sup>250</sup>. Según un informe publicado por la Unión Interparlamentaria, cuatro países en todo el mundo han logrado una representación de mujeres del 50% o más, y estos son: los EAU, Ruanda, Cuba y Bolivia<sup>251</sup>.

En lo que se refiere al poder judicial y el derecho a ocupar cargos judiciales, la Ley Federal Número 3 de 1983 sobre el Poder Judicial, enmendada en el Artículo 18, permite a las mujeres ocupar cargos judiciales bajo ciertas condiciones. Estas condiciones incluyen ser ciudadanas plenas de la nación, tener al menos 30 años de edad para los presidentes y jueces de los tribunales federales y de primera instancia, y 35 años de edad para los jueces de los tribunales de apelación federales y el presidente de los jueces del Tribunal Supremo Federal. También se requiere que tengan una licenciatura en derecho islámico o derecho de una universidad o instituto, así como una buena reputación y carácter.

Así, la primera jueza fue designada en 2015, y desde entonces ha habido cuatro juezas y varias fiscales generales<sup>252</sup>. En 2019, se designó a

---

<sup>250</sup> El sitio web oficial del gobierno de los EAU, *Mujeres emiratíes*, recopilado de: <https://www.government.ae/ar-ae/informacion-y-servicios/social-affairs/mujeres>. Consultado el 5/3/2023.

<sup>251</sup> Véase Unión Interparlamentaria (2020). *Mujeres en el parlamento: 1995-2020 - 25 años en balance, Informe*, Ginebra, p. 2.

<sup>252</sup> Véase Naciones Unidas, Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) (2018). *Mujeres en el poder judicial*, Beirut, 2018, p. 8.

la jueza Khadija Khamees Khalifa Al Mulla y al juez Salama Rashid Salim Al Ketbi para el poder judicial federal<sup>253</sup>.

#### **4.2.1.2. Ley Nacional**

La verdad es que la legislación nacional de los Emiratos Árabes Unidos ha establecido políticas, leyes e iniciativas especiales para promover la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad, especialmente en lo que respecta a los derechos políticos de las mujeres y su participación en cargos públicos. Algunas de estas medidas incluyen:

(a) En 2012, el Consejo de Ministros emitió una resolución que exige la presencia de mujeres en las juntas directivas de las entidades gubernamentales<sup>254</sup>.

(b) La Federación General de Mujeres lanzó varias estrategias nacionales para empoderar a las mujeres y fortalecer su papel en la sociedad, tanto a nivel local como internacional, incluida la Estrategia Nacional para el Empoderamiento y el Liderazgo de las Mujeres en los EAU 2015-2021<sup>255</sup>.

(c) En mayo de 2015, el Consejo de Ministros estableció el Consejo de Emiratos para el Equilibrio de Género en todos los campos laborales, con el objetivo de contribuir al apoyo de la posición de los EAU a nivel

---

<sup>253</sup> Véase Periódico oficial de Emarat Al Youm (2019). Recuperado de <https://www.emaratalyoum.com/local-section/other/2019-03-19-1.1193649>. Consultado el 19 de marzo.

<sup>254</sup> Véase Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas (2014). Competitividad: Políticas y Prácticas, primera edición, Dubái, p. 9.

<sup>255</sup> Nota: Fue explicada completamente en el contexto social.

local e internacional, reducir la brecha de género y lograr un equilibrio de género en los centros de toma de decisiones<sup>256</sup>.

(d) Se han promulgado leyes para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres y prohibir la discriminación de género en el ámbito laboral. La Ley Federal del Trabajo establece esto en los Artículos 10, 19 y 32<sup>257</sup>.

La importancia de los esfuerzos realizados por el Estado se ha confirmado al otorgarle el primer lugar a nivel mundial en el "Índice de Respeto a la Mujer", emitido por el Consejo de la Agenda Mundial del Foro Económico Mundial en abril de 2014<sup>258</sup>. Esto indica el compromiso del gobierno de tomar todas las medidas necesarias para permitir la participación efectiva de las mujeres en la vida política.

Es importante señalar aquí que no hay ninguna barrera constitucional o legal que impida la participación política de las mujeres. La única barrera está relacionada con las costumbres y tradiciones de la sociedad, que han comenzado a cambiar gradualmente. Algunos miembros de la sociedad creen que la actividad política y la participación de las mujeres en ella plantean sospechas y violaciones a la religión islámica, especialmente en lo que respecta a la interacción entre hombres y mujeres, lo cual no es bien visto en las normas sociales. Además, la actividad política requiere dedicación y esfuerzo, lo cual puede entrar en

---

<sup>256</sup> Véase Unión General de Mujeres (2016). *Mujeres y Parlamento en los Emiratos Árabes Unidos*, (1ª ed.), p. 30.

<sup>257</sup> Véase Artículo (32) Ley Federal 8 de 1980 que regula las relaciones laborales.

<sup>258</sup> Véase Informe estadístico con motivo de la celebración del "Día de la Mujer Emirati" (2015). Emiratos Árabes Unidos, Abu Dhabi: Centro Nacional de Estadísticas.



conflicto con la responsabilidad de las mujeres en la administración de sus hogares<sup>259</sup>.

#### **4.2.1.3. Convenios internacionales**

El derecho de las mujeres al liderazgo se basa en tratados internacionales relacionados con los derechos humanos en general<sup>260</sup>, así como en algunos que se refieren específicamente a los derechos de las mujeres. Estos derechos se tratan de la siguiente manera:

La Carta de las Naciones Unidas, adoptada en San Francisco en junio de 1945, es considerada el primer tratado internacional que menciona de manera explícita la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Ha sido utilizado como base legal para todos los tratados posteriores relacionados con los derechos humanos<sup>261</sup>.

Las legislaciones internacionales de derechos humanos afirmaron que la participación política es un derecho humano. La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, seguida por los dos Pactos Internacionales que se emitieron el 16 de diciembre de 1966, uno sobre derechos civiles y políticos (ICCPR) y otro sobre derechos económicos, sociales y culturales (IESCR). Además de estos tratados, hay varios tratados internacionales específicos sobre los derechos de las mujeres,

---

<sup>259</sup> Véase Ministerio de Asuntos Exteriores (2008). *Informe de los EAU a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, p. 33.

<sup>260</sup> Véase CUADRADO RUIZ, M. Á. (2018). “Derechos Humanos, Violencia y Género”. En *DEL CARPIO DELGADO/GARCÍA ÁLVAREZ, Derecho Penal: La Espada y el Escudo de los Derechos Humanos*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, pp. 41-62.

<sup>261</sup> Véase Al-Qaterji, Noha (2006). *Mujeres en el Sistema de las Naciones Unidas*. Beirut: Fundación Universitaria de Estudios, p. 172.

que reconocen el derecho de las mujeres a participar en la vida política. Estos incluyen la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, emitida en 1952, seguida de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1967, y la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1979<sup>262</sup>.

Amén de estos tratados emitidos por la Asamblea General, hay tratados emitidos por organizaciones internacionales que han dedicado atención a la mujer en algunos de sus tratados y recomendaciones, como la Organización Internacional del Trabajo, que ha dedicado algunos de sus tratados a cuestiones de las mujeres trabajadoras.

También ha habido múltiples conferencias sobre los derechos de las mujeres en la participación política. La Conferencia de México en 1975 fue la primera conferencia internacional sobre la mujer, seguida de la Conferencia de Beijing, la Conferencia de la Mujer en Copenhague en 1980 y la Conferencia de la Mujer en Nairobi en 1985. Además, la Cumbre Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo celebrada en Río de Janeiro, Brasil, en 1992, y la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo celebrada en El Cairo en 1994 también abordaron el tema de los derechos de las mujeres<sup>263</sup>.

A nivel local, ha habido muchas conferencias, pero una de las más importantes fue la undécima Cumbre de presidentas de Parlamentos del Mundo, organizada por el Consejo Nacional Federal en colaboración con

---

<sup>262</sup> Véase Unión General de Mujeres (2014). *Derechos de las mujeres trabajadoras en los Emiratos Árabes Unidos*, (1ª ed.), p. 39.

<sup>263</sup> Véase Al-Maairji, Amira (2010). *Representación de las mujeres en el Parlamento*. Beirut: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, p. 22.

la Unión Interparlamentaria en diciembre de 2016 en Abu Dhabi. En esta cumbre participaron alrededor de 50 presidentas de parlamentos y representó una oportunidad real para activar el papel de los parlamentos en la supervisión del futuro y enfrentar los desafíos de la era<sup>264</sup>.

En otras palabras, desde que los Emiratos Árabes Unidos se unieron a las Naciones Unidas en 1971, han estado trabajando para apoyar las actividades de la organización internacional, creyendo en el fortalecimiento de la Carta de las Naciones Unidas y las leyes para lograr el desarrollo sostenible. El país también ha trabajado en fortalecer su membresía en las organizaciones afiliadas a las Naciones Unidas, como la Organización Internacional del Trabajo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Organización Mundial de la Salud y el Fondo Monetario Internacional<sup>265</sup>.

Para confirmar estos continuos esfuerzos, el Informe de la Cumbre Gubernamental Mundial de 2015 señaló que los EAU han brindado su apoyo para empoderar a las mujeres. Han ratificado varios convenios, incluyendo la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1974 y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 2004, entre otros convenios que se ocupan del trabajo de las mujeres. Además, han apoyado iniciativas e implementado proyectos que fomentan la igualdad de género, como el apoyo al presupuesto principal de la Entidad de las

---

<sup>264</sup> Véase El Consejo Nacional Federal y la Unión Interparlamentaria (2016). *Guía para la Cumbre Mundial de Presidentes de Parlamentos “Unidos para dar forma al futuro”*, Abu Dhabi, p. 12.

<sup>265</sup> Véase Ministerio de Asuntos Exteriores (2008). *Informe Nacional de los EAU*, p. 12.

Naciones Unidas para la Igualdad de Género, comprometiéndose a proporcionar cinco millones de dólares en 2014<sup>266</sup>.

#### **4.2.2. Realidad práctica de la posición y representación de las mujeres emiratíes dentro de este sistema legal**

Para comprender la situación de la mujer en los Emiratos Árabes Unidos, con el fin de desarrollar esta realidad y apoyar el proceso de transformación y cambio social y promover un futuro brillante, es necesario reconocer que la realidad de la mujer emiratí no es ideal, como ocurre en muchos otros países, especialmente en los países desarrollados<sup>267</sup>. Esto significa que la realidad de la mujer emiratí enfrenta algunos desafíos que pueden obstaculizar el movimiento de cambio y desarrollo que el liderazgo del país y la élite política, social y científica se esfuerzan por lograr. Sin embargo, esto no significa desesperación ni dejar estos desafíos sin estudio y análisis, con el fin de abordarlos y elevar el estatus general del ser humano y, en particular, el de la mujer, a la posición que merece.

Por consiguiente, la investigadora ha recurrido al uso de cifras, estadísticas y tablas disponibles sobre la realidad de la mujer emiratí y su participación en diversos campos de la vida, presentándolos de la siguiente manera:

---

<sup>266</sup> Cumbre Mundial de Gobiernos (febrero de 2015). *Aspiraciones gubernamentales hacia el equilibrio de género*, Emiratos Árabes Unidos.

<sup>267</sup> Véase Manzanera-Ruiz, R., Lizárraga, C., & Gonzalez-Garcia, G. M. (2024). *Black college women's lived memories of racialization in predominantly white educational spaces: I'm Black, I'm a migrant, I'm a woman, so what? Gender and Education*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/09540253.2024.2333551>

#### **4.2.2.1. Educación**

El desarrollo y la mejora de la educación son aspectos fundamentales en cualquier sociedad. Si un país desea avanzar, debe promover la educación y desarrollarla en la medida más amplia posible para que se convierta en una herramienta necesaria e importante en el desarrollo de otros aspectos. La inversión en educación se ha convertido en una necesidad urgente en el movimiento de cambio social en cualquier sociedad.

Al examinar las estadísticas y registros del progreso y desarrollo de la mujer emiratí en el campo de la educación, se observa que sigue una tendencia ascendente, constante y estable. Según el Artículo 17 de la Constitución de los Emiratos Árabes Unidos y el Artículo 1 de la Ley Federal número 11 de 1972 sobre educación obligatoria, la educación se considera un factor fundamental para el avance de la sociedad. La educación es obligatoria en su etapa primaria y gratuita en todas sus etapas en todo el país. En julio de 2012, el Consejo de Ministros emitió una ley que establece la obligatoriedad de la educación para todos los que hayan completado seis años y la continuidad de esa obligación hasta la graduación del duodécimo grado o llegar a tener dieciocho años de edad<sup>268</sup>. Esto ha contribuido al aumento en la proporción de educación de las mujeres y las ha alentado a participar en la educación general, nocturna y en programas de educación para adultos, y también las ha motivado a unirse a las universidades del país, e incluso a obtener becas en el extranjero y participar en cursos de capacitación.

---

<sup>268</sup> El portal oficial del gobierno de los Emiratos Árabes Unidos. Recopilado de <https://www.government.ae/ar-AE/information-and-services/education>.

En este sentido, hallamos que las estadísticas de las Naciones Unidas indican que los Emiratos Árabes Unidos están entre los países más avanzados en educación de mujeres<sup>269</sup>. Puesto que, las mujeres en los EAU han logrado liberarse de la vida conservadora, donde los desafíos eran comunes, y han logrado un gran desarrollo a través de la educación proporcionada por el gobierno. Siempre ha sido una prioridad abordar los problemas de las mujeres, lo que ha llevado a los Emiratos a estar en la lista más alta de países árabes y del mundo en términos de desarrollo. Los Emiratos Árabes Unidos han alcanzado un nivel avanzado en la educación de las mujeres, ocupando el primer lugar en la proporción de mujeres graduadas que ingresan a la universidad, con un 92%. Esto convierte a los EAU en uno de los países más avanzados a nivel árabe y mundial<sup>270</sup>.

Los EAU han implementado diversas estrategias para establecer un sistema educativo avanzado y han garantizado la educación gratuita, incluida la educación universitaria, para todos sus ciudadanos, con el objetivo de difundir la educación en la sociedad y eliminar el analfabetismo. Gracias a estos esfuerzos, en 2005, el índice de alfabetización de las mujeres adultas fue aproximadamente del 93%, en comparación con el 90% de los hombres en el mismo año. La tasa de alfabetización de las mujeres en lectura y escritura fue ligeramente más alta que la de los hombres, con un 97% para las mujeres y un 93.6% para

---

<sup>269</sup> Véase Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre Desarrollo Humano (2019). Nota informativa para los países sobre el Informe sobre Desarrollo Humano 2019, p. 2.

<sup>270</sup> Periódico Al-Bayan, equipo de trabajo 100% femenino dirigido por Manal Bint Muhammad. Recuperado de <https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2014-10-29-1.2231743>. Consultado el 29 de octubre de 2014.

los hombres. La tasa de analfabetismo se redujo a menos del 5% gracias a los centros de alfabetización y educación para adultos.

Así que, los EAU están haciendo esfuerzos para cerrar las brechas de género en la educación primaria, secundaria y en todas las etapas educativas. Han prestado atención a la educación superior, alentando el establecimiento de universidades gubernamentales, federales y locales, así como instituciones privadas. La proporción de mujeres en programas de educación superior es del 71.6% en universidades gubernamentales y del 50.1% en universidades e institutos privados. El enfoque en la educación de las mujeres no se limita solo a la educación universitaria, sino también a los niveles educativos superiores, donde la proporción de mujeres estudiantes en programas de posgrado (maestría y doctorado) es del 43% en el sector privado y del 62% en las universidades gubernamentales, con un promedio general del 46%. Además, el 95% de las graduadas de la etapa del bachillerato son admitidas en instituciones de educación superior en universidades gubernamentales, y el 50.1% en universidades e institutos privados.

Así como las estadísticas muestran que las mujeres participan en la enseñanza en varias etapas educativas en el país. La proporción de profesoras en comparación con profesores en la etapa primaria de la educación básica en el país es de aproximadamente 545.2%. Esta proporción llega a aproximadamente 133.7% en la etapa secundaria y se estima en alrededor del 118.6% en la etapa del bachillerato, según los datos del Centro Nacional de Estadísticas<sup>271</sup>.

---

<sup>271</sup> Véase Amal Al Qubaisi (2014). *Tendencias y políticas globales que buscan lograr la paridad de género. Documento presentado en la cumbre gubernamental celebrada el 10 de febrero de 2014*, p. 6.

Por otra parte, el presupuesto del sector educativo en el país ha aumentado, incluyendo la educación general, la educación superior y las becas universitarias, en el año 2010 ascendió a 9.91 mil millones de dirhams, en comparación con los 6.34 mil millones de dirhams en 2005. El presupuesto educativo para el período 2005-2010 fue de aproximadamente 50.4 mil millones de dirhams, mientras que el sector de la educación general, que incluye las escuelas del Ministerio de Educación, recibió alrededor del 17.2% del presupuesto general del país en 2011 y representó el 72.5% del gasto total en el sector educativo.

Así como los fondos asignados al sector de la educación superior, que incluye la Universidad de EAU, la Universidad Zayed y el Complejo de Colegios de Tecnología Superior, ascendieron a aproximadamente 2.7 mil millones de dirhams en 2011, lo que representa el 7% del presupuesto general del país. Además, el presupuesto asignado para las becas de estudios en el extranjero en 2010 fue de alrededor de 272 millones de dirhams para 1,755 estudiantes, en comparación con los 116 millones de dirhams en 2005.

Todo esto ha contribuido a un aumento del 28% en el número de estudiantes en las escuelas estatales en 2012 en comparación con 2008. Además, las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos ocupan el primer lugar a nivel mundial en términos de tasas de logros educativos para mujeres, según el Informe Global sobre la Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial en 2012<sup>272</sup>. Además, el número de mujeres en las escuelas supera al número de hombres, ya que el 65% de los graduados universitarios en los EAU son mujeres, lo que las convierte en una importante fuente de talento y experiencia para cumplir con los

---

<sup>272</sup> *Ibíd.*, p. 7.



objetivos de crecimiento económico y desarrollo en los Emiratos Árabes Unidos.

Según lo expuesto con anterioridad, podemos decir que las mujeres emiratíes reciben un gran apoyo para obtener todos sus derechos, ya sea en educación o en el campo educativo, y todo esto se logra gracias a la constitución que garantiza esto, además de las estrategias y planes implementados por los Emiratos Árabes Unidos, que se esfuerzan por mejorar la sociedad en general y las mujeres emiratíes en particular, lo que ha contribuido a aumentar la igualdad de género. Las instituciones internacionales han demostrado que los EAU ha logrado las tasas más altas en este campo, ya que el Foro Económico Mundial para cerrar la brecha de género en 2016 clasificó a los EAU en primer lugar en el subíndice de alfabetización<sup>273</sup>.

#### **4.2.2.2. Salud**

La Constitución de los EAU garantiza el acceso de las mujeres a una atención médica completa sin restricciones. El artículo 19 de la constitución establece que "la sociedad garantizará a los ciudadanos la atención médica, los medios de prevención y tratamiento de enfermedades y epidemias. Se fomenta el establecimiento de hospitales, clínicas y centros médicos generales y especializados"<sup>274</sup>. En base a esto, se ha establecido, desarrollado y mejorado el Ministerio de Salud para asumir esta responsabilidad y brindar servicios gratuitos a los ciudadanos.

---

<sup>273</sup> Recuperado de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=ARE>.

<sup>274</sup> Véase Constitución de los Emiratos Árabes Unidos (2015). Secretaría General del Consejo Nacional Federal, Dubái, p. 11.

En realidad, el Estado se ha esforzado para lograr los objetivos de la Estrategia Nacional de Maternidad e Infancia en colaboración con la UNICEF para el período de diez años 2012-2021. Se han realizado esfuerzos en campañas de salud, entre las cuales destaca la campaña contra el cáncer de mama patrocinada por Su Alteza la Jequesa Fátima bint Mubarak. Además, se lanzó en 2002 la Estrategia Nacional para el Avance de la Mujer en los EAU, que tiene como objetivo mejorar el estatus de las mujeres y garantizar la igualdad de género.

Según el Informe Global de la Brecha de Género 2014 del Foro Económico Mundial, los Emiratos Árabes Unidos han logrado una casi completa igualdad de género en términos de atención médica. Los datos del informe muestran una brecha de género inferior al 4% en el ámbito de la atención médica, lo que sitúa a los EAU como uno de los países más activos en cerrar la brecha de género. Además, los desarrollos económicos y sociales en el país han mejorado las políticas de salud para la población en general y para las mujeres en especial.

De este modo, los servicios de salud y los programas de prevención y tratamiento implementados por el Ministerio de Salud han mejorado la salud de las mujeres emiratíes. Se han observado mejoras en varios indicadores, como la reducción de enfermedades, la disminución de la tasa de mortalidad infantil, el aumento de la tasa de natalidad, el aumento de la esperanza de vida y el aumento de la conciencia sobre la salud en general, especialmente entre las madres en la mayoría de los sectores de la sociedad. Por todo ello, de acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Salud, la esperanza de vida para las mujeres es de 78,6 años en comparación con aproximadamente 75,6 años para los hombres. La tasa bruta de natalidad fue de 1,62 por cada mil personas, y la tasa de mortalidad infantil fue de aproximadamente 7,5 por cada mil nacimientos

en 2007. Todas estas políticas han contribuido a reducir la brecha de género en la proporción de sexos al nacer, y los Emiratos Árabes Unidos ocuparon el primer lugar en el índice de proporción de sexos al nacer (hombres/mujeres) según el Informe Global de la Brecha de Género 2016<sup>275</sup>.

También, las instituciones de salud en el país, como el Ministerio de Salud, la Autoridad de Servicios de Salud de Abu Dhabi, el Departamento de Salud y Servicios Médicos de Dubái, los Servicios Médicos de las Fuerzas Armadas y los servicios médicos en compañías petroleras, junto con las instituciones de salud en el sector privado, han ampliado sus servicios para llegar a todos los rincones del país, basándose en el concepto de atención médica como un enfoque integral que incluye atención médica preventiva, terapéutica, de refuerzo y de rehabilitación. Por lo tanto, las características estratégicas de la atención médica en el país se basan en proporcionar atención médica integral con niveles primarios y especializados para todos los habitantes del país, especialmente para la maternidad y la infancia. Esto se ha reflejado en la reducción de la tasa de mortalidad materna a 2.4 por cada 100,000 mujeres en edad reproductiva (15-49 años), aunque se registraron 3 muertes relacionadas con el embarazo y el parto en 2010<sup>276</sup>.

Además, se han logrado avances en la erradicación de enfermedades infantiles, especialmente a través del Programa Nacional de Inmunización y Enfermedades Emergentes y Reemergentes. La tasa de mortalidad infantil ha disminuido de 8.2 niños por cada 1,000 nacidos vivos en 2011

---

<sup>275</sup> *Ibidem.*

<sup>276</sup> Véase OMS et al. (2015). *Tendencias en las tasas de mortalidad materna entre 1990 y 2015*, estadísticas publicadas en el sitio web de la OMS, ([www.who.int](http://www.who.int)).

a 7.6 niños en 2012. Asimismo, la tasa de mortalidad infantil ha disminuido de 6.4 niños por cada 1,000 nacidos vivos en 2011 a 5.9 niños en 2012<sup>277</sup>.

En resumidas palabras, podemos decir que la preparación de estrategias de salud, el establecimiento de controles y especificaciones precisas para las instituciones de salud, y el suministro de equipos y dispositivos de alta tecnología de calidad han contribuido significativamente al desarrollo y mejora de las condiciones de salud de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos. El Ministerio de Salud del país ofrece servicios de atención materna e infantil a través de centros y unidades de maternidad e infancia en centros de salud primaria, así como en hospitales generales y especializados en salud de la mujer y obstetricia.

De acuerdo con la Constitución permanente del país, las instituciones de salud han establecido una serie de servicios para preservar la salud de las mujeres embarazadas, como exámenes médicos integrales que incluyen mediciones de peso, altura y revisiones dentales. La atención a la madre no se limita al período de embarazo, sino que se extiende al período posterior al parto. Las madres acuden a los centros de salud para asegurarse de que no haya complicaciones relacionadas con el parto y también para recibir apoyo y fomento de la lactancia materna, además de la atención brindada al recién nacido.

---

<sup>277</sup> Véase Centro de Estadística del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (2014). *Indicadores de salud para los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo*, p. 24.

#### 4.2.2.3. Fuerza laboral, el parlamento y los altos cargos

En cuanto a la fuerza laboral, el parlamento y los cargos superiores, las políticas y estrategias implementadas por los Emiratos Árabes Unidos en el desarrollo y empoderamiento de las mujeres han desempeñado un papel destacado en el aumento de la participación de las mujeres en el empleo en todos los sectores económicos. Existen numerosas evidencias que demuestran que el empoderamiento pleno de las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto positivo y genera importantes beneficios económicos<sup>278</sup>. Un estudio señaló que aumentar la participación femenina en la fuerza laboral hasta alcanzar niveles similares a los de los hombres puede aumentar el producto interno bruto (PIB) total en muchos países. En los EAU, esta participación ha aumentado en un 12%<sup>279</sup>.

En una legislación reciente dirigida a reducir la brecha de género y promover el empoderamiento de las mujeres, el Consejo de Ministros emitió una resolución el 9 de diciembre de 2012 que establece la obligatoriedad de la representación femenina en los consejos de administración de todas las entidades y empresas gubernamentales del país. La presencia de mujeres en estos consejos brindará un mayor equilibrio a las decisiones y planes de estas instituciones. Las mujeres trabajan en estas instituciones y también representan a una parte importante de sus usuarios y público. Es necesario que tengan representación en la toma de decisiones.

---

<sup>278</sup> Véase Katrin Elborg (et. al) (2017). Informe Anual, *Fondo Monetario Internacional*, Washington, p. 14.

<sup>279</sup> *Ibíd.*, p. 5.

Así, el Estado considera que las mujeres en los EAU han demostrado su competencia en diversas posiciones laborales. Por lo tanto, se les ha dado la oportunidad de formar parte de los centros de toma de decisiones en todas las instituciones y organismos gubernamentales. Puesto que, los EAU son el segundo país en el mundo en implementar esta medida, lo que fortalece el empoderamiento económico de las mujeres.

Al respecto, la Ley Federal número 9 de 2011 estableció el sistema de trabajo a tiempo parcial con un salario fijo proporcional al puesto vacante, lo que ha proporcionado mayores oportunidades para que las mujeres concilien su vida familiar y sus responsabilidades profesionales. En 2010, el Consejo de Ministros aprobó una resolución que otorga a las empleadas desempleadas cuyos esposos están desempleados una asignación para hijos y vivienda, y las empleadas que son madres solteras reciben un 60% de vivienda. Además, en caso de fallecimiento del esposo, se otorgan 4 meses y 10 días de licencia para tener en cuenta las circunstancias y el estado emocional de la mujer. El gobierno aplica un sistema de trabajo flexible para las mujeres, especialmente en los ministerios especializados que aplican el sistema de turnos. Los hijos de ciudadanas reciben los mismos derechos y obligaciones que los hijos de ciudadanos<sup>280</sup>.

Todo esto ha contribuido a que las mujeres emiratíes ocupen alrededor del 66% de los puestos de trabajo en el sector público, incluyendo un 30% de puestos de liderazgo influyentes y posiciones de toma de decisiones en las instituciones en las que trabajan. Las mujeres emiratíes ahora pueden participar en la actividad económica local, y la

---

<sup>280</sup> Véase Ibrahim Mansour, Muhammad (2015). *Los derechos de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos*. Dubái: Unión General de Mujeres, p. 12.

participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado del 6.9% en 1986 al 13% en 1995, y luego al 40% en 2009. Esto ha ayudado a aumentar la participación de los ciudadanos en la fuerza laboral total del país del 8.9% en 2006 al 9.1% en 2008<sup>281</sup>.

Los EAU se ubicaron en el octavo lugar en el subíndice de igualdad salarial por trabajo similar según el Informe del Foro Económico Mundial sobre la Brecha de Género de 2016. Todo esto no habría sido posible sin la adopción de la decisión del Consejo de Ministros de establecer el Consejo de Emiratos para el Equilibrio de Género en todos los campos laborales y contribuir al apoyo y la promoción del estatus de los Emiratos Árabes Unidos a nivel local e internacional. Con el fin de lograr el equilibrio en la toma de decisiones en cumplimiento con la visión de los EAU de estar entre los 25 mejores países en el Índice de Equidad de Género para 2020<sup>282</sup>.

En cuanto a los empleos superiores y de liderazgo, las mujeres emiratíes han logrado ocupar muchos de ellos y han alcanzado posiciones de liderazgo influyentes en la sociedad emiratí. Esto se debe a los esfuerzos realizados para empoderar a las mujeres durante las últimas décadas. Las mujeres han podido ocupar puestos judiciales, que aún están reservados para hombres en muchos países. En 2007, se designaron dos fiscales en el Departamento de Justicia en Abu Dhabi, y en 2008 se designó a una mujer como juez de primera instancia en la clase tercera en el Departamento de Justicia de Abu Dhabi.

---

<sup>281</sup> Véase Suhail Al-Amiri, Saleha (2013). *The Role of Emirati Women in Political Participation*, (Tesis de maestría), Universidad de Medio Oriente, p. 71.

<sup>282</sup> Recuperado de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=ARE>.

Por otro lado, las mujeres emiratíes ocupan más del 60% de los empleos en el sector público y el 30% de los puestos de toma de decisiones en el sector público. A nivel mundial, las mujeres representan aproximadamente el 48% de la fuerza laboral, mientras que, en los Emiratos Árabes Unidos, la proporción de mujeres en el grupo de edad de 15 a 24 años representó aproximadamente el 31.6% de la fuerza laboral en 2011<sup>283</sup>.

Además, la mujer emiratí ha ingresado en numerosos campos laborales no tradicionales, ocupando puestos en el ámbito militar y policial, y ha avanzado en los rangos militares hasta alcanzar posiciones de alto rango. Su capacidad de liderazgo le ha brindado la oportunidad de encabezar organizaciones regionales, y actualmente dirige la "Organización de la Mujer Árabe". Según la revista "Arabian Business", la mujer emiratí es actualmente la mujer más influyente a nivel árabe. En el último ranking publicado por la revista, representó aproximadamente una cuarta parte de las cien mujeres más poderosas e influyentes en el mundo árabe, superando así a las mujeres de todos los demás países árabes<sup>284</sup>.

Así que, en las instituciones de salud, las mujeres emiratíes han ocupado puestos de liderazgo. Las estadísticas indican que las mujeres representan el 47% de los ocupantes de cargos directivos en el Ministerio de Salud en 2013. Además, representan alrededor del 77% de los médicos nacionales, aproximadamente el 88% de los dentistas, el 97% de los

---

<sup>283</sup> *Ibíd.*, p. 47.

<sup>284</sup> Véase Amal Al-Qubaisi, *Tendencias y políticas globales que buscan lograr la paridad de género*, p. 11.



farmacéuticos, alrededor del 94% del personal de enfermería y aproximadamente el 63% del personal técnico entre los ciudadanos<sup>285</sup>.

También, en el campo de los negocios y la economía, la participación de las mujeres emiratíes ha alcanzado aproximadamente el 4,5%. Participan en la gestión de las cámaras de comercio e industria en un 15%, y representan alrededor del 30% en proyectos de pequeñas y medianas empresas. Además, el ahorro acumulado de las mujeres empresarias supera los 36.7 mil millones de dirhams (alrededor de 10 mil millones de dólares estadounidenses). El emirato de Abu Dhabi representa aproximadamente el 40% del total de mujeres empresarias en el país<sup>286</sup>.

Por otro lado, respecto al derecho de las mujeres a votar y presentarse como candidatas en el Consejo Nacional Federal, de acuerdo con las disposiciones del artículo 70<sup>287</sup>, esto ha brindado a las mujeres la capacidad de postularse y votar en todos los consejos legislativos. La Federación General de Mujeres, fundada en 1975 y que incluye todas las asociaciones de mujeres en el país, ha desempeñado un papel importante en la participación de la mujer emiratí en el proceso de desarrollo, permitiéndole participar en los tres poderes soberanos: legislativo, ejecutivo y judicial.

---

<sup>285</sup> Véase Sanad Al-Suwaidi, Jamal (2013). Mother of the Emirates, a Unique Model of Global Women's Leadership (Artículo científico publicado en un suplemento especial de *la revista Akhbar Al-Sa'a*). Emiratos Árabes Unidos, Dubai, septiembre de 2013, pp. 1-11.

<sup>286</sup> Véase Unión General de Mujeres (2014), *Mujeres trabajadoras entre roles sociales y requisitos laborales*. Dubai, abril de 2014, p. 4.

<sup>287</sup> Véase Constitución de los Emiratos Árabes Unidos (2015). *Secretaría General del Consejo Nacional Federal*, Dubái, p. 27.

De esta forma, la representación de las mujeres en el gabinete aumentó en 2008 de dos a cuatro escaños, con cuatro ministras de un total de 22 ministros<sup>288</sup>. Además, dos mujeres fueron designadas embajadoras de los Emiratos Árabes Unidos en el extranjero. En 2009, la jequesa Najla Al-Qassimi y la Dra. Hessa Al-Attiyah fueron designadas embajadoras en el Reino de Suecia y el Reino de España, respectivamente, por primera vez en la historia del país. El número de mujeres embajadoras de los EAU en 2010 aumentó a tres embajadoras y un cónsul general.

En lo que concierne al papel de la mujer en las elecciones, se estableció con la creación del Comité Nacional de Elecciones de los Emiratos Árabes Unidos en 2006, encargado de administrar el primer proceso electoral en el país. Las mujeres desempeñaron un papel importante en la gestión de las elecciones. Dos mujeres encabezaron dos de los siete centros de votación, y también hubo dos vicepresidentas en Sharjah y Ajman. Los jefes de los centros de votación en todo el país desempeñaron un papel destacado en el proceso electoral, ya que supervisaron los equipos de administración electoral y el sistema de votación en cada centro para garantizar la transparencia del proceso<sup>289</sup>.

Así como el papel de la mujer también se destacó en el Consejo Nacional Federal durante el decimocuarto período legislativo en 2006. El número total de mujeres miembros fue de nueve, de un total de cuarenta miembros, lo que equivale al 23% de los escaños del consejo. Esta proporción es la más alta en términos de representación femenina en instituciones legislativas. Las miembros participaron en actividades de

---

<sup>288</sup> Véase Hossam El-Din Ahmed, Waseem (2016). *The Political Empowerment of Arab Women*. Riad: Centro promotor de investigación social y estudios de la mujer, p. 91.

<sup>289</sup> Véase Al-Dabbagh, Mai et al. (2009). *The Parliamentary Experience of Emirati Women*. Dubai: Escuela de Gobierno de Dubai, p. 29.

supervisión interna del consejo, así como en actividades externas a nivel de parlamentos regionales e internacionales. En estas elecciones, las mujeres presentaron sus candidaturas, como se muestra en la tabla a continuación<sup>290</sup>:

**Tabla (7)**  
**Número de candidatos para las elecciones del Consejo Nacional Federal de 2006**

<b>Emirato</b>	<b>Total del electorado</b>	<b>Núm. de mujeres candidatas registradas</b>	<b>Núm. de hombres candidatos registrados</b>	<b>Total de candidatos registrados</b>	<b>Asientos en las elecciones</b>	<b>Total de asientos</b>
<b>Abu Dhabi</b>	1741	14	86	100	4	8
<b>Dubai</b>	1520	15	67	82	4	8
<b>Sharjah</b>	1017	29	72	101	3	6
<b>Ajman</b>	436	2	22	24	2	4
<b>Umm Al Quwain</b>	403	1	28	29	2	4
<b>Ras Al Khaimah</b>	1061	3	80	83	3	6
<b>Fujairah</b>	417	1	36	37	2	4
<b>Total</b>	6595	65	391	456	20	40

La tabla muestra el número de mujeres que se presentaron como candidatas en las elecciones de 2006. Estas cifras no indican una situación excelente como esperan los líderes y gobernantes del país, pero debido a que las elecciones se llevaron a cabo por primera vez en el país, la participación de las mujeres fue limitada. Sin embargo, el número de

<sup>290</sup> Véase Al-Amiri, Asma (et. al), *The Role of Women in the Federal National Council*. Dubai: Consejo Nacional Federal, sin fecha, p. 7.

mujeres fue una cifra positiva y susceptible de aumentar en futuras experiencias.

De hecho, la situación de las mujeres ha cambiado y su participación ha aumentado en experiencias electorales posteriores. La participación de las mujeres en las candidaturas fue de aproximadamente el 14.25% del total de candidatos en las elecciones de 2006. Esta proporción aumentó al 46% en las elecciones de 2011, en las que participaron alrededor de 85 mujeres, lo que representa el 18% del total de candidatos, que fueron 468 candidatos en todos los emiratos del país. Además, el número de mujeres en el Consejo Nacional Federal aumentó a siete, lo que equivale al 17.5% del número total de miembros. Esta legislatura fue notable porque la Dra. Amal Al Qubaisi fue nombrada vicepresidenta del Parlamento, siendo la primera mujer en ocupar este cargo a nivel estatal y dentro de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo<sup>291</sup>.

En realidad, el cambio notable que ha ocurrido en los EAU en cuanto a la posición de las mujeres se refleja en el aumento de mujeres en puestos ministeriales, pasando de cuatro a ocho ministras. Además, se ha dado un paso importante al tener a una mujer como presidenta del Consejo Nacional Federal. Estos hechos demuestran el compromiso y el interés destacado que el liderazgo de los EAU ha mostrado hacia el empoderamiento político de las mujeres. Estos logros han sido reconocidos en el Informe de Desarrollo Humano publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en 2013, donde se resalta que los EAU han logrado avances significativos en el empoderamiento de las mujeres y en la reducción de la brecha de género.

---

<sup>291</sup> Véase Fundación de Dubái para la Mujer, Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos (2013). *Informe estadístico 2012 para las mujeres en los Emiratos*, Dubái, 2013. p.3.

El país ocupó el puesto 41 de 187 países a nivel mundial<sup>292</sup> en términos de igualdad de género, y el segundo lugar a nivel árabe en lograr el equilibrio de género<sup>293</sup>.

Lo que pasa es que, a pesar del gran progreso en la posición de las mujeres emiratíes en áreas como la educación, la salud y la economía, y de su derecho político a presentarse como candidatas y votar en el Consejo Nacional Federal, así como su nombramiento como ministras y juezas en el poder judicial sin tener que pasar por un largo proceso de demandas y espera, todavía existen obstáculos y desafíos que enfrentan las mujeres en su trayectoria política<sup>294</sup>. Estos desafíos incluyen cuestiones relacionadas con la socialización y la herencia cultural, barreras sociales y limitaciones impuestas por las propias mujeres, así como obstáculos económicos<sup>295</sup>. Según el Informe de Mujeres en la Gestión Empresarial de la Organización Internacional del Trabajo, las mujeres todavía enfrentan una representación insuficiente en las juntas directivas en todo el mundo debido a las tres principales barreras: responsabilidades familiares, estereotipos de género y una cultura masculina<sup>296</sup>.

---

<sup>292</sup> Véase Abdel-Mutal, Nawal (2018). *Empowering Gulf Women*. El Cairo: Oficina Árabe del Conocimiento, pp. 58-59.

<sup>293</sup> Véase Foro Económico Mundial, Informe sobre la brecha mundial de género, informe de percepción. Ginebra: foro económico mundial, 2017.

<sup>294</sup> Nota: Una explicación detallada de ello será en el contexto social.

<sup>295</sup> Véase Al-Ghafli, Hamdan (2011). *Women's Political Participation in the United Arab Emirates*, (1ª ed.). El Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, pp. 366-367.

<sup>296</sup> Véase Organización Internacional del Trabajo, “*Mujeres en juntas directivas: creación de una reserva de talento entre las mujeres*”, Informe, Ginebra, 2015.

En resumen, al revisar la situación de las mujeres emiratíes, el marco constitucional, las leyes nacionales y los convenios internacionales relacionados con los derechos de las mujeres, se puede concluir que los logros alcanzados no habrían sido posibles sin el marco legal que se ha esforzado durante mucho tiempo para eliminar todas las barreras y promover los derechos de las mujeres. Aunque se ha logrado mucho, el futuro de las mujeres emiratíes requiere más esfuerzos y tiempo. Sin embargo, se puede tener una mayor expectativa de acelerar el proceso de cambio social y cultural y empoderar a las mujeres emiratíes a través de la colaboración de las instituciones estatales y de la sociedad civil.



## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DATOS DE ESTUDIO DE CAMPO**

El estudio de campo utilizó más de una herramienta con el fin de recopilar datos de la realidad social analizada. Entre estas herramientas se destaca la entrevista, ya que la misma es importante para recopilar datos confiables y precisos en este estudio.

El análisis de las entrevistas es cualitativo; lo que significa que los datos recopilados de las entrevistas no estarán sujetos a análisis estadístico, sino serán analizados cualitativamente para conocer todos los aspectos que puedan contribuir a responder las preguntas del estudio. Antes de iniciar el análisis de los datos de la entrevista, nos parece apropiado presentar a las personalidades objeto de estudio para recopilar los datos requeridos.

### **5.1. Presentación de los entrevistados**

#### **5.1.1. Decano médico (retirada) Asmaa Sultan Al-Mughairy (Fecha de la entrevista: 12 de noviembre de 2018, por correo electrónico)**

Obtuvo una licenciatura en odontología de la Universidad de El Cairo en Egipto en 1975 y una maestría de la Universidad de Glasgow en el Reino Unido en 1990. Se unió al campo militar en 1976 para ser la primera mujer militar en el ejército de los EAU, y aún sirve en las fuerzas armadas durante aproximadamente 32 años. Obtuvo su maestría en la Universidad de Glasgow, Reino Unido, en el campo de la odontología pediátrica en 1990.

Se unió al curso militar en la escuela de Khawla bint Al Azur y se graduó en 2000. De 1978 a 2004 trabajó en el desarrollo del departamento dental y pudo contribuir al establecimiento de



aproximadamente 50 clínicas distribuidas a las unidades militares en el país, brindando todas las especialidades dentales (ortodoncia, encías, odontología pediátrica, tratamiento de endodoncia, cirugía dental, etc.). Así como desempeñó un papel para que el departamento dental del Hospital Militar de Zayed en 2004 fuera reconocido por el Royal College of Surgeons en Edimburgo como centro de capacitación.

En 2004, fue promovida al rango de decana, considerada así la primera mujer en alcanzar este nivel no solo a nivel de los Emiratos Árabes Unidos sino también en la región del Golfo. También fue nombrada subdirectora de la Fuerza de Servicios Médicos para ser la primera en alcanzar este puesto, que se limitó a unos pocos hombres durante los últimos años. De 2004 a 2007, ayudó a supervisar el nivel de atención médica avanzada para los militares y civiles que trabajan en las fuerzas armadas y sus familias.

Dirigió el Comité Médico Militar, que supervisa el tratamiento tanto dentro como fuera del país y la aptitud militar de los individuos de las fuerzas armadas. Así que ocupó el cargo de miembro del Comité de Desarrollo de Servicios Médicos que trata todos los asuntos relacionados con el desarrollo y seguimiento del mundo en el campo de la medicina y la supervisión de la continua educación médica de médicos y oficiales en la Dirección de Servicios Médicos.

En 2007, fue nombrada, después de su retiro, para servir como asesora del comandante del Cuerpo de Servicios Médicos en calidad de civil para preocuparse por los asuntos médicos. De esta forma, ha recibido honores, premios y medallas del liderazgo del Estado por su papel de liderazgo en el Estado y en los cargos que ocupó durante su largo servicio.

**5.1.2. Juez: Ibtisam Al-Badawi, (Fecha de la entrevista: 26 de noviembre de 2018, por correo electrónico)**

Obtuvo una licenciatura de la Universidad de los EAU y una maestría de la Academia de Policía de Dubai y actualmente está haciendo doctorado en derecho por la Academia de Policía de Dubai. Fue nombrada en 2009 como la primera jueza en los tribunales de Dubai.

Trabajó en todos los tribunales civiles, comerciales, de bienes raíces y penales especializados y le asignó puestos de responsabilidad como jefa de departamento o como miembro de comités judiciales; donde fue asignada para trabajar como primera jefa de un pleno departamento del Tribunal Civil en 2013.

**5.1.3. Dra. Moza Hassan Al-Shehhi (Fecha de la entrevista: 23 de diciembre de 2018, por correo electrónico)**

Obtuvo una maestría de la Universidad de Golfo Árabe en Bahrein en 1999, una maestría en medicina deportiva y ejercicios de Queen Mary de la Universidad de Londres 2004, y es una especialista en medicina deportiva del Departamento de Terapia Física del Hospital Militar Zayed 2005. Obtuvo una maestría en investigación médica de Queen Mary de la Universidad de Londres en 2009 y un doctorado del Reino Unido en 2010. Fui nombrada Directora de la Oficina de Comunicación de las Naciones Unidas para la Mujer en los EAU.

Así como es una doctora altamente calificada y tiene casi 20 años de experiencia extensa en el manejo de una variedad de programas de salud, programas y proyectos relacionados con la medicina deportiva. Se ha desempeñado como Asesora Principal y Representante de la Unión General de Mujeres (GWU) desde 2010. Ha desarrollado una estrategia

de asociación integral para profundizar el compromiso de GWU con la ONU, la Liga de los Estados Árabes y el Consejo de Cooperación del Golfo para garantizar que las políticas nacionales de género se reflejen bien en los programas, políticas y discusiones regionales e internacionales.

Obtuvo el rango de teniente coronel en las Fuerzas Armadas de los Emiratos Árabes Unidos, en 2014 y contribuyó al establecimiento de una nueva sección en el Servicio Nacional y la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Emiratos Árabes Unidos para mejorar la salud y la forma física de los nuevos soldados, con un enfoque especial en las mujeres. En 2015, ganó el premio de jeque Mohammed Bin Rashid para el deporte creativo" por los servicios prestados a los soldados de los servicios nacionales. Como fundador y jefe del ala de la Guardia Presidencial de Medicina, Salud y Deportes de 2011 a 2014, dirigió ala en el Centro de Entrenamiento Físico de las Fuerzas Armadas de los Emiratos Árabes Unidos, centrado en la implementación de una estrategia de salud y acondicionamiento físico para todo el ejército. Fue nombrada Directora ejecutiva en funciones de la Academia Deportiva para Mujeres de Fátima Bint Mubarak en 2010. Proporcionó un sistema integrado para apoyar la cultura del deporte avanzado y la aplicación de los mejores estándares internacionales para fomentar la participación de las mujeres emiratíes en el deporte a nivel nacional e internacional. Además de su extenso trabajo en el campo del género y el sector público, desarrolló asociaciones público-privadas en las áreas de salud, medicina deportiva, ciencia del deporte y educación para la salud.

#### **5.1.4. Exministra de Asuntos Sociales, Mariam Al-Roumi (fecha de la entrevista: 26 de agosto de 2018, por teléfono)**

Recibió el cargo de directora de la Sección de Publicaciones, Departamento de Marketing, Corporación de Telecomunicaciones 1981-1982. En 1983, trabajó como ayudante en el Departamento de Lenguas Extranjeras (profesor ayudante / asignatura de Shakespeare), Universidad de los Emiratos Árabes Unidos.

Trabajó como directora del Centro de Abu Dhabi para el Cuidado y la Rehabilitación de los Discapacitados, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 1984 hasta 1990. Al mismo tiempo, se desempeñó como directora de los Centros de Cuidado y Rehabilitación para Discapacitados en el Estado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, presidenta de las Olimpiadas Especiales durante el período 1987-1994 y directora del Departamento de Atención Especial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Fue nombrada subsecretaria del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales durante el período 1999-2006.

Era Presidente de la Institución de Fondo de Matrimonio durante el período 2006 a 2008; miembro del Comité asesor superior del Colegio técnico superior para niñas en Abu Dhabi (1994-1990), y luego presidente del Comité asesor supremo de escuelas superiores de tecnología para niñas en Abu Dhabi (1994-1998); miembro de la Junta Directiva de la Unión General de Mujeres (1984-1988); miembro, vicepresidente y presidente de muchos comités ejecutivos en los ministerios del estado; miembro de la Junta de Directores de la Federación de Deportes para Discapacitados; miembro de la Junta de Directores de Dubai Healthcare City, Gobierno de Dubai; miembro del

Consejo Ministerial de Servicios en el Consejo de Ministros desde 2006; miembro del Foro Internacional de Mujeres Árabes, con sede en Londres desde 2008; miembro de la Junta Directiva de la Autoridad General de Pensiones y Seguros Sociales desde 2006; miembro del Consejo Federal de Demografía desde 2010; ministro de Asuntos Sociales durante el período 2006-2016.

Cuenta con una experiencia práctica en muchas áreas, incluyendo marketing y publicaciones, desarrollo académico, administración pública y administración, así como en el desarrollo de políticas y estrategias en el campo de atención y desarrollo social, y en el área de la enmienda y preparación de leyes y legislaciones.

**5.1.5. Reem Falasi secretario general del Consejo Supremo para la Maternidad y la Infancia (Fecha de la entrevista: 18 de abril de 2018, por correo electrónico)**

Obtuvo una licenciatura en Ciencias Sociales y del Comportamiento de la Universidad de Zayed en 2005 y un certificado en Administración de Empresas para Expertos Internacionales de la Universidad de Washington 2007. Fue nombrado jefe de la Unidad de Medios de la Oficina de Información Pública de Abu Dabi de 2008 a 2012.

Actualmente está trabajando en una maestría en derecho internacional sobre relaciones internacionales y diplomacia de la Universidad de la Sorbona en Abu Dhabi. Actualmente es secretaria general del Consejo Supremo para la Maternidad y la Infancia y miembro del Consejo de Emiratos para el Equilibrio de Género, miembro del Grupo Consultivo Supremo "Todas las mujeres y todos los niños" y miembro de la Estrategia mundial de las Naciones Unidas para la salud de

las mujeres, los niños y los adolescentes, presidido por el Secretario General de las Naciones Unidas.

**5.1.6. Ministro de Estado, Dra. Maitha Salem Al-Shamsi (Fecha de la entrevista: 14 de octubre de 2018, por correo electrónico)**

Obtuvo el grado de doctorado en sociología. Era Investigadora en varios campos sociales relacionados con las mujeres, la población y la fuerza laboral en los países del CCG y es uno de los expertos especializados en el campo de las mujeres, la migración, la población y el desarrollo, y autora de varios estudios y libros publicados.

Participó como experta en reuniones de las Naciones Unidas y algunas de sus organizaciones, como la CESPAAO y el UNIFEM, sobre muchos temas relacionados con la investigación científica, las mujeres, la población, la migración, el empleo y el desarrollo. Fue galardonada con el Premio del jeque Mohammed bin Rashid Al Maktoum para la gestión árabe 2003 por "Mujeres administrativas árabes destacadas en el mundo árabe" y el premio de las 2.000 mejores personalidades del siglo XXI, del Centro Biogeográfico Internacional, Cambridge, Reino Unido, 2002.

Obtuvo la Medalla Académica de la Palma de Oro y un certificado de reconocimiento del Ministerio de Educación Superior e Investigación Científica en Francia en reconocimiento a los esfuerzos por establecer la Universidad de la Sorbona en Abu Dhabi 2008. Fue galardonada con el Premio Forbes para las 200 mujeres más fuertes del mundo árabe 2014, el premio para la personalidad con mayor influencia social de parte de ABLF en 2016 y muchos premios y certificados de reconocimiento.

Ocupó varios cargos administrativos, entre ellos: presidente de la Junta de Directores de la Institución de Fondo de Matrimonio, rector de la

Universidad de Zayed, vicedirector de la Universidad de los Emiratos Árabes Unidos para la investigación científica desde hace varios años. Actualmente, es ministro de Estado en los EAU, y es Asesora de Su Alteza Sheikha Fátima bint Mubarak, presidenta suprema de la Fundación para el Desarrollo de la Familia.

**5.1.7. Al-Yazia de Kuwait, director ejecutivo, Departamento de Exploración y Producción, Sector de Petróleo y Petroquímicos, Empresa de Inversiones de Mubadala (Fecha de la entrevista: 20 de diciembre de 2018, por correo electrónico)**

Obtuvo licenciatura en Contabilidad y Finanzas por la Facultad de Portobello en Dublín y un máster en Negocios Internacionales por la Universidad de Wollongong en Dubai. Trabajó en la Empresa de Abu Dhabi para Industrias de gas (GASCO) desde 2003. Ocupó varios puestos directivos en la empresa española de petróleo y gas CEPSA. Además, era miembro de la junta directiva de la mayor empresa industrial registrada en Austria OMV y de la Empresa de Petróleo de Mubadala.

Era miembro independiente de la junta directiva de varias empresas en los EAU, como la Sociedad de cartera de Industrias, el Fondo de Khalifa y la Autoridad de Valores y Mercancías. Como consecuencia de su experiencia de (15 años) en el sector energético, fue directora ejecutiva de exploración y producción en el Sector de Petróleo y Petroquímicos de la Empresa de Inversión de Mubadala, directora de Inversión, Producción, Exploración, Transporte y Almacenamiento y directora de Evaluación e Implementación desde 2007.

**5.1.8. Dra. Amal Al-Qubaisi, presidente del Consejo Nacional Federal (Parlamento), (Fecha de la entrevista: 23 de diciembre de 2018, por correo electrónico)**

Fue nombrada por primera vez como un profesor de la facultad durante seis años en el Departamento de Arquitectura de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de los Emiratos Árabes Unidos. Además, fue jefe de la Unidad de Patrimonio Cultural de la Autoridad de Desarrollo Económico y Promoción Turística de la Ciudad de Al Ain (Autoridad de Turismo de Abu Dhabi) durante dos años (2001-2003) y miembro de las juntas directivas de muchos organismos federales y locales, así como, fue miembro de las juntas directivas de las universidades y de los premios de estímulo otorgados por el Estado en diversos campos.

Fue miembro del Consejo Ejecutivo del Gobierno de Abu Dhabi, así como miembro del Comité Ejecutivo del Consejo Ejecutivo (marzo de 2014 a noviembre de 2015). Fue directora general del Consejo de Educación de Abu Dhabi (ministro) durante el período comprendido entre marzo de 2014 y noviembre de 2015 hasta su elección como presidente del Consejo Nacional Federal hasta 2019.

Fue presidente de la Comisión de Desarrollo Social de la Junta Ejecutiva durante el período comprendido entre marzo de 2014 y noviembre de 2015, convirtiéndose en la primera mujer emiratí, del golfo y árabe en presidir el parlamento. Puesto que fue la primera mujer en llegar a ser miembro del Consejo Nacional Federal por elección de los Emiratos Árabes Unidos en diciembre de 2006. En 2007, fue la primera mujer de los EAU en ser miembro de la Unión Interparlamentaria (UIP). Celebró el primer foro abierto en el Consejo Nacional Federal para discutir la política del Ministerio de Educación, en abril de 2007.



En 2011, fue elegida vicepresidente del Consejo. También fue la primera mujer del Golfo en ocupar este puesto y la primera mujer en presidir las sesiones del Consejo Nacional Federal en 2013 y 2014. Presidió el Comité de Educación, Información, Juventud y Cultura del consejo en el decimocuarto período legislativo de 2011 y ha sido miembro de varios comités del Consejo durante los últimos años. Presidió muchas de las delegaciones parlamentarias oficiales de los consejos internacionales y regionales y presentó muchos documentos en nombre del Estado antes de su presidencia del Consejo.

También presidió la "Cumbre Mundial de Mujeres Parlamentarias", celebrada en Abu Dabi a mediados de diciembre de 2016, en cooperación con la Unión interparlamentaria. Ganó la elección de la presidencia del Grupo Consultivo Parlamentario Internacional de alto Nivel sobre la Lucha contra el Terrorismo y el Extremismo, un grupo de expertos parlamentarios de alto nivel que siguen a la Unión Interparlamentaria y trabajan en coordinación con organizaciones especializadas de las Naciones Unidas.

**5.1.9. Jamila Al-Muhairi ministra de Estado de Educación General (Fecha de la entrevista: 31 de diciembre de 2018, por correo electrónico)**

Actualmente es ministra de Estado de Educación General y es la primera mujer en ocupar este puesto. En su calidad de jefe de la supervisión escolar de la Autoridad de Desarrollo Humano y Conocimiento (FIDH) en Dubai, trabajó para desarrollar un sistema de supervisión que es el primero de su tipo en el país y la región para garantizar la calidad de desempeño escolar.

Así que contribuyó a mejorar la calidad de la educación privada en Dubai al ser miembro de la Junta de directores de la Autoridad del Conocimiento o como director ejecutivo del Consejo de Educación de Dubai y otros cargos directivos en Pueblo de Conocimiento de Dubai. Al Muhairi también es miembro de la Junta de directores de Dubai Caridad, una organización caritativa que promueve y mejora la inscripción de niños en países en desarrollo en educación de calidad, especialmente en el nivel primario.

**5.1.10. Dra. Hassa Al Otaiba, embajador de los Emiratos Árabes Unidos ante España. Un mes después de la entrevista, fue transferida a Holanda (fecha de la entrevista: 16 de noviembre de 2018, mediante entrevista personal)**

Dra. Otaiba habla árabe, inglés, español, francés y portugués con fluidez. Obtuvo una licenciatura en administración de empresas de la Universidad de El Cairo, una maestría en gestión de datos informáticos de la Universidad de Webster en Ginebra y un doctorado en administración de empresas de la Escuela de Negocios de Lausanne.

Ocupó el puesto de "Asistente del Representante Residente para Operaciones" del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Abu Dhabi desde 2002 hasta 2007 y fue responsable de TI en el Foro Internacional de Mujeres en Nueva York. Trabajó como consultor del Departamento de Planificación y Economía en Abu Dhabi desde 2000 hasta 2008 y participó en varias conferencias internacionales en los Emiratos Árabes Unidos y en el Reino de España. También fue miembro de la delegación de los EAU en la Cumbre de Países No Alineados celebrada en Cuba en 2005-2006.

Fue nombrada embajadora de los Emiratos Árabes Unidos ante el Reino de España desde 2008. Aparte de sus funciones diplomáticas en España, también es embajadora no residente ante el Vaticano y el Principado de Andorra desde 2010, antes de su ocupación de su actual puesto. Un mes después de la entrevista, fue transferida a Holanda como una embajadora de los EAU.

**5.1.11. Hossa Bouhameed, ministro de Desarrollo Comunitario, Miembro del Consejo de Ministros (Fecha de la entrevista: 21 de octubre de 2018, por correo electrónico)**

Obtuvo su licenciatura con honores en administración de la Universidad Zayed, un diploma superior en administración pública de la Universidad Li Kuan Yew en Singapur y una maestría con honores en administración de empresas de la Universidad Americana de Sharjah.

Fue graduada por cargos y funciones científicas y administrativas; puesto que ocupó los puestos de subdirector general de servicios gubernamentales en el Ministerio de Asuntos del Consejo de Ministros y el Futuro, coordinador general del Programa del Sheikh Khalifa para Excelencia del Gobierno, director ejecutivo del Sector de Excelencia, director ejecutivo del sector de apoyo institucional y subdirector general del sector de servicios gubernamentales. Supervisó el desarrollo de los servicios gubernamentales en el gobierno de los Emiratos Árabes Unidos a través del Programa de Excelencia del gobierno de los EAU, cuyo objetivo es aumentar la eficiencia de los servicios gubernamentales.

Contribuyó al lanzamiento del proyecto de la Planta de Servicios Gubernamentales, que se centra en la capacitación de autoridades gubernamentales sobre mecanismos de diseño de servicios, del proyecto

para medir la satisfacción del cliente en servicios gubernamentales y del Programa de Líderes Gubernamentales de los EAU para desarrollar líderes de primer y segundo grado en el gobierno. Se graduó en el Programa de Desarrollo de Liderazgo del jeque Mohammed Bin Rashid.

Recibió muchos premios, incluidos el Premio jeque Rashid a la Excelencia Científica dos veces, el Premio del Comité Nacional Olímpico para los Estados del Golfo por la categoría de jóvenes creativos sobresalientes en 2013 y premio a los novatos empleados gubernamentales distinguidos en 2003.

**5.1.12. Dra. Khawla Al-Mulla, presidente del Consejo Consultivo de Sharjah, (fecha de la entrevista: 19 de septiembre de 2018, entrevista personal):**

Ocupa el puesto de presidente del Consejo consultivo del Emirato de Sharjah en su actual legislatura (IX) y es director ejecutivo de Centros de Desarrollo Familiar, Sharjah (EAU). Obtuvo un máster en sociología aplicada, un diploma de postgrado en administración de la Universidad de Emiratos, un diploma de liderazgo de la Universidad de Zayed y una licenciatura en Administración de Empresas/Economía.

Fue directora ejecutiva de los Centros de Desarrollo Familiar durante dos años, directora del Centro de Consejería Familiar y directora de Asuntos de Niñas. Fue vicepresidente de la junta de directores de los Centros para Niños y Niñas (Consejo Supremo para Asuntos de la Familia - Sharjah), directora ejecutiva de las Escuelas del Ghad (Ministerio de Educación - Dubai) y directora de varias escuelas en los EAU. Ocupó los puestos de miembro de la junta directiva del Fondo de Matrimonios del Gobierno Federal, miembro de la Junta Directiva del

Fondo de Matrimonios del Gobierno Federal, miembro de varios comités a nivel estatal, director del proyecto de plan estratégico para la gestión de los Centros de Desarrollo Familiar en el Consejo Supremo para Asuntos de la Familia, miembro del Consejo Consultivo del Emirato de Sharjah y relator de la Comisión de Asuntos de la Familia. Hizo muchos cursos de capacitación en diversos campos, como Gestión de Calidad Total, Gestión Estratégica, el Programa de Líderes Visitantes del Estado, el Curso de estándares integrales y el Método Europeo para la Excelencia en Liderazgo y el Pensamiento de Liderazgo en el sistema 6 Sigma.

Participó en muchas conferencias científicas y obtuvo muchos logros: ser número uno de la investigación educativa y recibir el Premio Sheikh Khalifa para el profesor. Así como participó en la Conferencia de la Juventud Árabe para el Desarrollo Integrado en 2016, presentó un taller con motivo del Día de la Mujer de los EAU, titulado "Madre de los Emiratos es un orgullo para todos los Emiratos". Además, escribió varios artículos en algunos periódicos y revistas y realizó entrevistas de radio y televisión con Sharjah Satellite Channel.

**5.1.13. Raja Issa Al-Gurg, empresaria de los EAU (Fecha de la entrevista: 13 de octubre de 2018, por correo electrónico)**

Se graduó de la Universidad de Kuwait en el campo de la literatura inglesa. Obtuvo cursos avanzados en administración, ventas, marketing, recursos humanos y desarrollo de habilidades personales. Obtuvo un doctorado honorario en negocios y servicios comerciales de la Queen's University en el Reino Unido, un doctorado honorario en literatura de la Amity University – India.

Es una empresaria líder y ocupa los puestos de presidente del Consejo de Mujeres Empresarias de Dubai, vicepresidente y director ejecutivo de las autoridades de la Ciudad Médica de Dubai, miembro de la junta directiva de la Cámara de Comercio e Industria de Dubai y miembro de la junta directiva de la Asociación de Mujeres Al Nahda en Dubai.

Es la primera mujer emiratí que se desempeña como miembro de la junta de directores del British Bank for Middle East Limited, miembro del consejo consultivo del Banco de Fotas del Royal Bank of Scotland Group y presidente del Comité de Auditoría de la Autoridad Federal de Aduanas y miembro del consejo de administración. Es miembro de la Junta de Síndicos de la Fundación Mohammed bin Al Maktoum para Iniciativas Globales, vicepresidente de la Junta de Síndicos de la Universidad de Medicina y Ciencias de la Salud Ben Rashid y miembro la Junta de Síndicos de la de la Universidad Electrónica Hamdan Bin Mohammed.

Es presidente de la Junta Directiva de la Fundación Al Jaliyah, una organización mundial sin fines de lucro dedicada a promover a los EAU como un centro de excelencia a través de la investigación en los campos de la medicina y la educación. Ocupó el segundo lugar entre las mujeres más influyentes en el Medio Oriente en 2018 por Forbes Middle. Ocupó el puesto 28 entre las 100 figuras árabes más influyentes compiladas por la revista Gulf Business en 2018. Se clasificó como la mujer de negocios emiratí más influyente en la lista de Forbes Middle East 201. Fue clasificada en el puesto número 90 de las 100 mujeres más influyentes del mundo en 2017. Y ocupó el primer lugar en la revista Forbes Middle East entre las 200 empresarias árabes más poderosas en el negocio familiar para 2014. Recibió muchos premios en los últimos años, como el premio

"Diferente mundo de excelencia" de la Alianza Internacional de Mujeres (TIAW) en 2009.

Representó a los EAU en muchas conferencias internacionales y mesas redondas como portavoz distinguida. Es miembro de la delegación del Gobierno de Dubai y delegada oficial para varias reuniones sobre el estudio de las relaciones comerciales. Presentó el primer foro de mujeres empresarias del Oriente Medio y el Norte de África en los Emiratos Árabes Unidos como presidente del Consejo de Mujeres Empresarias de Dubai. Además, presentó valiosos consejos para diversas empresas y alianzas comerciales internacionales.

Es la directora gerente y miembro de la junta de Easa Saleh Al Gurg Group LLC, una empresa familiar que comprende 28 compañías que se dedican a diversos campos, incluyendo comercio, manufactura, comercio minorista, franquicias y bienes raíces. Recibió un certificado de reconocimiento de parte del Jeque Hamdan bin Rashid en la Conferencia Banco Mundial / Fondo Monetario Internacional.

**5.1.14. Reem Hashemi ministra de Estado para la Cooperación Internacional (Fecha de la entrevista: 25 de noviembre de 2018, por correo electrónico)**

Actualmente ocupa el puesto de ministra de Estado para la Cooperación Internacional y es directora general de la oficina de Expo 2020 Dubai, además de sus responsabilidades dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional en la gestión de las relaciones bilaterales entre los EAU y África subsahariana, India, Pakistán y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Desde su nombramiento como ministra de Estado de los EAU en febrero de 2008, es directora de la Oficina de Asuntos Políticos del Jeque Mohammed bin Rashid Al Maktoum, vicepresidente, primer ministro de los Emiratos Árabes Unidos y Gobernador de Dubai. En noviembre de 2013 supervisó un éxito histórico al proporcionar al Centro Internacional de Exposiciones de Dubai el derecho a albergar la Expo 2020 como la primera exposición internacional organizada en Oriente Medio, África y el sur de Asia.

Es miembro del Comité Organizador Superior de Expo 2020 Dubai y directora general de Expo 2020 Dubai, donde supervisa los preparativos para organizar este gran evento internacional. Ocupa el puesto de presidente de la junta de directores de "Dubai Lel Ataa" desde que fue lanzado por el Jeque Mohammed bin Rashid Al Maktoum, vicepresidente y primer ministro de los Emiratos Árabes Unidos y Gobernador de Dubai en 2007, una organización benéfica que trabaja para promover el acceso a la educación básica para niños en países en desarrollo. Anteriormente, se desempeñó como presidente de la junta directiva de la Autoridad Federal para la Competitividad y las Estadísticas, cuyo objetivo es desarrollar el desempeño del Estado en las áreas de competitividad global, estadísticas y datos.

Antes de su nombramiento como ministra de Estado de los EAU, se desempeñó como agregada comercial y diputada al embajador de los Emiratos Árabes Unidos en la capital americana Washington. Tiene una licenciatura en relaciones internacionales y francés de la Universidad de Tufts, así como una maestría en literatura de la Universidad de Harvard.



**5.1.15. Shama Al Mazroui, ministra de Estado para Asuntos de la Juventud (Fecha de la entrevista: 19 de noviembre de 2018, por correo electrónico)**

Es ministra de Estado para Asuntos de la Juventud desde 2016, siendo así la ministra más joven del mundo y presidente de la Fundación Federal para la Juventud, que se formó en 2018. Tiene un diploma avanzado en asociaciones multisectoriales de la Universidad de Nueva York, una licenciatura en economía con honores de la Universidad de Nueva York y una maestría en políticas públicas con honores de la Universidad de Oxford en el Reino Unido.

Fue la primera estudiante femenina de los EAU que recibió una beca Rhodes para jóvenes líderes en trabajos gubernamentales. Trabajó como analista de políticas generales en la Misión de las Naciones Unidas en Nueva York, trabajó como analista de políticas gubernamentales. Participó en el Grupo de Investigación del Laboratorio de Innovación Juvenil en la oficina del primer ministro y trabajó con un fondo de riqueza soberana en Abu Dhabi. Sus tareas son representar los problemas de los jóvenes y sus ambiciones en el Consejo de Ministros, desarrollar planes y estrategias para desarrollar el potencial y la rehabilitación de los jóvenes, y mejorar el uso de sus energías en diversos campos.

Ganó el Premio del Jeque Mansour Bin Zayed Al Nahyan a la Excelencia y el Premio Kotus para el futuro Líder. Fue miembro participante en la prestigiosa Escuela de Logros de la Conferencia de San Francisco. Fue responsable de comunicación y relaciones externas en el Foro de Estudios de la Península Arábiga y el Golfo de Oxford, Reino Unido. Fue diputada de relaciones de los graduados en la Facultad de Estudios Gubernamentales de Bluffenk en el Reino Unido. También fue

socia fundadora y miembro del Instituto de Renacimiento en la Universidad de Nueva York en Abu Dhabi.

**5.1.16. Dra. Sheikha Al-Arri, ex miembro del Consejo Nacional Federal (entrevista: 23 de septiembre de 2018, a través de entrevista personal)**

Es una mujer de los EAU del Emirato de Umm Al Quwain, nacida en 1963. Obtuvo un diploma en Educación en 1999 con calificación excelente de la Universidad de los Emiratos, diploma en administración escolar en el año 2000 de la misma universidad, licenciatura en lengua árabe, máster en lengua árabe y gramática en 2006, doctorado en lengua árabe en 2013 de la Facultad de Estudios Islámicos y árabes.

Tiene muchas habilidades, es residente local en acreditación académica, capacitadora internacional, profesora educativa certificada y jefa del comité de entrevistas para evaluar a nuevos maestros dentro y fuera de los EAU. Participó en muchos cursos y talleres dentro de los Emiratos Árabes Unidos en diversos campos, recibió numerosos premios en el campo de la educación, la calidad y la acreditación académica y publicó muchas investigaciones en libros de su campo de especialización.

Se graduó en varias tareas científicas y prácticas; fue maestra en escuelas de los Emiratos Árabes Unidos desde 1986 hasta 1995 y se desempeñó como jefa del departamento de educación primaria en el Ministerio de Educación desde 1998 hasta 1999. Es la única mujer que ganó las elecciones y se convirtió en miembro del Consejo Nacional Federal de 2011 a 2014, al mismo tiempo fue miembro del Parlamento Árabe y ahora lleva el título de profesora adjunto en la Facultad de Tecnología Superior desde 2015.

**5.1.17. Dra. Aisha Al-Sayyar, ex subsecretaria de Ministerio desde 1981 (fecha de la entrevista: 18 de octubre de 2018, por correo electrónico)**

Obtuvo una licenciatura en Historia de la Universidad de Ain Shams en Egipto en 1969, un máster en Historia de la misma universidad en 1973 y un doctorado en Historia en 1983, siendo, de este modo, la primera mujer emiratí en obtener el doctorado.

Se graduó en varios trabajos: maestra de Historia de la escuela secundaria durante el período 1971-1972; directora del Departamento de Servicios Sociales y Psicológicos durante el período 1973-1981; la primera subsecretaria de Estado en la historia del Estado desde 1981 hasta el año 1998. Así como ocupó varios puestos dentro y fuera de Estado: vicepresidente del Consejo de Mujeres Empresarias Árabes desde 2006; miembro del Consejo de Mujeres Empresarias de los EAU; presidente del Comité de Relaciones Exteriores; miembro de la Unión de Historiadores Árabes; miembro de la Unión de Mujeres de los EAU; miembro del Comité Permanente del Ministerio de Educación de la UNESCO hasta 1998; secretario general de los Clubes de Niñas de Sharjah (1994-1999); miembro del Consejo Supremo para el Bienestar de la Juventud en los EAU hasta 1986; miembro de los comités conjuntos para el desarrollo de la educación entre la Universidad de los EAU y el Ministerio de Educación (1989-1992); miembro de la junta directiva de la Facultad de Comunicaciones de Ingeniería desde su creación hasta 1998. Asistió y participó en muchas conferencias científicas en los Emiratos Árabes Unidos, El Cairo, Beirut, Bagdad, Pekín, Damasco, Copenhague, México, Marrakech, Túnez, Mascate y otros lugares. Participó activamente en el establecimiento del Ministerio de Educación en los EAU, contribuyendo al desarrollo de muchas de las oficinas y

departamentos del ministerio. También contribuyó al establecimiento de la Unión General de Mujeres de los Emiratos Árabes Unidos.

Representó al Estado en las conferencias internacionales y árabes celebradas en los años setenta, ochenta y noventa. Recibió muchos premios dentro y fuera de los Emiratos Árabes Unidos, y tiene una gran cantidad de investigaciones y estudios científicos y libros en el campo de la especialización, publicados y no publicados.

**5.1.18. Capitán Aisha Al Hamli piloto de aeronave, representante permanente de los Emiratos Árabes Unidos ante el Consejo de la OACI (Fecha de la entrevista: 12 de noviembre de 2018, por correo electrónico)**

El primer y más joven piloto de los EAU, el primer representante permanente de los EAU ante el Consejo de la OACI. Obtuvo su licencia de aviación privada en 1998 a la edad de 16 años y una licencia de aviación comercial en 2000 de la Academia Royal de Aviación Jordana. Además, obtuvo el rango de capitán de acuerdo con el pionero sistema piloto conocido como ATPL y licencia de aviación comercial CFI y certificado de aviación para enseñar IR.

Obtuvo un máster en transporte aéreo del Reino Unido de la Universidad Británica, un título de posgrado en Derecho de la aviación y el espacio de la Universidad de Miguel Canadá y otros certificados en aviación, transporte aéreo y planificación estratégica de las prestigiosas universidades de Cambridge, Colombia y Rotman.

Se desempeñó como vicepresidenta del Consejo de la OACI y vicepresidente del Comité de Transporte Aéreo que sigue el Consejo de la Organización, uno de los comités más importantes de la OACI, el único

comité integrado por todos los representantes de los Estados miembros del Consejo de la Organización.

**5.1.19. La periodista pionera Abla Al-Nuwais, (Fecha de la entrevista: 23 de enero de 2019, por correo electrónico)**

Es pionera en el periodismo femenino y la primera en crear una revista para mujeres "Zahrat Al Khaleej", la primera revista para mujeres de los EAU, y ha establecido varias revistas en los Emiratos Árabes Unidos.

Obtuvo una licenciatura en artes de la Universidad de El Cairo en Egipto en 1971, un diploma de información de la misma universidad en 2002 y un diploma de recursos humanos de la Universidad de Hartford en 2012. Se graduó en varios puestos. Fue jefa de redacción de la revista Zahrat Al Khaleej durante el período 1978-1998 y asesora de medios en la oficina de Sheikha Fátima Bint Mubarak en la Oficina de la Presidencia desde 2000 hasta ahora. Es propietario y presidente de la junta directiva de la Fundación Libra Media desde 1999 y hasta ahora, directora del canal de televisión Libra desde 2005 hasta 2014.

Fue jefa de redacción de varias revistas en los EAU. Programadora y presentadora en el canal de Abu Dhabi durante el período 1971-1979. Condujo muchas entrevistas televisivas para muchas personalidades femeninas en el mundo, contribuyó al establecimiento de la oficina de medios de Su Alteza Sheikha Fátima Bint Mubarak, presidió la delegación de medios que participó en las reuniones de las Naciones Unidas en Nueva York en 2000, miembro de la Asociación de Periodistas y miembro de la Organización Mundial de Periodista, miembro de los comités de muchas tesis de maestría y doctorado en los Emiratos Árabes

Unidos y en las universidades egipcias. Contribuyó a la provisión de varios cursos de capacitación en diversas áreas departamentos gubernamentales.

Tiene muchos trabajos de investigación y estudios sobre mujeres, medios de comunicación, familia y cómo protegerlos, los medios de comunicación y su papel en el nuevo desarrollo. Ha participado en muchas conferencias científicas internacionales y locales en varios países, ha escrito y publicado muchos libros y algunos de ellos se han publicado. Ha producido películas documentales sobre mujeres y los Emiratos Árabes Unidos, y ha producido muchos programas de televisión.

**5.1.20. Fatima Ali Humaid Saeed Al Muhairi, miembro de la junta consultiva de Sharjah (fecha de la entrevista: 12/11/2018, a través de la entrevista personal)**

Es la primera mujer en ser miembro del Consejo Consultivo de Sharjah en la primera experiencia electoral en el emirato de Sharjah. Obtuvo una licenciatura y máster en administración de empresas.

Actualmente es jefa del Departamento de Operaciones de Gestión del Conocimiento, Departamento General de Asuntos Administrativos - Policía de Dubai. Se desempeñó como empleada del Comando General de la Policía de Dubai, es miembro de la junta de innovación de la Policía de Dubai y miembro del comité directivo del Proyecto del Sharjah Amiga de Niños y Jóvenes Adultos. Es supervisora general del Consejo de Policía de Dubai para estudiantes universitarios y colegios.

Recibió cursos de capacitación y participó en talleres en una variedad de campo y participó en muchas conferencias y reuniones científicas internacionales dentro del Estado y en Egipto y Marruecos.

Recibió muchos premios y certificados de agradecimiento y aprecio por parte de los líderes del Estado por su dedicación en su trabajo y sus múltiples participaciones.

**5.1.21. Lana Zaki Nusseibeh, embajadora y delegada permanente de los Emiratos Árabes Unidos ante las Naciones Unidas en Nueva York (fecha de la entrevista: 25 de diciembre de 2018, por correo electrónico):**

Obtuvo una licenciatura y un máster en Historia en la Universidad de Cambridge, Reino Unido, y un máster en Estudios interesados en las Sociedades de Inmigrantes Israelíes y Judíos de la Escuela de Estudios Orientales y Africanos (SOAS), Universidad de Londres, 2003.

Ocupó varios cargos en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional: estableció el Departamento de Planificación de Políticas del ministerio en 2009, trabajó como su primer director durante tres años y al mismo tiempo y fue el coordinador Adjunto de los EAU en la Cumbre de Líderes del Grupo de los veinte, que fue presidida por Francia en 2011. Durante 2010-2011, se desempeñó como enviada especial de los Emiratos Árabes Unidos a Afganistán y Pakistán.

Fue presidente del Grupo de trabajo de la Agencia Internacional de Energía Renovable (IRENA) en el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional y fue directora de Investigación y Comunicaciones en el Ministerio de Estado para Asuntos del Consejo Nacional Federal. Sus credenciales fueron presentadas como embajadora y delegada permanente de los Emiratos Árabes Unidos ante las Naciones Unidas en Nueva York en septiembre de 2013, y se desempeñó como

vicepresidenta de la Asamblea General durante el septuagésimo segundo período de sesiones.

Fue copresidente de las negociaciones intergubernamentales sobre la reforma del Consejo de Seguridad. Se desempeñó como presidente de la Junta Ejecutiva de Mujeres de la ONU en 2017. Fue co-facilitador del Grupo de Trabajo sobre la revitalización de la labor de la Asamblea General en el septuagésimo primer período de sesiones de las Naciones Unidas. Se desempeñó como co-facilitador de la operación exhaustiva de la aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (WSIS) en 2015.

Participó con el Representante Permanente del Reino Unido en la presidencia de los Amigos del Futuro de las Naciones Unidas (FFUN), un pequeño grupo de delegados permanentes que se reúne periódicamente para intercambiar sesiones informativas y discusiones no escritas sobre los temas más urgentes que afectan el futuro de la institución. Recibió el Premio de Mohammed bin Rashid 2017 a la Excelencia en el desempeño del gobierno fue otorgado en 2017 (Medalla de Orgullo de los EAU). Actualmente es miembro del Consejo de Administración de la Academia Diplomática de los Emiratos y es miembro del Consejo Consultivo del Centro de Oriente Medio de la Escuela de Economía de la Universidad de Londres.

**5.1.22. Lubna Al-Qasimi, ministro de Estado (fecha de la entrevista: 28 de noviembre de 2018, por teléfono):**

Fue Rector de la Universidad Zayed desde 2014 hasta 2018. Es la primera mujer ministra de Estado; puesto que comenzó un proceso ministerial (en 2004): fue nombrada ministro de Economía y



Planificación hasta 2008; ministro de Comercio Exterior (2008-2013); ministro de Desarrollo y Cooperación Internacional (2013-2016); y luego, como la primera ministra de Estado para la Tolerancia de los Emiratos Árabes Unidos y del Mundo (2016-2017). Se desempeñó como miembro de varios comités de las Naciones Unidas, entre los cuales, el "Comité de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres" y "la Comisión Internacional sobre Financiamiento para el Acceso a la Educación Universal".

En 2016, fue clasificada en el puesto 36 de las 100 mujeres más poderosas del mundo por la revista Forbes, y encabezó la lista de las mujeres árabes más poderosas en la misma lista. Ha tenido numerosos premios presidenciales, medallas y altos honores en reconocimiento a su papel en la política y el buen gobierno.

**5.1.23. Teniente coronel Mariam Al-Mansouri, un piloto de combate (fecha de la entrevista: 18 de noviembre de 2018, por correo electrónico):**

Lleva el rango de teniente coronel piloto y ha sido entrenado para pilotar aviones de combate F-16. Es la jefa del departamento de asuntos personales del Ministerio de Defensa de los Emiratos Árabes Unidos. Es uno de los primeros emiratíes en pilotar un avión de combate. Fue galardonada con varios premios locales, árabes e internacionales por su papel como el primer piloto árabe en pilotar un avión de combate, así como por su papel activo en la lucha contra el terrorismo.

**5.1.24. Maryam Bint Mohammed Hareb Al-Muhairi, ministra de Estado para la Futura Seguridad Alimentaria (fecha de la entrevista del 8 de abril de 2018, por entrevista personal):**

Estudió en Alemania y obtuvo una licenciatura y un máster en ingeniería mecánica de la Universidad (Rhenish Westphalian Technical University). Trabajó para el Spin of Kamponghamova en Alemania para la financiación de los entrenamientos para pilotar el avión, y cuando regresó a los Emiratos Árabes Unidos, trabajó en el buceo y comenzó su interés en la seguridad alimentaria.

Fue un experto (EC) y ocupó el cargo de director de Educación, Sensibilización y Gestión de los Grandes Proyectos y, después, el de Subsecretario adjunto de Medio Ambiente Marino. En octubre de 2017, fue nombrada ministra de Estado para la Seguridad Alimentaria Futura y participó en el Centro de Investigación Marina de Jeque Khalifa Bin Zayed Al Nahyan. Es miembro de la junta directiva del Instituto Superior de Zayed para el Medio Ambiente.

**5.1.25. Sarah Bint Yousef Al Amiri, ministra de Estado de Ciencia Avanzada (Entrevista: 10 de octubre de 2018, por entrevista cara a cara):**

Obtuvo una licenciatura y un máster en Ingeniería Informática de la Universidad Americana de Sharjah. Comenzó su carrera en el Centro Espacial Mohammed bin Rashid en 2009, donde trabajó como ingeniera de software en los proyectos DubaiSat-1. y DubaiSat-2. y formó parte del equipo que identificó el programa de desarrollo de Khalifa-Sat.

También se desempeñó como directora del Departamento de Investigación y Desarrollo del Centro en 2104. Fue directora de Sistemas

Aeronáuticos Avanzados en el Centro Espacial Mohammed bin Rashid, donde dirigió al equipo para operar y desarrollar un sistema UAV. El vuelo experimental terminó con éxito después de que el avión voló a la altitud más alta alcanzada por cualquier avión en el espacio aéreo del Estado.

Fue seleccionada en 2015 de 50 científicos jóvenes por el Foro Económico Mundial, en reconocimiento a su contribución a los esfuerzos de desarrollo en ciencia, tecnología e ingeniería. Preside el proyecto de la misión de Emiratos para explorar Marte "sonda de esperanza" en el Centro Espacial Mohammed bin Rashid, la primera misión islámica árabe en explorar otro planeta.

Es responsable de la ciencia avanzada, que tiene como objetivo la gobernanza del sector de la ciencia y los sectores que se benefician de ella, así como la determinación de prioridades científicas en áreas de interés para el estado de los EAU, Y Es responsable de los científicos del Consejo de los Emiratos, un consejo asesor y el Cuarto Consejo de la Revolución Industrial responsable de la tecnología y la atracción de tecnología a los EAU.

Actualmente es ministra de Estado responsable del portafolio de ciencia avanzada de los EAU, centrando su trabajo en contribuir a los esfuerzos nacionales Para construir una economía basada en el conocimiento, la investigación y la ciencia, y ocupa el cargo de presidente del Consejo de Científicos de los EAU.

**5.1.26. Softa Al-Sharhan Miembro del Consejo Nacional Federal y ganadora de las elecciones de 2015 (fecha de la entrevista: 16 de abril de 2018, por correo electrónico):**

Obtuvo un diploma en administración escolar, una licenciatura en Educación y Psicología, y un Diploma de calificación educativa. Tiene experiencia educativa por más de 30 años. Se graduó en el trabajo educativo: fue maestra de una clase, luego asistente de directora de escuela, luego directora de escuela, y luego supervisor de administración escolar y supervisor primero de administración escolar hasta 2015.

En la actualidad, es miembro del Consejo Nacional y presidente del Comité Federal de Educación, Cultura, Juventud, Deportes y Medios del Consejo Nacional.

**5.1.27. Najla Al Awar Bint Mohammed ex ministra de Desarrollo Comunitario en el Gobierno Federal de los Emiratos Árabes Unidos (Fecha de la entrevista: 15 de enero de 2019, por correo electrónico):**

Fue ministra de Desarrollo Comunitario para el enfoque del Ministerio en la familia y la sociedad de los Emiratos. Durante su mandato como ministra de Desarrollo Comunitario, desarrolló y supervisó muchas políticas, iniciativas, programas y servicios vitales que llevaron al cambio y al impacto positivo en la sociedad y el trabajo del gobierno en asociación con diferentes sectores.

Asumió el cargo de secretaria general del Consejo de Ministros desde marzo de 2006 y supervisó el desarrollo del trabajo de la Secretaría para apoyar la toma de decisiones en el Consejo de Ministros. Contribuyó

al establecimiento de la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría encargada de la redacción y preparación de la legislación gubernamental, la preparación de estudios e investigaciones y la prestación de asesoramiento jurídico en el Gobierno federal. También contribuyó al establecimiento de la Oficina Ejecutiva del Jeque Mohammed bin Rashid Al Maktoum, así como de la Secretaría General del Consejo Ejecutivo de Dubai. Ha ocupado muchos cargos y membresías en las juntas directivas, incluso a nivel estatal.

Es licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad de los Emiratos Árabes y ha recibido una amplia formación académica en gestión y gestión de instituciones por la Universidad de Negocios de Londres.

**5.1.28. Noura Khalifa Al Suwaidi, directora general de la Federación General de Mujeres (Fecha de la entrevista: 24 de diciembre de 2018, por correo electrónico):**

Es licenciada en psicología por la Universidad de los Emiratos Árabes. Fue nombrada secretaria general de la Unión General de Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos en 1999. Fue galardonada con la Medalla del Reino de Bahrein en 2006 y la Medalla del Rey Abdullah bin Abdul Aziz Al Saud. Fue honrada por Su Alteza el Jeque Mohammed Bin Zayed, Príncipe heredero de Abu Dhabi, como Personal Federal en 2013. Así que recibió un escudo del Consejo de la Juventud Árabe para Desarrollo Integral de la Liga Árabe y, también, muchos certificados de reconocimiento.

Presidió el Consejo Ejecutivo de la Organización de Mujeres Árabes (AWO) en 2004-2005 y fue uno de sus miembros desde 2003. Es

presidente del Comité Ejecutivo del Consejo Supremo para la Maternidad. Es presidente del Comité de Deportes Femeninos de Emiratos. Es Miembro de la Junta Directiva del Comité Olímpico Nacional, de la Junta de directores de la Casa Zayed para la Cultura Islámica y de la Junta Directiva del Consejo de Emiratos para el Equilibrio de Género. Representó a Su Alteza Sheikha Fátima Bint Mubarak, presidente de la Unión de Mujeres, en muchas reuniones, seminarios y conferencias locales, árabes e internacionales y participó en muchos de ellos a título personal.

**5.1.29. Noura Bint Mohammed Al-Kaabi, ministra de Cultura y Desarrollo del Conocimiento en el Estado (Fecha de la entrevista: 15 de agosto de 2018, por correo electrónico):**

Es una empresaria emiratí y ministra de Cultura y Desarrollo del Conocimiento en los Emiratos Árabes Unidos. Recibió su educación de bachillerato en Abu Dhabi y Pennsylvania. Tuvo su licenciatura en Sistemas de Gestión de la Información de la Universidad de los Emiratos Árabes en 2011.

Fue nombrada ministra de Cultura y Desarrollo del Conocimiento desde octubre de 2017. Anteriormente ocupó los puestos de ministra de Estado para Asuntos del Consejo Nacional Federal; presidente del Consejo de Administración de Autoridad de la zona de medios de Abu Dhabi; presidente del Consejo de Administración de la Empresa de Exposiciones Nacionales de Abu Dhabi; presidente del Consejo de Medios de Abu Dhabi; presidente de la Comisión de Información y Marketing para los Juegos Mundiales de Olimpiadas Especiales. Además, es miembro de varios consejos como el Grupo de Cultura y Arte de Abu Dabi, el Palacio Al-Hosn, el Consejo Nacional de Información, la

Federación de Industrias Innovadoras y la Organización Mundial de Líderes Juveniles. Es la primera Emiradí en ser incluida en la lista de los 100 mejores pensadores globales de la revista Foreign Policy en 2013.

También se incluyó en la revista parisina L'Annouvel Observateur en la lista de las 50 figuras más importantes que contribuyeron al cambio mundial en 2013. Fue premiada como mejor presidente ejecutivo del Sector de los medios de 2012 por la Revista Arabian Business. La revista también la incluyó entre las 100 mujeres árabes más importantes para 2011 y 2012, y también estuvo entre las 30 mujeres árabes más influyentes en el sector gubernamental en el mundo árabe para 2013, según la revista Forbes Middle East.

Fue galardonada en 2015 por la Asociación Americana de Información Extranjera (AAM) por su papel de liderazgo en el crecimiento de la industria de los medios en los Emiratos Árabes Unidos. En 2016, fue elegida entre las 20 mujeres más influyentes en la industria de la televisión global por el Hollywood Reporter.

**5.1.30. Oud Khalfan Al Roumi, ministro de Felicidad y Calidad de Vida en el Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos y director general de la oficina de la presidencia del Consejo de Ministros (fecha de la entrevista: 25 de diciembre de 2018, por correo electrónico):**

Obtuvo un máster en administración de empresas de la Universidad de Sharjah y una licenciatura en economía de la Escuela de Administración y Economía de la Universidad de los Emiratos Árabes Unidos. Se graduó en el Programa Mohammed bin Rashid para el Desarrollo de Liderazgo.

Es ministra de Estado para la Felicidad y Calidad de Vida, así como es el director general de la Oficina del Primer Ministro en el Ministerio de Asuntos de Gabinete y Futuro en los Emiratos Árabes Unidos; donde supervisa la coordinación y ejecución de proyectos estratégicos e iniciativas a nivel del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos; como Centavo de los EAU, Visión de los EAU, agenda nacional, Estrategia de Gobierno de los EAU, Estrategia Nacional de Innovación, Centro Mohammed Bin Rashid para la Innovación Gubernamental, sistema de gestión del desempeño del gobierno "performance", Programa de Excelencia Gubernamental Sheikh Khalifa, Premio Mohammed Bin Rashid a la excelencia en el desempeño del gobierno, Programa de líderes gubernamentales de los EAU, Programa de los EAU para la Excelencia de los servicios del Gobierno, Sistema global de estrellas de clasificación de los Servicios, Competición Mundial de los gobiernos para los Pioneros de la Tecnología. Es la vicepresidenta de la Fundación de la Cumbre Mundial para Gobiernos que se lleva a cabo anualmente con la participación de un grupo distinguido de líderes de gobiernos mundiales, pensadores pioneros, grupos de expertos y responsables políticos de los sectores público y privado para discutir los últimos desarrollos y futuras direcciones.

También fue seleccionada como miembro del Consejo Global de Emprendimiento, que sigue la Fundación de las Naciones Unidas para, siendo así la primera persona árabe en recibir esta membresía. Es miembro del Grupo de Liderazgo Juvenil Mundial del Foro Económico Mundial Davos desde 2012 y miembro de la junta de síndicos de la Fundación para el Museo del Futuro, y vicepresidente de la junta de síndicos del Instituto Internacional para la Tolerancia.



## **5.2. Análisis de respuestas de las encuestadas**

### **5.2.1. Factores más importantes que contribuyen a la presencia de las mujeres en los puestos de liderazgo en el Estado**

Ha sido necesario plantear una pregunta sobre los factores más importantes que contribuyeron a ocupar los puestos de liderazgo por parte de las mujeres en el Estado. Y la mayoría de las respuestas afirman que no hay un factor específico, y que hay muchos que podrían llevar de una forma u otra a la participación de la mujer en el ámbito político y a tomar posiciones de liderazgo con el fin de ser eficaz en la toma de decisiones en su sociedad, al igual que su papel en la familia.

En este marco, todas las entrevistadas mencionaron varios factores, entre otros, como son el apoyo y el estímulo que obtienen las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos por parte del liderazgo del Estado, sus jeques y príncipes. Aparte de la aplicación de las recomendaciones, estrategia y visión del fundador Jeque Zayed Bin Sultan Al Nahyan al tratar con la sociedad en general y con las mujeres en particular; lo que ayudó a liberar el poder latente de las mujeres emiratíes y a poner en marcha su importante papel en el país.

También, la mayoría de las respuestas se refieren al papel que ha desempeñado Sheikha Fátima Bint Mubarak (madre de los EAU), presidenta de la Unión General de Mujeres que ayudan significativamente a elevar el estatus de las mujeres y aumentar su participación en el proceso de desarrollo en el país.

Todos estos esfuerzos se han convertido en hechos legislativos que contribuyeron a la participación de las mujeres a través de los párrafos y artículos de la constitución estatal permanente que las ayuda mucho en la

igualdad con los hombres en todos los aspectos de la vida: la educación, el trabajo, las promociones y la ocupación de posiciones de liderazgo en el Estado... etc.

Cabe mencionar el papel que desempeñan las instituciones gubernamentales y privadas para animar a las mujeres y aumentar su eficacia y participación en la vida política y obras de posiciones de liderazgo en el Estado. La mayoría de las entrevistadas aseguran que recibieron un gran apoyo de las instituciones oficiales, en las cuales estaban trabajando, lo que ayuda, a su vez, a tener éxito en las tareas asignadas a ellas.

Eso se debe a que el apoyo institucional inspira a las mujeres, contribuye al desarrollo de su ideología y aumenta su eficacia en su trabajo para perfeccionarlo, lo que refleja la imagen positiva de la mujer en los Emiratos árabes Unidos. No hay que olvidar el papel principal de liderazgo desempeñado por la Unión general de las mujeres, presidida por Sheikha Fátima Bent Mubarak, que no ha escatimado esfuerzos en el desarrollo y activación de la mujer en la sociedad y los EAU.

Las mujeres líderes encuestadas se encuentran en línea con el papel que desempeña la educación, en particular la superior, en la formación del carácter de las mujeres y el aumento de su capacidad para ocupar posiciones de liderazgo en el país a través del gran impacto que tal educación pueda tener en formar su pensamiento y aumentar su autoestima y capacidad en todas las áreas de la vida.

De la misma manera, se refiere a lo que ellas pueden conseguir a través de los cursos de capacitación que ayudan a mejorar sus habilidades, lo cual puede contribuir a elevar el estatus de las mujeres

para que sean iguales a los hombres en la familia, en especial, y en las instituciones del Estado y de la sociedad, en general. Por otra parte, Todas las encuestadas han arrojado luz sobre el hecho de que tanto la mucha experiencia científica como la práctica, en el trabajo, ayudan a las mujeres a ocupar puestos que no pudieron ocupar anteriormente. Puesto que dicha experiencia práctica, en el trabajo institucional, ha jugado un papel fundamental en aumentar su autoestima y habilidades en dirigir grupos y equipos de trabajo; una cosa muy necesaria para los puestos de liderazgo de cualquier institución.

Y en lo que concierne a los factores sociales, las mujeres líderes han mencionado el gran papel de la familia, en particular, y la sociedad, en general, para animar a las mujeres, elevar su moral y apoyarlas a servir a su sociedad. Por ejemplo, el padre puede ser un líder en su familia, estimula a sus hijas a no someterse a los valores negativos y las ayuda a esforzarse en todos los aspectos de la vida especialmente para formarse y emplear sus habilidades para construir el país. También, puede ser un ejemplo a seguir para su familia y, en especial, para sus hijas, en el marco de la adquisición de la ciencia y el conocimiento. Además, puede enseñarles todas las maneras que conducen a progresar y desarrollar sus talentos.

Una de las mujeres líderes afirma que su padre estaba siguiendo todos los grandes y pequeños detalles en las diferentes etapas de la educación primaria y secundaria; de modo que les enseñó cómo planificar su vida y los pasos de trabajo requeridos. Así como les proporcionaba un entorno familiar adecuado para la superioridad y la finalización de su estudio. Por lo demás, la historia familiar de los padres juega un papel en la motivación de los hijos e hijas para dar lo mejor y llegar a los puestos más altos, ya que muchas de las mujeres líderes descendían de familias

que tienen un gran número líderes en el Estado; lo que lleva a los niños a tomarlos como ejemplo y modelos a seguir.

En cuanto al factor personal, las mujeres líderes subrayaron que entre los factores más importantes que impulsaron a las mujeres a trabajar, ser creativas y ocupar puestos en el estado, son la autoestima y la concentración en desarrollar sus habilidades; lo que desempeña un gran papel en ganar, primero, la confianza de la familia y, segundo, la de los líderes del Estado. Todo esto le ayuda a ocupar puestos de liderazgo.

Por otro lado, la confianza por sí sola no es suficiente sin la presencia de grandes ambiciones y sublimes objetivos que las mujeres deben poner ante sus ojos. La mayoría de las mujeres líderes se caracterizaron por tener una alta tasa de ambiciones y no dejar llevarse por los objetivos simples que podrían ser menos de lo que esperan y buscan. Cabe mencionar que la perseverancia y el trabajo duro para la mujer le ayudan a obtener ascenso profesional y la experiencia adecuada; lo que las califica para ocupar posiciones de liderazgo y puestos de toma de decisión en instituciones estatales.

Otras mujeres líderes hablaron sobre la importancia de la interacción como la estrategia entre el empoderamiento de las mujeres emiratíes y el progreso económico en el país. Pues, la aplicación de dicha estrategia para reducir la brecha de género en todas las esferas de la vida ha tenido una repercusión significativa tanto en el renacimiento social como en el económico. Lo que lleva a un aumento en los ingresos del Estado a través de una inversión real procedente del empoderamiento de la mujer; ya que la inversión mental, es considerada como el mejor tipo de inversión.

Puesto que la relación se ha hecho interactiva entre el empoderamiento de las mujeres, por un lado, y el desarrollo económico, por otro lado; dos cosas que jamás se pueden separar. Además, cualquier desarrollo real se produce mediante la aplicación de una regla básica que consiste en que el desarrollo proviene del ser humano por ser humano y para el ser humano; es que el ser humano es el medio de desarrollo y este no puede ser logrado sin la existencia del ser humano, así como los frutos, resultados y beneficios del desarrollo, los beneficia, también, el ser humano. Y esto es lo que sucede en los EAU, especialmente en el campo del empoderamiento de las mujeres.

A partir de lo citado, se puede decir que estos son los factores que contribuyen a la presencia de las mujeres en los puestos de liderazgo, y que se consideran una parte efectiva de la toma de decisiones en los EAU. Y que dichos factores deben considerarse interactivos y que la influencia mutua entre los mismos no debería separarse. Pues, cada uno tiene su cierto efecto, de una forma u otra, en la interrelación e influencia con los otros factores.

Así, el apoyo de los líderes estatales, el entorno legislativo, los textos constitucionales, los factores sociales, culturales y educativos, aparte de los factores personales, económicos, así como los políticos e institucionales desempeñan un papel fundamental para que las mujeres formen una parte principal en la toma de decisiones, y ocupen puestos de liderazgo en la más alta jerarquía política y administrativa del país.

### **5.2.2. Obstáculos más importantes del liderazgo de las mujeres emiratíes**

Se ha formulado una pregunta sobre los obstáculos fundamentales que afectan negativamente al liderazgo de las mujeres emiratíes a partir de la experiencia de las mujeres líderes entrevistadas. Todas ellas dan, por unanimidad, la respuesta de que no había ningún obstáculo que les impidió a tomar puestos de liderazgo, al recibir el apoyo suficiente del liderazgo, los príncipes y jeques del Estado. Todo esto en el momento en que comienzan a desarrollar una actividad, no hay referencia a las situaciones y experiencias vividas anteriormente. Se ha producido un cambio social, religioso y cultural para llegar a la situación en la que han sido entrevistadas estas mujeres.

Además, existe leyes que garantizan a las mujeres su derecho a trabajar. Así como, la presencia del apoyo de sus familias como los padres, el esposo o el hermano. También ellas mismas deberían poseer capacidad, valentía y autoestima, y obtener tener unos grados científicos en la educación, sobre todo la superior, a parte de la experiencia en su campo de especialidad.

Sin embargo, todavía surgen algunos desafíos que enfrentan a las mujeres, entre otros son las costumbres y los valores sociales que no aceptan incluir a las mujeres líderes en la institución. Dichas tradiciones comenzaron a disolverse gracias a la persistencia de las mujeres, su alta capacidad de gestión y gran experiencia laboral. Y esto contribuye en gran medida a la aceptación de su existencia en la sociedad y especialmente por parte de los hombres y de la idea del liderazgo de ellas en muchos de los campos políticos y administrativos del país.

Algunas de ellas señalan que los desafíos no tienen que ver con su género de ser mujeres sino con los desafíos del trabajo que puede afrontar tanto al hombre como a la mujer. Otras opinan que el obstáculo más destacado que puede afectar a la representación y eficacia de las mujeres en general es el psicológico, consistente en la falta de confianza en su capacidad para llevar a cabo las responsabilidades requeridas por su cargo o trabajo.

Esto aparece como consecuencia de las costumbres y tradiciones relacionadas con la naturaleza biológica de las mujeres, que dicen que la mujer no es apta para el trabajo en el campo de los negocios, el comercio y la administración en general, por ser un trabajo que necesita seguimiento, esfuerzo y tiempo, cosas que las mujeres no pueden tener por su preocupación por su rol familiar dentro de la casa.

Las mujeres también pueden enfrentarse a otro reto: su incapacidad para poner en marcha su conocimiento, ciencia, habilidades y tiempo. Pero las mujeres maduras y educadas pueden planificar su futuro y metas y, por lo tanto, afirmarse e ir más allá de todos los marcos tradicionales que dicen que la mujer no puede dedicarse a otra cosa que el papel de la casa, la familia y el parto, y esto es lo que las mujeres logran con éxito.

En cambio, las mujeres cuando encuentran un desafío verdadero, esto crea en su interior una respuesta positiva y les da motivación para la creatividad, excelencia y el éxito en sus tareas y roles.

Ciertas mujeres líderes revelan que, entre los desafíos, se destaca el desarrollo rápido de los EAU en todas las áreas materiales y arquitectónicas que no se corresponde paralelamente con el cambio social y cultural en términos de la velocidad, ya que el cambio material es

siempre más rápido que el social y cultural. Consecuentemente se produce una brecha cultural debido al ritmo inconsistente del cambio material con el social, lo que puede tener repercusiones y problemas sociales, pero con la conciencia y determinación que se encarna en el deseo de lograr un cambio integral en los EAU, se podría superar todo eso.

Esto ha quedado claro a través de la aceptación de las personas de las nuevas ideas y visiones diferentes a las anteriores, en particular en el campo de la aceptación de las mujeres en los cargos de liderazgo en el estado. Todas estas ideas se han convertido en prácticas reales y resultados tangibles en el campo de la realidad y comenzaron a difundirse como una cultura adoptada por la sociedad y no solo por el liderazgo del Estado.

Esto se ha hecho evidente mediante la adopción de conceptos y valores modernos y contemporáneos por parte de las generaciones jóvenes en los EAU que se consideran un poco diferentes en comparación con los de las generaciones anteriores, lo que indica un cambio social y cultural significativo dentro de la comunidad de los EAU (según una mujer líder) entre la generación de las jóvenes y de las mayores dentro de la comunidad de mujeres, en la cual, estas son más capaces de usar y emplear la tecnología moderna que aquellas. Eso se debe a que las chicas a la edad de veinte años se interesan más en poner en vigor los avances tecnológicos en los medios de comunicación, adquirir conocimiento y sincronizarse con ello notablemente, mientras que las mujeres cuyas edades se oscilan entre los cuarenta y cincuenta años se consideran un poco lentas.



Otras mujeres líderes se refieren a otro obstáculo o desafío: la falta de capacitación continua y orientación adecuada para las mujeres en el entorno laboral, lo que en algunos casos hace que el trabajo pueda resultar menos atractivo y más desafiante para las mujeres (como lo describió una de las mujeres líderes). Lo que a su vez reivindica trabajar para formar una red de relaciones de mujeres cuya misión es proporcionar o recibir apoyo moral y psicológico entre las propias mujeres.

Otra mujer líder cita que es difícil convencer al sector privado de que se dirija más allá de los beneficios materiales a corto plazo y se centre en la inversión en mujeres, porque a largo plazo eso les ayudará a obtener muy grandes beneficios materiales y sociales. Esto se consigue mediante la educación y la capacitación de las mujeres para que tengan la oportunidad de asumir posiciones de liderazgo; es que todo esto lleva al beneficio de todo el mundo en los EAU.

Otra mujer líder apunta otra competencia: la participación de mujeres en campos que antes eran desconocidas como el de la aviación y el del espacio. Estas dos áreas de especialización, o sea se ciñen a los hombres, como la aviación, o sea son nuevas en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos y no son conocidas ni para hombres ni mujeres. En consecuencia, siendo otro desafío ante las mujeres, las mismas deben demostrarse a sí mismas y su capacidad para trabajar en estos dos nuevos campos.

Especialmente porque muchas personas en la sociedad de los EAU todavía se sienten inseguras o sin convicción de la capacidad de las mujeres para trabajar en tales campos. Sin embargo, esto se convirtió en una realidad y no como una meta, ya que algunas mujeres han participado en ellos, aunque sean pocas. A pesar de ello, y sin lugar a dudas, se hará

todo lo posible para formar un futuro brillante para las mujeres emiratíes más adelante.

De las respuestas de las mujeres líderes, se deduce que los desafíos más destacados que enfrentan la representación de las mujeres y su ocupación de puestos de liderazgo, en todas las áreas de la vida práctica y científica, consisten en trabajar para cambiar los patrones culturales prevalecientes en la sociedad para apoyar más las cuestiones de empoderamiento de las mujeres, en especial porque sabemos que el logro de un cambio cultural y ético requiere mucho esfuerzo y tiempo a la vez.

### **5.2.3. ¿Cuáles son las soluciones y sugerencias para aumentar y activar el liderazgo de las mujeres emiratíes?**

Con respecto a la tercera pregunta que se ha planteada a las entrevistadas, ha sido sobre las soluciones y propuestas que se pueden ofrecer para aumentar y activar el liderazgo de las mujeres emiratíes. En general, sus respuestas se concentraron en la necesidad de prestar gran atención a la educación en todas sus etapas, especialmente la de las mujeres, y desarrollar programas de capacitación para las emiratíes calificadas para ocupar puestos de liderazgo en el país, y también organizar cursos y programas especializados para prepararlas.

Mientras que hay otra opinión que dice es necesario aumentar el número de instituciones educativas en los ámbitos políticos, económicos, sociales y lingüísticos; aparte de la importancia de incluir un método experimental en las universidades dedicado a los asuntos de las mujeres y que sea opcional estudiarlo. Además de la necesidad de elevar sus facultades mediante la asistencia en conferencias que aumentan su

capacidad para seguir los desarrollos producidos en la comunidad de los Emiratos Árabes Unidos.

Por otro lado, se enfocaron en la necesidad de elevar conciencia sobre los derechos de las mujeres, estrategias y políticas adoptadas por el Estado y su sabio liderazgo para desarrollar la sociedad en general y las mujeres en particular, e incluirlas en los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales.

Aparte de dar a entender a los hombres la importancia de su papel en todos los campos de la vida, sobre todo en la participación política. En este marco, se surge la necesidad de explicar a las mujeres las oportunidades disponibles en el campo político, desde la niñez. Y esto se puede hacer a través del desarrollo de planes de estudio y actividades escolares, y llamarles la atención a sus talentos, lo que debería ser invertido para el desarrollo de la comunidad.

Del mismo modo, determinadas mujeres líderes piensan que es necesario subrayar la importancia de la conciencia en la comunidad sobre el criterio de eficiencia, que se determina de acuerdo con la participación del ciudadano emiratí en la construcción del país y no del género. Y estos conceptos deberían ser incluidos en los planes de estudio de los alumnos de primaria y en otras etapas académicas con el fin de arraigar la imagen positiva de las mujeres, que podría ser un factor de cambio positivo al servicio de la sociedad y el estado, basándose en las campañas de sensibilización sobre la generación joven de ambos géneros porque representan la taza más grande en la comunidad de los Emiratos Árabes Unidos.

Así como hay que arrojar la luz sobre la capacidad de las mujeres de desempeñar su papel dentro de la familia y ocupar posiciones de liderazgo al mismo tiempo. Además, lo más importante es aumentar su conciencia de la participación política como votante y candidata, y la necesidad de dejar las ideas negativas de que las mujeres no son aptas para tomar posiciones de liderazgo o participar en acciones políticas.

La mayoría de las mujeres líderes se ha propuesto que las mujeres deberían concentrarse en construir lazos fuertes y comunicarse con los modelos exitosos de mujeres líderes y el resto de las mujeres, lo que les permite adquirir sus conocimientos y experiencias en la participación política y la manera de superar los obstáculos y retos que puedan entorpecer su camino.

También las exitosas deberían dar su experiencia, ayudar a otras a alcanzar el éxito en el campo del liderazgo, y destacar los logros realizados por las mujeres emiratí en el trabajo político y parlamentario. También hay que poner de relieve las experiencias de éxito para inspirar a las futuras generaciones en la importancia del trabajo feminista en la sociedad. Puesto que las mujeres exitosas que han ocupado posiciones de liderazgo, en los Emiratos Árabes Unidos, representan un modelo a seguir para todas las mujeres en este país.

Así como, algunas propusieron crear plataformas para el intercambio de experiencias entre las mujeres de los EAU que trabajan en el campo político y el resto de las mujeres en el país, fomentándolas a beneficiarse de dichas experiencias exitosas y honorables.

También puede que exista un papel importante de las organizaciones de mujeres, sobre todo la de la Unión de Mujeres. Una

mujer líder piensa que las mujeres deberían ser designadas como delegadas de los líderes actuales en múltiples instituciones para obtener experiencia práctica y prepararse adecuadamente para futuras asignaciones de liderazgo.

Igualmente, algunas ven la importancia de dar el apoyo técnico y político a las candidatas en las elecciones a través de organizaciones y asociaciones locales y federales de mujeres para darles el ánimo de competir seriamente en la participación política y ayudar a los votantes a elegir lo mejor en términos de eficiencia y capacidad para representar a las personas sin tomar en consideración su género.

Las propuestas de las mujeres líderes se centran en la propia mujer. Por ejemplo, sugirieron que las mujeres tuvieran la iniciativa personal en el campo de la participación política sin miedo al fracaso, porque este intento en sí mismo puede ser una lección importante para el éxito futuro. También, deberían tener valentía, persistencia y determinación para invertir las oportunidades. Refiriéndose al gran estímulo para las mujeres dado por los líderes del Estado en el campo del empoderamiento político. Así como las mujeres deberían atreverse a participar en el trabajo comunitario, las asociaciones de beneficio público, reuniones, conferencias y los consejos que se encargan del asunto político en el Estado.

Eso será con un programa político cuyo propósito es servir a la familia y a la comunidad de los EAU en todas las áreas de la vida, y promoverlo y difundirlo entre los miembros de la comunidad en la que vive, y que sea representado en el parlamento en el futuro, y esto se podría hacer mediante fortalecer y mantener sus relaciones y vínculos con la sociedad a la cual pertenece. Por lo demás, para alcanzar el éxito,

tendrían que mantener su identidad emiratí, preservar su herencia y tratar de agregar algo nuevo y positivo que sirve a la comunidad.

Entre las propuestas realizadas por las mujeres líderes en este campo, se destaca el hecho asignar una cierta proporción (cuota) para la representación de las mujeres en los consejos parlamentarios y administrativos para estar presentes en los consejos de toma de decisiones y en los administrativos, con el fin de ser influyentes y efectivas, no solo afectadas.

Por lo demás, hay que aplicar todo lo que emite el liderazgo del Estado, y trabajar hacia el logro y la implementación de las estrategias adoptadas en las diversas áreas de la vida, en particular la estrategia de empoderar a las mujeres y en especial para activar su papel en la toma de decisiones en el estado. Para llevarlo a cabo, hay que comprender la posición de las mujeres en la sociedad, su representación y participación política, abordando todos los obstáculos y problemas que afrontan en su camino.

Esto solo podrá tener lugar a través de fomentar los estudios e investigaciones que se ocupan de este campo que puedan lograr el éxito de los objetivos establecidos por parte del liderazgo y los príncipes del Estado con el fin de lograr el avance de la sociedad y el Estado.

### 5.3. Análisis de datos de la encuesta de campo

#### 5.3.1. Características de la muestra de estudio

##### 5.3.1.1. Género

La tabla (8) indica que los individuos de la muestra se distribuyen, de acuerdo con su género, con un porcentaje muy aproximado. Puesto que el porcentaje de las mujeres representa el 52,3% de la muestra, y el de los varones es aproximadamente 47.7% de la muestra. Se puede decir que el porcentaje de hombres con respecto a mujeres, en la muestra, es similar a su porcentaje en los EAU: varones 50,5% y mujeres 49,5%, en 2010. Lo que da a los datos obtenidos de la muestra una mayor credibilidad, ya que son representativos de la comunidad de investigación de forma general.

**Tabla (8)**  
Distribución de los encuestados por su género

Género del encuestado	Repetición	Porcentaje
Mujer	417	52.3%
Varón	380	47.7%
Total	797	100%

##### 5.3.1.2. Residencia permanente

Entre los datos de que la investigación se ocupa de recopilar es el lugar de residencia de los encuestados. La tabla (9) alude a que la muestra está distribuida con el porcentaje de 17.3% de los encuestados del Emirato de Abu Dabi, considerado el emirato más grande y más poblado del resto de los Emiratos Árabes Unidos. El segundo Emirato es Fujairah con el porcentaje de 15.4%. Mientras que el porcentaje de encuestados

residentes en los demás emiratos es: en el Emirato de Umm Al Quwain es el 13.7%; en el Emirato de Ajman es el 13,6%; en el Emirato de Sharjah y Ras Al Jaima es el 13,4%; en el emirato de Dubai es el 13,2% de la muestra. Los datos señalan que la muestra se distribuye a todos los emiratos de una manera similar.

**Tabla (9)**

Distribución de los encuestados por su residencia permanente

<b>Lugar de residencia</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1-Abu Dhabi	138	<b>17.3%</b>
2-Fujairah	123	<b>15.4%</b>
3-Umm Al Quwain	109	<b>13.7%</b>
4-Ajman	108	<b>13.6%</b>
5-Sharjah	107	<b>13.4%</b>
6-Ras Al Khaimah	107	<b>13.4%</b>
7-Dubai	105	<b>13.2%</b>
<b>Total</b>	797	<b>100%</b>

### **5.3.1.3. Edad**

La tabla (10) muestra que los encuestados se distribuyen, por grupo de edad, al 19.7% en el grupo de edad 24 años y menos. De este modo, el porcentaje de los encuestados en el grupo de edad 25-29 años es aproximadamente 16.2% de la muestra; en el grupo de edad 30-34 años es aproximadamente 17.4%; en el grupo de edad 35-39 años es aproximadamente 20.5%; en el grupo de edad 40-44 años es aproximadamente 12.3%; en el grupo de edad 45-49 años es



aproximadamente 6.4%; finalmente, en el grupo de edad 50 años y más es el 7.5% de la muestra.

**Tabla (10)**  
 Los encuestados por grupo de edad  
 (Incluye solo los de 18 años o mayores)

<b>Grupo de edad</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1-(24 años y menos)	157	<b>19.7%</b>
2-(25-29)	129	<b>16.2%</b>
3-(30-34)	139	<b>17.4%</b>
4-(35-39)	163	<b>20.5%</b>
5-(40-44)	98	<b>12.3%</b>
6-(45-49)	51	<b>6.4%</b>
7-(50 años y más)	60	<b>7.5%</b>
<b>Total</b>	797	<b>100%</b>

Por otro lado, la edad media de la muestra es de 31.3 años y la desviación estándar por edades fue de unos 9 años.

#### **5.3.1.4. Estado educativo**

Los datos de campo en la tabla (11) indican que los individuos de la muestra se distribuyen, de acuerdo con el estado educativo, a múltiples niveles, siendo algunos analfabetos y otros que solo saben leer y escribir, con el porcentaje del 3,3% de los encuestados. El porcentaje de los que han completado el estudio en la primaria y secundaria es el 2,8% de la muestra. Así que el porcentaje de los que han completado los estudios universitarios es alrededor del 46,3% de la muestra. Mientras que el porcentaje de los que han recibido un diploma de postgrado es alrededor

del 4.3% de la muestra, y el de los que han completado los estudios de maestría y doctorado es alrededor del 13,1 de los encuestados.

A través de la tabla indicada, se nota el alto nivel del estado educativo de los individuos de la muestra y la baja tasa de analfabetismo o de quienes son solamente capaces de leer y escribir. Puesto que el alto nivel de educación de los individuos de la muestra y la comunidad de investigación, en general, contribuye a que acepten las ideas de empoderar a las mujeres, y que aumente y active la representación de las mujeres en cargos políticos y de toma de decisiones, ya que la educación contribuye a aumentar la conciencia sobre la importancia y el papel de las mujeres en el desarrollo y avance de la sociedad en general.

**Tabla (11)**  
Distribución de los encuestados por su estado educativo

<b>Estado educativo</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1-Analfabeto o solo lee y escribe	26	<b>3.3%</b>
2-Escuela primaria y secundaria	22	<b>2.8%</b>
3-Bachillerato,pos-bachillerato y sub-universitaria	242	<b>30.4%</b>
4-Universitaria	369	<b>46.3%</b>
5-Diploma de post-grado	34	<b>4.3%</b>
6- Máster y Doctorado	104	<b>13.1%</b>
<b>Total</b>	797	<b>100%</b>

### 5.3.1.5. Estado civil

La tabla (12) indica que los individuos de la muestra se distribuyen, según el estado civil, al 38.6% de las parejas no casadas. Así que, el porcentaje de las personas casadas es el 53,8% de la muestra, mientras que los divorciados representan alrededor del 5,6% de los encuestados, y las viudas representan alrededor del 1,9% de la muestra.

**Tabla (12)**  
Distribución de los encuestados por su estado civil

Estado educativo	Repetición	Porcentaje
1-No casado	308	<b>38.6%</b>
2-Casado	429	<b>53.8%</b>
3- Divorciado	45	<b>5.6%</b>
4- Viudo	15	<b>1.9%</b>
<b>Total</b>	797	<b>100%</b>

### 5.3.1.6. Relación con la fuerza laboral

La tabla (13) señala que la mayoría de los encuestados son personas que trabajan y representan el porcentaje de 77%, mientras que los alumnos representan el 13.8% de la muestra. Así que, las amas de casa representan el 5,1% de la muestra y los que están desempleados representan el 3.3% de la muestra. También, el porcentaje de los incapaces de trabajar es alrededor del 0,5% de la muestra y, por último, el porcentaje de los que no desean trabajar es alrededor del 0,3%.

**Tabla (13)**

Distribución los encuestados según su relación con la fuerza laboral.

<b>Estado educativo</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1-Trabajador	614	<b>77%</b>
2-Alumno	110	<b>13.8%</b>
3- Ama de casa	41	<b>5.1%</b>
4- Desempleado	26	<b>3.3%</b>
5-Incapaz de trabajar	4	<b>0.5%</b>
6-No desea trabajar	2	<b>0.3%</b>
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>100%</b>

### **5.3.1.7. Lugar de trabajo**

La tabla (14) destaca que la muestra se distribuye, por su lugar de trabajo, a todos los emiratos: el porcentaje de personas que trabajan en el Emirato de Abu Dabi es el 19,7% de la muestra; el porcentaje de trabajadores en el Emirato de Dubai 15,3% de la muestra; el porcentaje de trabajadores en el Emirato de Sharjah es el 9.9% de la muestra; el porcentaje de trabajadores en el Emirato de Ajman es el 8,8% de la muestra; el porcentaje de los trabajadores en el Emirato de Ras Al Khaimah es el 8,5% de la muestra; el porcentaje de trabajadores en el Emirato de Umm Al Quwain es el 7.7% de la muestra; el porcentaje de los trabajadores en el Emirato de Fujairah es el 6,6% de la muestra.

En cuanto a los que no trabajan y a los que no son objeto de la encuesta; como los alumnos, las amas de casa y los desempleados, han alcanzado el porcentaje del 23,5% de la muestra.

**Tabla (14)**  
Distribución de los encuestados por su lugar de trabajo

<b>Lugar de trabajo</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1- Abu Dabi	157	<b>19.7%</b>
2- Dubai	122	<b>15.3%</b>
3- Sharjah	79	<b>9.9%</b>
4- Ajman	70	<b>8.8%</b>
5- Ras Al Khaimah	68	<b>8.5%</b>
6- Umm Al Quwain	61	<b>7.7%</b>
7- Fujairah	53	<b>6.6%</b>
No aplicable	187	<b>23.5%</b>
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>100%</b>

### **5.3.1.8. Sector del trabajo**

Con el fin de identificar el sector en el que trabajan los individuos de la muestra, se ha dedicado el presente párrafo a esta cuestión. Así pues, la tabla (15) manifiesta que los empleados en el sector gubernamental constituyen la mayoría de los encuestados con el porcentaje del 57.1% de la muestra. Por otra parte, el porcentaje de los que trabajaban en el sector privado es aproximadamente el 14.4% de la muestra, el de los trabajadores en el sector común es el 5% de la muestra. Con respecto a los no empleados, como los estudiantes, las amas de casa y los desempleados, representan el 23,5% de la muestra.

**Tabla (15)**  
Distribución de los encuestados por el sector de trabajo

<b>Estado educativo</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1-Sector gubernamental	455	<b>57.1%</b>
2-Sector privado	115	<b>14.4%</b>
3- Sector común	40	<b>5%</b>
4- No aplicable	187	<b>23.5%</b>
<b>Total</b>	797	<b>100%</b>

### **5.3.1.9. Profesión**

La tabla (16) señala que los individuos de la muestra se distribuyen, por su profesión, a un gran número de profesiones: el porcentaje de los especialistas representa el 25.8% de los encuestados; el de los legisladores y altos funcionarios representa el 10.5% de los encuestados; el de los técnicos y asistentes de especialistas representa el 10.5% de los encuestados; el de los empleados de las fuerzas armadas representa el 6.9% de los encuestados; el de los escribas representan el 4.8% de los encuestados; el de los trabajadores de servicio y ventas representa el 4.4% de los encuestados; el de los trabajadores en ocupaciones primarias representa el 4.4% de los encuestados; el de los trabajadores en ocupaciones primarias representa el 4.4% de los encuestados. Mientras que el porcentaje de los artesanos y las profesiones vinculadas, los obreros de fábricas, de maquinaria y de montaje, los trabajadores calificados en agricultura, silvicultura y pesca alcanzan el 0,5%, 0,4% y 0,3%, respectivamente.

**Tabla (16)**  
Distribución de los encuestados por su profesión

<b>Lugar de trabajo</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1-Especialistas	206	<b>25.8%</b>
2-Legisladores y altos funcionarios	84	<b>10.5%</b>
3- Técnicos y asistentes de especialistas	71	<b>8.9%</b>
4-Fuerzas armadas	55	<b>6.9%</b>
5- Escribas	38	<b>4.8%</b>
6-Trabajadores de servicio y ventas	35	<b>4.4%</b>
7-Trabajadores en ocupaciones primarias	15	<b>1.9%</b>
8- Artesanos y las profesiones vinculadas	4	<b>0.5%</b>
9- Obreros de fábricas, de maquinaria y de montaje	3	<b>0.4%</b>
10-Trabajadores calificados en agricultura, silvicultura y pesca	2	<b>0.3%</b>
No aplicable	284	<b>35.6%</b>
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>100%</b>

### **5.3.1.10. Ingreso mensual**

El ingreso mensual que gana el ciudadano es un factor importante en la vida de las personas que les ayuda a satisfacer las necesidades de la vida, y que es importante para lograr la satisfacción con el trabajo que realizan. El ingreso mensual también afecta, en mayor o menor medida, a la medida en que las personas y sus familias reciben la educación y los servicios de salud que todos los miembros de la familia necesitan. La tabla (17) muestra la distribución de los individuos de la muestra según las categorías de ingresos mensuales que reciben. De esta manera, el porcentaje de los que ganan un ingreso mensual de 9999 AED es

aproximadamente el 9.0% de la muestra; el porcentaje de los que ganan un ingreso mensual de 10000 – 19999 AED es el 25.3% de la muestra; el porcentaje de los que ganan un ingreso mensual de 20000 – 29999 AED es el 23.7% de la muestra; el porcentaje de los que ganan un ingreso mensual de 30000 – 39999 AED es el 10.0% de la muestra; el porcentaje de los que ganan un ingreso mensual de 40000 – 49999 AED es el 4.9% de la muestra; el porcentaje de los que ganan un ingreso mensual de 50000 y más AED es el 4.7% de la muestra.

**Tabla (17)**  
Distribución de los encuestados por su ingreso mensual  
(Un dólar americano equivale a 3.67 AED)

<b>Categorías de ingresos mensuales</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1-(9999 y menos)	72	<b>9.0%</b>
2-(10000 – 19999)	202	<b>25.3%</b>
3-(20000 – 29999)	189	<b>23.7%</b>
4-(30000 – 39999)	80	<b>10.0%</b>
5-(40000 – 49999)	39	<b>4.9%</b>
6-(50000 y más)	37	<b>4.7%</b>
No aplicable	178	<b>22.4%</b>
<b>Total</b>	797	<b>100%</b>

El ingreso mensual promedio de la muestra ha sido de aproximadamente 27.500 AED y la desviación estándar de los ingresos mensuales ha sido aproximadamente 15.000 AED.



### 5.3.1.11. Número de miembros de la familia

La tabla (18) muestra que el porcentaje de los encuestados, con menos de cinco miembros de la familia, es el 44.3% de la muestra; el porcentaje de los que tienen 5-9 miembros de la familia es aproximadamente el 37.0% de la muestra; el porcentaje de los que tienen 10-14 miembros de la familia es el 16.7% de la muestra; el porcentaje de los que tienen 15-19 miembros de la familia es el 2.0% de la muestra.

El número promedio de miembros de la familia para la muestra ha sido de aproximadamente 6 individuos y la desviación estándar ha sido aproximadamente 3.7.

**Tabla (18)**

Distribución de los encuestados por el número de miembros de la familia

<b>Categorías de ingresos mensuales</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1-menos de 5	353	<b>44.3%</b>
2-5-9	295	<b>37.0%</b>
3-10-14	133	<b>16.7%</b>
4-15-19	16	<b>2.0%</b>
<b>Total</b>	797	<b>100%</b>

### 5.3.1.12. Personas con quien se vive actualmente

El estudio de campo indica que la mayoría de los encuestados, con el porcentaje de 78.0%, vive con la familia grande, familia extensa. En segundo lugar, vienen los residentes solamente con el cónyuge, familia nuclear, con el porcentaje del 9.6%. Por lo demás, el porcentaje de los que viven solos con sus hijos es el 4.5% de los encuestados, el de los que

viven solos es el 4.4% de los encuestados y el de los que viven solo con familiares o con otras personas es el 2.4% y 1.0% respectivamente.

**Tabla (19)**  
Distribución de los encuestados según con quién viven

<b>¿Con quién vive usted en casa?</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
1-Con la familia extendida	622	<b>78.0%</b>
2-Solo con el cónyuge	77	<b>9.7%</b>
3-Solo con los hijos	36	<b>4.5%</b>
4-Solo	35	<b>4.4%</b>
5-Solo con familiares	19	<b>2.4%</b>
6-Con otros	8	<b>1.0%</b>
<b>Total</b>	797	<b>100%</b>

### **5.3.1.13. Opinión de los encuestados sobre la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo**

Se ha dirigido a los encuestados la siguiente pregunta: ¿Apoyas la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo? La respuesta de los encuestados como se muestra en la tabla (20) es como sigue:

La mayoría de los encuestados, con el porcentaje del 74.7%, ha dicho que apoya a las mujeres para que ocupen puestos de liderazgo. Mientras que el 18.3% han dicho que lo apoyan hasta cierto punto, no de forma absoluta. Solo una pequeña minoría, que representa el 7.0% de los encuestados, ha opinado que las mujeres son incapaces de ocupar puestos de liderazgo.

**Tabla (20)**

Distribución de los encuestados según su opinión sobre la toma de posiciones de liderazgo por parte de las mujeres

¿Apoyas la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo?	Repetición	Porcentaje
1-Sí	595	74.7%
2-Hasta cierto punto	146	18.3%
3-No	56	7.0%
<b>Total</b>	797	<b>100%</b>

Después de haber realizado las pruebas de Chi-cuadrada, en torno a esta pregunta y el género, quedó claro que su valor es 31.03 y este valor se considera significativo a un nivel inferior a 0.05. Lo que significa que las mujeres apoyan dicha opinión más que los hombres. La tabla (21) confirma esto; puesto que 345 encuestadas están de acuerdo con la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo y solo 17 encuestadas lo rechazan. En cambio, 250 encuestados están de acuerdo con la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo y lo rechazan unos 39 hombres.

**Tabla (21)**

Distribución de los encuestados según género y opinión sobre la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo

¿Apoyas que las mujeres tomen posiciones de liderazgo?	Sí	Hasta cierto punto	No	Total
1- Mujer	345	55	17	<b>417</b>
2- Varón	250	91	39	<b>380</b>
<b>Total</b>	595	146	56	<b>797</b>

El valor de Chi-cuadrada  $\chi^2$  es 31,037, con grado de libertad DF 2.

Con el fin de reconocer la correlación entre el género del encuestado por un lado y la opinión sobre la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo, se utilizó un coeficiente de correlación Phi cuyo valor resultó 0.197, considerado, así, como un valor significativo a un nivel de menos de 0.05. Este resultado indica que hay una relación significativa pero débil entre el género y la opinión sobre la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo, pero esta relación es significativa.

En menor medida, el valor del Coeficiente de Contingencia fue 0.194; considerado, así, como una relación significativa a un nivel de menos de 0.05. Este valor indica que existe una relación débil entre el género, por una parte, y la opinión sobre el hecho de que las mujeres asuman posiciones de liderazgo, pero esta relación tiene una significación estadística, y este resultado destaca que las mujeres son más aceptables a la idea de que las mujeres tomen posiciones de liderazgo que los hombres.

La diferencia significativa consistente en el lugar de residencia con respecto a la opinión sobre la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo, el valor del coeficiente Chi-cuadrada  $\chi^2$  es 15.804. Sin embargo, este valor no es significativa a un nivel de significación menor a 0.05. Lo que indica que no hay diferencia significativa entre el lugar de residencia, por una parte, y sobre el hecho de que las mujeres asuman posiciones de liderazgo. En otras palabras, el lugar de residencia no desempeña ningún papel con respecto a la opinión sobre la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo.

En cuanto al valor de Chi-cuadrado  $\chi^2$  es entre las otras características, como la edad, la educación, el estado civil y la opinión sobre la posibilidad de que las mujeres asuman puestos de liderazgo,

indica 18.478, 19.716 y 6.301 respectivamente. Todos resultan no morales a un nivel de menos de 0.05. Lo que pone de manifiesto que no existe ninguna diferencia significativa entre las categorías de estas variables y la opinión sobre el nombramiento de las mujeres en puestos de liderazgo. Además, indica que no hay ninguna influencia de la edad del encuestado, su nivel de educación o estado civil en su opinión con respecto a la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo, o que el efecto es débil y no es, estadísticamente, significativo.

Respecto a la diferencia significativa consistente en el sector en el que trabaja el encuestado, por un lado, y la opinión sobre la ocupación de las mujeres de los puestos de liderazgo, el valor de Chi-cuadrado  $\chi^2$  es 18.685, con un grado de libertad de 6 y un nivel significativo de menos de 0.05. Esto indica que hay una diferencia significativa entre el sector en el que trabaja el encuestado y su opinión de que las mujeres toman posiciones de liderazgo. En otras palabras, la diferencia en el sector en el que trabaja en el encuestado tendrá un impacto en la diferencia de opinión sobre la toma de los puestos de liderazgo por parte de las mujeres. Esto viene de acuerdo con lo que muestra la tabla (22).

**Tabla (22)**

La distribución de los encuestados según el sector en el que trabajan y su opinión sobre el hecho de que las mujeres asuman puestos de liderazgo

<b>¿Apoyas que las mujeres tomen posiciones de liderazgo?</b>	<b>Sí</b>	<b>Hasta cierto punto</b>	<b>No</b>	<b>Total</b>
1- Sector gubernamental	327 71.9%	87 19.1%	41 9%	<b>455</b> <b>100%</b>
2- Sector privado	92 80%	20 17.4%	3 2.6%	<b>115</b> <b>100%</b>
3- Sector común	25 62.5%	14 35%	1 2.5%	<b>40</b> <b>100%</b>

<b>No aplicable</b>	151 81%	25 13%	11 6%	<b>187</b> <b>100%</b>
<b>Total</b>	595	146	56	<b>797</b>

El valor de Chi-cuadrada  $\chi^2$  es 18.625, con el grado de libertad DF 6

Y con el propósito de conocer la relación entre el sector laboral y la opinión del encuestado en la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo, el coeficiente de correlación Phi indica 0.153, con un nivel significativo de menos de 0.5. Esto indica que existe una relación débil entre el sector en el que trabaja el encuestado y su opinión de que las mujeres toman posiciones de liderazgo, pero esta relación es significativa y tiene una importancia estadística. Además, el valor del coeficiente de contingencia es 0.151 con un nivel inferior a 0.05; siendo un resultado muy aproximado al coeficiente de Phi. Todo esto confirma que existe una relación débil entre el sector en el que trabaja el encuestado y su opinión sobre la presencia de las mujeres de puestos de liderazgo, pero esta relación tiene una importancia estadística.

Con el fin de conocer la diferencia significativa entre la profesión del encuestado y su opinión sobre la toma de posiciones de liderazgo por parte de las mujeres, el valor de Chi-cuadrado  $\chi^2$  es 25.681, con el grado de libertad de 16. Siendo el valor no significativo a un nivel inferior a 0.05. Lo que indica que la diferencia en la profesión del encuestado no conduce a una diferencia de opinión sobre la toma de mujeres de puestos de liderazgo.

Para la diferencia significativa entre las categorías de ingresos mensuales de los individuos de la muestra y su opinión sobre la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo, se encuentra que el valor de Chi-

cuadrado  $\chi^2$  es 35.885, con el grado de libertad de 20, siendo el valor significativo a un nivel inferior a 0.05.

Esto indica que hay una diferencia significativa entre las categorías de ingresos mensuales y la opinión de los encuestados sobre el hecho de que las mujeres asuman puestos de liderazgo; esto es, la diferencia en el ingreso mensual del encuestado da lugar a una diferencia en su opinión sobre la existencia de las mujeres en puestos de liderazgo.

El valor del coeficiente de Phi entre las categorías de ingresos mensuales y la opinión de los encuestados sobre la toma de mujeres de posiciones de liderazgo es 0.212, con un nivel significativo inferior a 0.05. En cuanto al valor del Coeficiente de Contingencia es 0.208, con un nivel significativo inferior a 0.05. Todo esto indica que existe una correlación débil entre los grupos de ingresos mensuales y la opinión de los individuos de la muestra sobre la toma de puestos de liderazgo por parte de las mujeres, y que esta relación tiene una importancia estadística.

## **5.4. Factores que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes**

### **5.4.1. Factores legislativos**

El entorno legislativo y legal que rodea a la mujer es uno de los factores más importantes que pueden contribuir en el aumento de su representación en puestos de liderazgo o en el impedimento de su representación. Asimismo, las leyes y las legislaciones en cualquier país o bien pueden motivar y apoyar a las mujeres para que participen efectivamente en su sociedad, o bien pueden ser un obstáculo que les impide. Con el objetivo de identificar y determinar el papel que juegan los factores legislativos en la representación de la mujer emiratí, se ha formulado una serie de preguntas realizadas a los individuos de la

muestra. Entre tales preguntas se destaca la siguiente: ¿garantiza la constitución emiratí los derechos de la mujer de forma clara?

En realidad, la encuesta indica, como se muestra en la tabla (23), que la mayoría de los individuos de la muestra, con el porcentaje del 92.5%, afirma que sí, es verdad que la constitución incluye claramente disposiciones que garantizan los derechos de la mujer, mientras que el 1.8% opina lo contrario. En efecto, esta alta proporción refleja la gran conciencia de los textos constitucionales en general, y de las disposiciones constitucionales relativas a la mujer en particular. Además, demuestra que la mayoría de los encuestados están convencidos del entorno legislativo y constitucional.

Así que el porcentaje del 86.2% afirma que no hay ningún tipo de discriminación contra la mujer en lo que se refiere a las leyes del Estado. También, el porcentaje del 87.8% asegura que las leyes reflejan todos los derechos civiles de la mujer. Además, aclaramos que 87.2% piensan que la mujer emiratí consigue plenamente sus derechos como los hombres.

Por otro lado, la mayoría de los encuestados, con el porcentaje del 92.3%, está de acuerdo con que las leyes criminalizan todas las formas de violencia contra la mujer en la sociedad. Así como el 84.2 cree que las medidas gubernamentales aplicadas, tratan los asuntos de la igualdad de género.

Con respecto a los derechos de la mujer en el trabajo, el 85.6% confirman que están reflejados en las legislaciones del Estado emiratí; mientras que el 70.6% ven que están reflejados también los derechos de la mujer después de la jubilación.



En lo que se refiere a la declaración de que la mujer emiratí ignora sus derechos y por tanto pierde la oportunidad de asumir los puestos de liderazgo, se observa que el 64.5% están de acuerdo con ella. Es que las mujeres cuando ignoran sus derechos, son las que pueden representar el obstáculo para asumir posiciones de liderazgo.

Puesto que, las leyes garantizan plenamente los derechos de la mujer, y que la constitución establece expresamente los derechos de las mujeres y la igualdad con los hombres en asuntos de empleo, representación política, candidatura, elección, igualdad salarial, etc. Por lo demás, según tres cuartos de la muestra, con el porcentaje del 74.9%, la mayoría de las instituciones oficiales procuran aumentar el papel de la mujer y traducir los textos constitucionales de la igualdad de género en una realidad.

**Tabla (23)**

Señala la opinión de las encuestadas sobre los factores legislativos que afectan la representación de las mujeres emiratíes en cargos de liderazgo.

LA DECLARACIÓN		SI		HASTA CIERTO PUNTO		NO	
		NÚM.	%	NÚM.	%	NÚM.	%
1	La constitución de los EAU garantiza claramente los derechos de las mujeres.	737	92.5	46	5.8	14	<b>1.8</b>
2	No existe discriminación contra la mujer en las leyes vigentes del Estado.	687	86.2	56	7.0	54	<b>6.8</b>
3	Las leyes de los EAU incluyen todos los derechos civiles de las mujeres.	700	87.8	69	8.7	28	<b>3.5</b>
4	Las mujeres emiratíes gozan de sus plenos derechos como los hombres.	695	87.2	53	6.6	49	<b>6.1</b>
5	Los EAU tienen leyes y legislaciones que criminalizan todas las formas de violencia contra las mujeres en la sociedad.	736	92.3	44	5.5	17	<b>2.1</b>
6	Las políticas gubernamentales tratan temas de igualdad de género.	671	84.2	106	13.3	20	<b>2.5</b>
7	Las leyes de los EAU garantizan los derechos de las mujeres en el trabajo	682	85.6	89	11.2	26	<b>3.3</b>
8	Las leyes de los EAU garantizan los	563	70.6	195	24.5	39	<b>4.9</b>

	derechos de las mujeres después de la jubilación.						
9	El desconocimiento de las mujeres de los EAU sobre sus derechos legales limita su capacidad para ocupar altos cargos.	514	64.5	134	16.8	149	<b>18.7</b>
10	Existen instituciones formales que trabajan para el adelanto de la mujer y que traducen la igualdad constitucional entre los sexos en realidad.	597	74.9	163	20.5	37	<b>4.6</b>

A continuación, todas las respuestas confirman que los factores legislativos pueden afectar la representación de la mujer en puestos de liderazgo. Como estas leyes, legislaciones y textos constitucionales garantizan los derechos de las mujeres y les garantizan sus plenos derechos tanto en el campo del trabajo y la vida social como en el campo de los salarios, en la recepción de posiciones de liderazgo o asistencia efectiva a la toma de decisiones a nivel estatal, la mujer emiratí podrá ingresar al ámbito político e institucional legislativo, ejecutivo y judicial junto a los hombres.

A este respecto, la mayoría de las líderes entrevistadas emiratíes declararon explícitamente que las leyes y la constitución de los Emiratos Árabes Unidos les dieron acceso a puestos de liderazgo y a formar parte de la élite que toma las decisiones en el Estado.

Además, afirman que si no hubiera leyes que apoyan a las mujeres, no habrían tenido la oportunidad de recibir dichos puestos en el Estado. También, añadieron que la existencia de obstáculos o efectos negativos que impiden la representación de las mujeres emiratíes en cargos de liderazgo, no se debe a los textos constitucionales o las leyes de los Emiratos Árabes Unidos.

Hay que tener en cuenta que la ignorancia de las mujeres de sus derechos legales puede representar uno de estos obstáculos, y esto es a lo

que hay que prestar atención y liberarse de ello para que las mujeres emiratíes desempeñen su papel real y activo al asumir posiciones de liderazgo y representación política de una manera que se adapte a su posición, su proporción en la sociedad de los EAU, su potencial y capacidades reales.

Todos los datos y análisis anteriores brindan una respuesta a la primera pregunta planteada por el estudio al principio, que es: ¿Cuáles son los factores legislativos que afectan el liderazgo de la mujer emiratí? De este modo, el estudio ha logrado su primer objetivo: conocimiento e identificación de los factores legislativos que afectan el liderazgo de la mujer emiratí.

Con respecto a la primera hipótesis sobre este aspecto: los factores legislativos pueden afectar el liderazgo de la mujer emiratí, los datos del estudio de campo no concuerdan con esta hipótesis.

#### **5.4.2. Factores sociales**

El entorno social, en el que viven las personas en general y las mujeres en particular, es uno de los factores más importantes que pueden influir negativamente o positivamente en su representación en cargos de liderazgo. Los valores culturales, las costumbres, las tradiciones y las normas sociales pueden restringir la capacidad de la mujer y su papel en diversos aspectos de la vida social. Por lo cual, se encuentra en el cuestionario un enfoque especial a fin de identificar y determinar aquellos factores que pueden afectar negativamente al liderazgo de la mujer emiratí.

La tabla (24) subraya claramente las preguntas más importantes sobre los factores sociales que afectan el liderazgo de la mujer emiratí: la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 78,5%, rechaza la

declaración de que la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos considera que las mujeres solo pueden ser amas de casa. Lo cual señala que la sociedad emiratí comenzó a tener una visión contemporánea del papel de la mujer y a aceptar que las mujeres pueden salir de casa para trabajar con el fin de servir a su familia y a su sociedad.

En cuanto a la siguiente declaración de que existe una visión masculina en la sociedad emiratí que impide la contribución de las mujeres en la sociedad, el 63.1% de las encuestadas opinan que la sociedad emiratí empezó a poseer una visión generalizada del ser humano y a dejar la vista machista que prevalecía antes. Razón por la cual, las mujeres han podido participar y contribuir activamente en la construcción de la comunidad emiratí.

Hay que hacer notar que el 29,9% de las encuestadas están de acuerdo con dicha declaración; lo que señala la presencia de una visión machista tradicional. Cabe mencionar que la existencia de tal perspectiva, aunque parece muy limitada, pero alude a que todavía la sociedad emiratí no se ha liberado de ella del todo; y, consiguientemente, afecta de una forma u otra a impedir que las mujeres contribuyan activamente a la construcción y el desarrollo de la sociedad.

Todo lo mencionado en el párrafo anterior, lo confirma la siguiente declaración: algunos valores sociales de los EAU limitan la capacidad de la mujer para ocupar cargos superiores. Se observa que el 59,8% de las encuestadas están de acuerdo, mientras que el 34% la rechaza, y esto señala que todavía existen algunos valores tradicionales que limitan las posibilidades de las mujeres emiratíes a asumir posiciones de liderazgo. Estos son los valores que algunas familias aún dan a sus hijos a través del proceso de educación familiar.

Pues, se acordó con la declaración de que la formación social de las mujeres emiratíes discrimina entre varón y mujer alrededor del 48,7% de las encuestadas, y aproximadamente el 43,2% la rechaza. Este resultado se refiere a que algunas familias aún discriminan entre hombres y mujeres en la formación social; lo que puede causar la presencia de una visión limitada e inferior, de parte de una proporción de la sociedad, a la mujer y a su papel en el desarrollo y la construcción de su sociedad y, por lo tanto, impedirla a asumir posiciones de liderazgo.

Esta discriminación, en la formación social entre hombres y mujeres, da origen a repercusiones y efectos negativos en la propia personalidad de la mujer, esto viene de acuerdo con lo que opinan tres cuartos de los individuos de la muestra, con el porcentaje del 73.3%.

La personalidad humana, como confirman muchos estudios e investigaciones científicos en las áreas de la sociología y la psicología, desempeña un papel en la construcción de la personalidad de los niños sean hombres o mujeres. Al estar hablando de la personalidad de la mujer, la formación social en la comunidad de los EAU afecta, indudablemente, a la personalidad de las mujeres emiratíes.

Sin embargo, la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 52.9%, cree que no hay diferencia en el estatus social entre hombres y mujeres en la sociedad emiratí, mientras que aproximadamente el 38.9% ve lo contrario.

**Tabla (24)**

Señala la opinión de las encuestadas sobre los factores sociales que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.

LA DECLARACIÓN		SI		HASTA CIERTO PUNTO		NO	
		NÚM.	%	NÚM.	%	NÚM.	%
1	La comunidad de los EAU ve que las mujeres solo pueden ser amas de casa	127	15.9	44	5.5	626	<b>78.5</b>
2	En la sociedad de los EAU hay una visión masculina que dificulta la contribución de las mujeres a la sociedad.	238	29.9	56	7.0	503	<b>63.1</b>
3	Algunos valores sociales de los EAU limitan la capacidad de las mujeres para ocupar altos cargos.	477	59.8	49	6.1	271	<b>34.0</b>
4	La formación social de las mujeres emiratíes distingue entre hombres y mujeres.	388	48.7	65	8.2	344	<b>43.2</b>
5	El método de formación familiar afecta a la personalidad de la mujer.	584	73.3	36	4.5	177	<b>22.2</b>
6	Existe una disparidad en el estatus social de hombres y mujeres en la sociedad de los EAU.	310	38.9	65	8.2	422	<b>52.9</b>
7	Prevalece una impresión de que la mujer trabajadora no cuida a su familia.	479	60.1	58	7.3	260	<b>32.6</b>
8	La falta de interés de la familia Emiradí en desarrollar las habilidades de liderazgo de las mujeres en comparación con los hombres.	369	46.3	83	10.4	345	<b>43.3</b>
9	La concepción errónea de la religión limita la capacidad de las mujeres para ocupar altos cargos.	281	35.3	101	12.7	415	<b>52.1</b>
10	La debilidad de los incentivos morales de la sociedad limita el deseo de las mujeres a ocupar puestos más altos.	346	43.4	76	9.5	374	<b>47.1</b>

Por otro lado, la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 60,1%, está de acuerdo con la declaración de que hay una impresión de que la mujer trabajadora no cuida a su familia. Esto puede deberse al hecho de que las mujeres pueden estar confundidas en su situación debido a la multiplicidad de sus roles familiares por un lado y al proceso en su trabajo por el otro.

Además, debido a la situación económica, el alto nivel de vida en la sociedad emiratí y los altos ingresos, las mujeres emiratíes recurren a soluciones innovadoras como el empleo de trabajadoras extranjeras que se dedican a los sectores domésticos y al cuidado de los niños. Por consiguiente, esto puede originar muchos problemas sociales que pueden experimentar los cónyuges o hijos, debido a la larga estancia de la madre fuera del hogar, lo que requiere que la mujer planifique bien su vida y aumente su capacidad para conciliar entre su trabajo y su responsabilidad familiar hacia el hogar, el esposo y los hijos.

Por otra parte, se observa que la mayoría de las encuestadas, aproximadamente el 46,3%, confirman que la familia emiratí no le interesa desarrollar las habilidades de liderazgo a las mujeres en comparación con los varones. Y esto se coincide con lo afirmado anteriormente de que existe una discriminación entre varones y mujeres en cuanto a su formación social. Por tanto, se nota que algunas familias, con una proporción considerable, todavía no les interesa desarrollar las habilidades de liderazgo de las mujeres emiratíes; y aún creen que el liderazgo solo es adecuado para los hombres y, por lo cual, están interesadas en desarrollar estas habilidades en los hombres, y descuidan a las mujeres. Por eso, el 43,3% de las encuestadas no acepta esta declaración.

Es bien sabido que la sociedad emiratí preserva los valores y las enseñanzas del Islam. Por tanto, se cree que la mala interpretación de la religión limita la capacidad de las mujeres para ocupar cargos superiores. Pero, según la encuesta, se encuentra que el 52,1% se oponen a dicha declaración, tal vez porque existe una profunda conciencia y comprensión de la sociedad emiratí por la religión.

Además, el Islam no impide que las mujeres tomen posiciones de liderazgo, y no existe ningún texto del Corán o de los dichos del profeta que impida o niegue a que las mujeres ocupen los cargos principales. Hay que notar que la declaración mencionada es adoptada por el 35.3%; lo que indica que existe cierta percepción de una comprensión pecaminosa de la religión islámica, que puede limitar la capacidad de las mujeres para asumir posiciones de liderazgo.

Con respecto a la declaración de que la debilidad de los incentivos morales y sociales, limita la llegada de las mujeres a cargos superiores, el porcentaje del 47.1% de las encuestadas la rechaza, mientras que el 43.4% están de acuerdo con ella. Esto muestra la existencia de los incentivos morales y sociales de parte de la comunidad emiratí, pero no alcanza el nivel requerido. Es que una proporción considerable de las encuestadas cree que los incentivos morales presentados por la sociedad son débiles y esto limita la promoción de las mujeres en los puestos de liderazgo.

Estos resultados son casi idénticos a las respuestas de la mayoría de las líderes entrevistadas, quienes indican que a pesar del gran cambio en la sociedad emiratí hacia dar capacidad a las mujeres para ser activas y eficaces en su sociedad, todavía hay un porcentaje de la comunidad que no confía en sus capacidades y no las apoya para que asuman posiciones de liderazgo o participen en el proceso de la toma de decisiones en la sociedad emiratí.

Puesto que, se necesita tiempo para lograr un cambio integral con respecto a esta visión hacia la mujer, especialmente porque sabemos que el cambio social y cultural requiere más tiempo y esfuerzo que el cambio material y tecnológico.



Todos los datos y análisis anteriores dan una respuesta a la segunda pregunta planteada por el estudio al principio, que es: ¿Qué factores sociales afectan el liderazgo de la mujer emiratí? De este modo, el estudio ha logrado su segundo objetivo de: conocer e identificar los factores sociales que afectan el liderazgo de la mujer emiratí.

Con respecto a la segunda hipótesis: los factores sociales pueden influir en el liderazgo de la mujer emiratí, se puede afirmar que los datos de los estudios de campo no concuerdan con esta hipótesis.

### **5.4.3. Factores culturales y educativos**

Los factores culturales y educativos son factores importantes que influyen en el liderazgo de la mujer. Asimismo, los factores culturales y educativos son lo que la mujer puede obtener de educación o capacitación en su vida. Además, el presente apartado procura presentar una serie de preguntas con el objetivo de determinar el papel de estos factores. La tabla (25) muestra las respuestas de los encuestados a estos términos: por lo que se refiere a la educación, se cree en la declaración de que en la sociedad emiratí hay igualdad en la educación entre hombres y mujeres. A este respecto, encontramos que la mayoría de las encuestadas con el 95,6% lo afirma. Esto es lógico, ya que se sabe que las leyes de los Emiratos Árabes Unidos no discriminan entre hombres y mujeres en todos los niveles educativos.

Por tanto, la mayoría de las encuestadas con el porcentaje del 92.6% declaran que el alto nivel de la educación de las mujeres conduce a un cambio positivo en su personalidad. Lo que señala una conciencia social del verdadero papel de la mujer en la sociedad y el efecto de la educación de las mujeres en la construcción de su carácter y su inmunización. Por consiguiente, la mayoría de las entrevistadas, con el 54.5% rechaza la declaración de que la mujer emiratí no le interesa

completar los estudios de posgrado, mientras que el 36.4% la acepta. Por lo tanto, se demuestra que todavía existe una parte de la sociedad emiratí, aunque sea pequeña, que cree que las mujeres emiratíes no están interesadas en completar sus estudios de posgrado.

Por otro lado, la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 56,5% rechaza la declaración de que la participación de las mujeres que trabajan en programas de capacitación por parte de sus empleadores es baja. Esto significa que existe una buena participación en los cursos y programas de capacitación de mujeres emiratíes.

Al mismo tiempo, la mayoría rechaza la declaración de que las mujeres participan de forma limitada en cursos administrativos especializados cuya duración es larga, mientras que el 34,5% la acepta. Esto hace referencia a la disminución de la participación de algunas mujeres en cursos administrativos especializados cuya duración es larga.

Además, 52.6% de las encuestadas rechaza la declaración de que hay una falta de experiencia y capacitación requerida por parte de las mujeres para conseguir un trabajo, mientras que el porcentaje del 47.4% están de acuerdo con ella. Lo que muestra que la mayoría cree que las mujeres están interesadas y reciben una variedad de cursos en sus campos de especialización, pero al mismo tiempo, no se puede negar que una proporción significativa de la muestra ve lo contrario.

**Tabla (25)**

Indica la opinión de los individuos de la muestra sobre los factores culturales y educativos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.

LA DECLARACIÓN		SI		HASTA CIERTO PUNTO		NO	
		NÚM.	%	NÚM.	%	NÚM.	%
1	En la sociedad de los EAU hay igualdad en la educación entre hombres y mujeres.	762	95.6	11	1.4	24	<b>3.0</b>
2	El alto nivel de educación de las mujeres lleva a un cambio positivo en su personalidad.	738	92.6	26	3.3	33	<b>4.1</b>
3	Falta de interés de las mujeres emiratíes en cumplir los estudios de posgrado.	290	36.4	73	9.2	434	<b>54.5</b>
4	La participación de mujeres trabajadoras en programas de capacitación por parte de su trabajo se considera baja.	233	29.2	114	14.3	450	<b>56.5</b>
5	Las mujeres participan, de forma limitada, en cursos especializados de gestión a largo plazo.	275	34.5	123	15.4	399	<b>50.1</b>
6	Hay una falta de experiencia y entrenamiento requerido de las mujeres para conseguir un trabajo.	284	35.6	94	11.8	419	<b>52.6</b>
7	Los medios de comunicación de los EAU destacan los problemas de las mujeres de una manera cierta y adecuada.	559	70.1	101	12.7	137	<b>17.2</b>
8	Hay comunicación entre los miembros de la comunidad con mujeres líderes prominentes en los EAU.	558	70.0	129	16.2	110	<b>13.8</b>
9	La falta de participación de las mujeres en el trabajo con los jóvenes limita su capacidad para ocupar cargos directivos.	410	51.4	128	16.1	259	<b>32.5</b>
10	Las mujeres que crecen en familias más receptivas a la participación política son más distinguidas y exitosas que las otras.	461	57.8	132	16.6	204	<b>25.6</b>

Cabe mencionar que los medios de comunicación de los EAU destacan de manera adecuada y suficiente las cuestiones de la mujer según la mayoría de las encuestadas, con un porcentaje del 70,1%, y que el 17.2% opinan lo contrario. Sin embargo, esta es una pequeña proporción no considerable.

En lo que concierne a la comunicación entre las mujeres líderes prominentes y la sociedad emiratí encontramos que el 70.0% de las encuestadas afirman que hay comunicación; lo cual indica que se encuentra una buena comunicación, aunque no representa la máxima aspiración de la sociedad en general y de las mujeres en particular.

Por tanto, hay que activar tal comunicación para transmitir las experiencias de las líderes al resto de la sociedad y alentarlas a participar activamente en el trabajo constructivo en beneficio de las mujeres y la sociedad.

En cuanto a la declaración de que la falta de participación de las mujeres en el empleo juvenil limita su capacidad para ocupar cargos superiores, el 51.4% de las entrevistadas acepta dicha declaración, mientras que el 32.5% la rechaza. Este resultado indica que la participación de la mujer en el empleo juvenil es muy escasa, y esto limita sus posibilidades para asumir puestos de liderazgo. Además, el mismo señala que hay una conciencia de la importancia de la participación de las mujeres en el trabajo juvenil, lo que se refleja en el aumento de la capacidad de las mujeres para asumir cargos de liderazgo.

Cabe añadir que el 57.8% de las encuestadas están de acuerdo con la declaración de que las mujeres que residen en familias más receptivas a la participación política se consideran más distinguidas y exitosas que otras; mientras que alrededor del 25.6% la rechaza. Por tanto, resulta que existe una conciencia común de la comunidad sobre el papel imprescindible de la familia en lo que se refiere a la aprobación y el apoyo de la participación política de la mujer.

Hay que destacar que estos resultados se corresponden con lo que han declarado las líderes entrevistadas. Puesto que, muchas de ellas han

mencionado que pertenecían a familias que las apoyaban, y que sus familias les presentaban el apoyo principal a través de la presencia de una o más personas en la familia, sea el padre o el esposo, trabajando en el campo político o diplomático y, por lo tanto, han contribuido significativamente a alentarlos a ingresar en el trabajo diplomático o político, ya que ellas ha puesto a los miembros de su familia como modelos a seguir tanto para su trabajo como para su deseo o capacidad para asumir la responsabilidad. Así como, esto las ha motivado a participar activamente en la acción política y asumir posiciones de liderazgo.

Todos los datos y análisis anteriores proporcionan una respuesta a la tercera pregunta planteada por el estudio al principio, que es: ¿Cuáles son los factores culturales y educativos que afectan el liderazgo de la mujer emiratí? Así, se puede declarar que el estudio ha logrado su tercer objetivo conocimiento e identificación de los factores culturales y educativos que afectan el liderazgo de la mujer emiratí.

Con respecto a la tercera hipótesis: los factores culturales y educativos podrían afectar el liderazgo de la mujer emiratí, se observa que los datos de los estudios de campo concuerdan con esta hipótesis.

#### **5.4.4. Factores económicos**

Los factores económicos son unos de los factores más importantes que afectan el comportamiento humano en general y el de las mujeres en particular; es que el deterioro de la situación económica de las mujeres podría afectar su efectividad y participación en la vida política, mientras que el alto nivel de vida de las mujeres puede influir positivamente en dicha participación.

Con el fin de determinar hasta qué punto llega la influencia de los factores económicos en la representación de las mujeres emiratíes en posiciones de liderazgo, se han planteado un grupo de preguntas a los individuos de la muestra, cuyas respuestas fueron mostradas en la tabla (26): la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 62.7%, rechaza la declaración de que la mujer emiratí se siente de acceso limitado a los campos del trabajo), mientras que el 26.5%, de la muestra, está de acuerdo con ella; lo que indica que las mujeres emiratíes no sienten que las oportunidades de empleo son limitadas en comparación con los hombres, y que no hay ninguna discriminación contra ellas en el campo de las oportunidades de empleo. Puesto que las mujeres toman provecho de su plena cuota de las oportunidades de empleo sin discriminación y con igualdad con los hombres con arreglo a sus calificaciones, capacidades, educación y capacitación.

Por otro lado, el 59.6%, de la muestra, rechaza la declaración de que hay diferencia en el ingreso entre los hombres y las mujeres en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos, mientras que el 26.5%, de la muestra, está de acuerdo con ella; lo que significa que tanto los hombres como las mujeres tienen el mismo ingreso. Sin embargo, esta igualdad no convence a todos los emiratos. Así que, cerca de una cuarta parte, de la muestra, cree que existe una brecha salarial entre los hombres y las mujeres.

Por otra parte, el porcentaje del 67.0% de las encuestadas están de acuerdo con la declaración de que las mujeres emiratíes disfrutan del bienestar de gastar por sus propias necesidades en comparación con los hombres, mientras que el 21.8%, aproximadamente, la rechaza. Este resultado se aproxima al resultado anterior, y esto se debe a que la mayoría opina que las mujeres emiratíes disfrutan de un alto nivel

económico y bienestar en comparación con los hombres, aunque haya quienes ven lo contrario. Esto podría deberse a la alta ambición de las mujeres con respecto a los gastos, especialmente porque la sociedad de los EAU vive a un nivel económico alto y de lujo en comparación con las otras sociedades árabes.

Por otro lado, se han hecho una serie de preguntas sobre la posición de las mujeres con respecto a los bancos y préstamos, y las posibilidades de las mismas para obtener tales préstamos: la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje de 54.1%, apoya la declaración de que hay instituciones que contribuyen a ofrecer préstamos blandos para los proyectos de mujeres, mientras que el 12.7 % no la apoyan. Eso se refiere a que hay instituciones bancarias que contribuyen a otorgar préstamos blandos para los proyectos propios de las mujeres, pero estas instituciones no llegan al requerido nivel de ambición porque no satisfacían a todos los miembros de la muestra.

Al mismo tiempo, el 69.9%, de los individuos de la muestra, acepta la declaración de que las mujeres reciben el ánimo necesario para obtener préstamos por parte de los bancos para hacer sus propias inversiones.

Este resultado señala que las mujeres emiratíes no reciben préstamos blandos para sus propios proyectos, pero al mismo tiempo pueden obtener préstamos y subvenciones de los bancos para realizar sus propias inversiones. Por otro lado, aproximadamente el 50,7% está de acuerdo con la declaración de que las mujeres emiratíes se ocupan por ahorrarse para sí mismas en comparación con los hombres, mientras que el 33.0% no están de acuerdo; lo que indica que las encuestadas no están de acuerdo con respecto a la ocupación de las mujeres emiratíes por ahorrarse en comparación con los hombres.

Este resultado quiere decir que las mujeres, según las encuestadas, no están muy interesadas en ahorrar como hacen los hombres, lo que puede afectar negativamente su capacidad de gestionar sus propios asuntos financieros, lo que a su vez puede reflejarse, de forma negativa, en su participación y representación en puestos de liderazgo. Todo esto llevó a una gran proporción de las encuestadas, el 41,4%, a estar de acuerdo con la declaración de que existe una acumulación de deudas y préstamos a cargo de las mujeres emiratíes que son difíciles de pagar, en cambio, el 33.1% la rechaza.

Este resultado asevera que la incapacidad de algunas mujeres de ahorrarse en comparación con los hombres causa que las mismas salgan con una acumulación de deudas y préstamos, que no pueden pagar a tiempo; lo que puede tener repercusiones negativas en su participación y representación en los cargos de liderazgo.



**Tabla (26)**

Señala la opinión de las encuestadas acerca de los factores económicos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes

LA DECLARACIÓN		SI		HASTA CIERTO PUNTO		NO	
		NÚM.	%	NÚM.	%	NÚM.	%
1	Las mujeres emiratíes sienten que los campos de trabajo son limitados.	211	26.5	86	10.5	500	<b>62.7</b>
2	Existe una brecha salarial entre los dos sexos en la sociedad de los EAU.	210	26.3	112	14.1	475	<b>59.6</b>
3	Las mujeres emiratíes disfrutan del bienestar de gastar, en comparación con los hombres.	534	67.0	89	11.2	174	<b>21.8</b>
4	Hay instituciones que contribuyen a ofrecer préstamos para los proyectos propios de las mujeres.	431	54.1	257	32.2	109	<b>13.7</b>
5	Las mujeres reciben el ánimo necesario para obtener préstamos por parte de los bancos para hacer sus propias inversiones.	557	69.9	160	20.1	80	<b>10.0</b>
6	La ocupación de las mujeres emiratíes de ahorrar para sí mismas en comparación con los hombres.	404	50.7	130	16.3	263	<b>33.0</b>
7	Existe una acumulación de deuda y préstamos a cargo de las mujeres emiratíes y son difíciles de pagar.	330	41.4	203	25.5	264	<b>33.1</b>
8	Algunos hombres controlan lo que cobran las mujeres.	397	49.8	162	20.3	238	<b>29.9</b>
9	Las mujeres de los EAU tienen la capacidad de gestionar su propio dinero.	585	73.4	75	9.4	137	<b>17.2</b>
10	El ingreso de las mujeres puede ser un motivo de la violencia entra ellas.	137	21.7	211	26.5	413	<b>51.8</b>

Cuando se han preguntado las encuestadas por si hay hombres que controlan los ingresos de las mujeres, la mayoría, con el porcentaje de 49.8%, se han puesto de acuerdo con lo dicho, mientras que el 29.9% no lo creen.

Este resultado da a entender que una buena parte de los hombres, en la sociedad emiratí, no confían totalmente en la capacidad de las mujeres al gestionar sus ingresos, motivo por el cual, se proceden a intervenir y a controlar los ingresos que las mujeres cobran. Dicho resultado no contradice el de la siguiente pregunta sobre si las mujeres de los EAU

tienen la capacidad de gestionar su propio dinero, que se ve aceptado por alrededor del 73,4% y rechazado por el 17,8%, de los individuos de la muestra.

Es que la anterior pregunta ha sido dirigida a algunos hombres y a algunas mujeres, pero la pregunta siguiente está abierta a todos los hombres y todas las mujeres; y, ciertamente, lo que se aplica a algunos hombres o a algunas mujeres no es aplicable a todos los hombres o a todas las mujeres. En cuanto a la declaración de que el ingreso que tienen las mujeres podría causar la violencia contra ellas, es rechazada por el 51.8%, mientras la acepta el 21.7% de la muestra. Eso indica que la mayoría de las encuestadas no opinan que el ingreso de la mujer pueda ser un motivo para que le traten con violencia.

Sin embargo, un pequeño porcentaje menos de una cuarta parte de las encuestadas estaban de acuerdo en que las mujeres emiratíes son víctimas de violencia debido a sus ingresos.

Todo lo señalado anteriormente es casi idéntico a lo que comentaron las mujeres líderes entrevistadas, quienes no abordaron el factor económico y su influencia en el liderazgo de las mujeres emiratíes, especialmente la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos vive en un nivel económico excelente sin dificultades económicas o materiales.

En este marco, todos los datos y análisis anteriores dan una respuesta a la cuarta pregunta planteada por el estudio al principio: ¿Qué factores económicos afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes? De este modo, el estudio ha logrado su cuarto objetivo constituido en conocer e identificar los factores económicos que afectan la representación de las mujeres emiratíes en posiciones de liderazgo.

Y en lo que concierne a la cuarta hipótesis sobre este aspecto: los factores económicos podrían tener influencia en el liderazgo de las mujeres emiratíes, los datos del estudio de campo no concuerdan con esta hipótesis.

#### **5.4.5. Factores personales y psicológicos**

Los factores personales y psicológicos son factores importantes e influyentes en el liderazgo de las mujeres emiratíes. Estos factores fueron mencionados por la mayoría de las entrevistadas, quienes señalaron la importancia de la confianza de las mujeres en sus propias habilidades y capacidades. También deben tomar la iniciativa de desafiar para conseguir sus metas, no sentirse débiles ni desesperadas. Las mujeres deben poseer todas estas cualidades para poder ocupar posiciones de liderazgo influyentes en las fuentes de toma de decisiones.

En el cuestionario, se formularon una serie de preguntas sobre este tema para la muestra estudiada, y sus respuestas fueron las que se muestran en la Tabla (27): La mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 54,3%, están de acuerdo con la declaración que dice: las mujeres emiratíes se basan más en la emoción que en sus propias decisiones. Sin embargo, alrededor del 34,8% de las encuestadas la rechaza. Esto indica que hay una percepción general de un gran porcentaje de la sociedad de los EAU sobre el efecto de las mujeres más por la emoción que por la razón en sus propias decisiones.

En cuanto a la declaración de que los efectos psicológicos y físicos "biológicos" del embarazo y el parto impiden que las mujeres ocupen los altos cargos directivos, la rechaza aproximadamente el 47.3% de la muestra. Esto significa que la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos sigue dividida entre los partidarios y los opositores de la idea del efecto

psicológico y físico del embarazo y el parto en la capacidad de las mujeres emiratíes para asumir posiciones de liderazgo.

Es posible que esa percepción es la que impulsa a la mayoría de los individuos de la muestra, con el porcentaje del 55.6%, a estar de acuerdo con la siguiente declaración sobre las mujeres prefieren los trabajos que se ajusten a su composición fisiológica para evitar dificultades laborales, mientras la rechaza el 32.1%. Esto es normal y razonable en una sociedad conservadora que todavía está dando sus primeros pasos en el camino del progreso y el desarrollo. Pero es alentador ver que la sociedad de los EAU puede lograr un salto cualitativo en el camino hacia el progreso y el progreso.

Sin embargo, el motivo para ser optimistas de que la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos puede lograr un salto cualitativo en su camino hacia el progreso y el avance, es lo que expresaron las encuestadas respecto a la declaración de que las mujeres se distinguen por su capacidad para separar los requisitos de la vida familiar de las obligaciones laborales. Puesto que, alrededor del 74,4% de las encuestadas está de acuerdo con esta declaración, mientras la rechaza el 15,9%. Esto indica que el cambio social en la sociedad emiratí está comenzando a realizar cambios significativos en la percepción de sus miembros sobre las capacidades de las mujeres emiratíes en el campo de los múltiples roles y su capacidad para separar sus responsabilidades familiares, por un lado, y sus obligaciones de trabajar, por otro lado. Sin embargo, este cambio no estuvo exento de precio e impuesto que podrían pagar las mujeres emiratíes.

Pues, la muestra se divide entre simpatizantes y opositores de la declaración de que los múltiples roles de la mujer "hija, esposa, madre y

empleada", causa confusión en su propia psicología. De este modo, el 45,3% de las encuestadas están de acuerdo con esta declaración, mientras que el 44,2% de la muestra la rechaza. Esto indica que las mujeres trabajadoras, en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos, pueden sufrir confusión en su situación psicológica debido a la multiplicidad de sus roles en sus deberes familiares por un lado y sus obligaciones de trabajar por el otro.

**Tabla (27)**

Indica la opinión de las encuestadas sobre los factores personales y psicológicos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes

LA DECLARACIÓN	SI		HASTA CIERTO PUNTO		NO	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
1 Las mujeres emiratíes cuentan más con la emoción que la mente en sus propias decisiones.	433	54.3	87	10.9	277	<b>34.8</b>
2 Los efectos psicológicos y físicos del embarazo y parto impiden que las mujeres ocupen los cargos superiores.	327	41.0	93	11.7	377	<b>47.3</b>
3 Las mujeres prefieren trabajos que se ajusten más a su composición fisiológica para evitar dificultades laborales.	433	55.6	98	12.3	256	<b>32.1</b>
4 Las mujeres se distinguen por su capacidad para separar entre la vida familiar y las obligaciones laborales.	593	74.4	77	9.7	127	<b>15.9</b>
5 Los múltiples roles de las mujeres (hija / esposa / madre / empleada) le causan confusión.	361	45.3	84	10.5	352	<b>44.2</b>
6 Las mujeres de los EAU tienen confianza en su papel e importancia en la sociedad.	712	89.3	39	4.9	46	<b>5.8</b>
7 La falta de capacidad de las mujeres emiratíes para enfrentarse en los campos políticos y administrativos.	248	31.1	108	13.6	441	<b>55.3</b>
8 El miedo de las mujeres del fracaso limita sus posibilidades de recibir posiciones de liderazgo.	350	41.4	96	12.0	371	<b>46.5</b>
9 Las disculpas de las mujeres por no aceptar las	321	40.3	174	21.8	302	<b>37.9</b>

	oportunidades disponibles para ocupar altos cargos.						
10	Las mujeres emiratíes son capaces de dirigir el trabajo con espíritu de equipo.	691	86.7	43	5.4	63	<b>7.9</b>

Por otro lado, la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 89,3%, están de acuerdo con la declaración de que las mujeres emiratíes confían en su papel e importancia en la sociedad. Así que, la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 55,3%, rechaza la declaración de que hay una debilidad en la capacidad, de las mujeres, de confrontación en las esferas política y administrativa, mientras que la acepta el 31,1%.

Este resultado indica que una proporción significativa de los miembros de la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos creen que las mujeres aún sufren de una debilidad en su capacidad de confrontación en las esferas política y administrativa. Este resultado es normal y esperado en una sociedad que aún es principiante en su experiencia para otorgar libertad de educación y trabajo para las mujeres, y que algunos miembros de la sociedad todavía no confían en las capacidades de las mujeres en lo político y administrativo en comparación con el hombre que las precedió en ingresar a estas áreas.

Por otro lado, alrededor del 46,5%, de las encuestadas, rechaza la declaración de que el miedo al fracaso de las mujeres limita sus posibilidades de recibir posiciones de liderazgo, mientras que la acepta alrededor del 41,4% de las entrevistadas. Este resultado significa que la sociedad de los EAU está dividida entre simpatizantes y oponentes del miedo al fracaso de las mujeres, lo que limita sus posibilidades de asumir posiciones de liderazgo. Así que, con respecto a la declaración de que las disculpas de las mujeres por no aceptar las oportunidades disponibles

para ellas al recibir puestos de alto nivel, se acordaron con ella aproximadamente el 40.3% de las encuestadas y la rechaza el 37.9%.

Este resultado indica la división de los individuos de la muestra entre simpatizantes y oponentes sobre el alcance de la disculpa de las mujeres por no aceptar las oportunidades disponibles para ocupar cargos superiores; algunas creen que unas mujeres se disculpan por no aceptar estas posiciones, mientras que otras ven lo contrario y que las mujeres aceptan las oportunidades disponibles de las posiciones de liderazgo.

Por último, la mayoría de las encuestadas, con un porcentaje que llega hasta el 86,7%, está de acuerdo con la declaración de que las mujeres emiratíes son capaces de gestionar el trabajo en equipo. Este resultado indica una gran confianza entre las encuestadas en la capacidad de las mujeres de los EAU para gestionar su trabajo en un espíritu de equipo.

Todos los anteriores resultados vienen de acuerdo con las declaraciones hechas por las líderes entrevistadas. Pues, la mayoría de las líderes señalaron la importancia y el papel de las características personales y psicológicas y el espíritu coraje y la confianza en sí mismas, a la hora de asumir las posiciones de liderazgo. Y que siempre han tratado de desarrollar sus habilidades y capacidades para elevar su nivel y ganar la confianza del liderazgo político, y asumir la responsabilidad, en un espíritu de patriotismo, voluntad y determinación de ser como se espera, y cumplir sus funciones al servicio de la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos.

Todos los datos y análisis anteriores proporcionan una respuesta a la quinta pregunta planteada por el estudio al principio, que es la

siguiente: ¿Cuáles son los factores personales y psicológicos afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes? De esta manera, el estudio logra su quinto objetivo consiste en conocer e identificarlos factores personales y psicológicos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.

Con respecto a la quinta hipótesis sobre este aspecto: los factores personales y psicológicos pueden tener un impacto en el liderazgo de las mujeres emiratíes, los datos de los estudios de campo concuerdan con esta hipótesis.

#### **5.4.6. Factores institucionales**

Los factores institucionales son aquellos factores que afectan a las instituciones oficiales y no oficiales e instituciones públicas de todos los ciudadanos o instituciones relacionadas con la mujer. La influencia de estos factores consiste en lo que pueden tener dichas instituciones de efecto positivo o negativo en el liderazgo de las mujeres emiratíes.

Muchas de las líderes entrevistadas hablaron sobre el papel prominente que desempeñan estas instituciones en su toma de las posiciones de liderazgo y hasta qué punto han apoyado el surgimiento de mujeres líderes en los Emiratos Árabes Unidos. Esto ha demostrado la capacidad de las mujeres emiratíes para tomar posiciones de liderazgo y su eficacia en la toma de decisiones en los EAU. Y ese éxito no es solo propio de los hombres, sino también es de las mujeres que se han adelantado con atrevimiento en todos los empleos y han demostrado que son capaces de cumplir con sus responsabilidades como lo hacen los hombres.

Así pues, se formuló una serie de preguntas a los individuos de la muestra para saber su opinión sobre el papel de estas instituciones en el



liderazgo de las mujeres. Sus respuestas, como se muestra en la tabla (28): la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje de 64.0%, están de acuerdo con la declaración de que la institución en la que trabajan las mujeres, brinda apoyo a las mismas para que ocupen altos puestos.

Este resultado concuerda con el resultado de la siguiente declaración: prevalece un sentimiento en la institución donde trabaja, que hay una distinción entre hombres y mujeres en el recibo de cargos superiores, que ha sido rechazada por la mayoría de la muestra, con el 57.8%, mientras que la acepta alrededor del 20.1% de la muestra. Esto señala que hay una alta proporción de mujeres que sienten que existe una distinción entre hombres y mujeres al ocupar posiciones más altas.

Sin embargo, la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 59.7%, rechaza el hecho de que el control del trabajo por parte de los hombres impidió el avance administrativo de las mujeres en los cargos superiores, mientras que, alrededor del 24.5% están de acuerdo con ella. Este resultado indica que hay algún tipo de dominación masculina en las áreas de trabajo que no ayuda a las mujeres a avanzar en la carrera profesional y obtener puestos de alto nivel.

La mayoría de las encuestadas, con el 60,7%, también rechaza la declaración de que las mujeres emiratíes tienen pocas oportunidades para ascender su la carrera profesional en el trabajo, mientras que aproximadamente el 24,5%, de la muestra, la acepta. Siendo este resultado una confirmación del resultado anterior sobre el mismo tema.

Y esto puede ser porque algunos hombres no quieren ser dirigidos por mujeres; motivo por el cual, un gran porcentaje de las encuestadas 34,1% acepta la declaración de que los trabajadores de instituciones

gubernamentales y privadas no aceptan ser dirigidos por una mujer, teniendo en cuenta que el porcentaje más alto de las encuestadas rechaza esta declaración, con el porcentaje del 43.8%, de la muestra. Este resultado confirma que una proporción considerable de la sociedad de los EAU no acepta la idea de ser dirigida por una mujer, una herencia de valores tradicionales en una sociedad conservadora que no acepta la idea del liderazgo de las mujeres en el trabajo.

**Tabla (28)**

Subraya la opinión de las encuestadas a cerca de los factores institucionales que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes

LA DECLARACIÓN		SI		HASTA CIERTO PUNTO		NO	
		NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
1	La institución en la cual trabajan las mujeres les proporciona apoyo para ocupar altos cargos.	510	64.0	187	23.5	100	<b>12.5</b>
2	Existe de un sentimiento de distinción entre hombres y mujeres en la institución al ocupar posiciones más altas.	160	20.1	176	22.1	461	<b>57.8</b>
3	La predominancia del hombre en el trabajo impide el progreso administrativo de las mujeres en cargos superiores.	195	24.5	126	15.8	476	<b>59.7</b>
4	Las mujeres emiratíes sufren la falta de oportunidades para ascender en la carrera.	205	25.7	108	13.6	484	<b>60.7</b>
5	Los empleados en las instituciones gubernamentales y privadas no aceptan ser dirigidos por una mujer.	272	34.1	176	22.1	439	<b>43.8</b>
6	La falta de confianza de los directores en las instituciones gubernamentales y privadas en el desempeño de las mujeres trabajadoras.	206	25.8	157	19.7	434	<b>54.5</b>
7	La ausencia de criterios claros para los cargos directivos altos limita la capacidad de las mujeres emiratíes al ocupar cargos superiores.	394	49.4	168	21.1	235	<b>29.5</b>
8	El apoyo y estímulo por parte del sector privado para aumentar la participación de las mujeres en los procesos institucionales.	390	48.9	184	23.1	223	<b>28.0</b>
9	La falta de servicios ofrecidos a las mujeres, por ejemplo, (la provisión de guarderías) limita su capacidad para integrarse en el empleo.	450	56.4	98	12.3	249	<b>31.2</b>
10	Se cree que los puestos superiores requieren viajes y trabajos hasta muy tarde.	453	56.8	96	12.2	2.48	<b>31.1</b>

La mayoría de los individuos de la muestra, con el porcentaje del 54,5%, rechaza la declaración de que la debilidad de la confianza de los gerentes de las instituciones gubernamentales y privadas en el desempeño de las mujeres trabajadoras, mientras que la acepta una cuarta parte, con el porcentaje del 25.8%. Esto indica que una pequeña proporción de las encuestadas cree que hay una falta de confianza por parte de los gerentes de las instituciones gubernamentales y privadas en el desempeño de las mujeres trabajadoras.

Además, aproximadamente la mitad de la muestra, con el porcentaje del 49,4%, están de acuerdo con la declaración de que la ausencia de criterios claros para los cargos de la alta dirección limita la capacidad de las mujeres emiratíes para ocupar altos puestos, mientras que la rechaza el 29,5%. Esto significa que una proporción considerable de las encuestadas opina que hay una falta y claridad en los criterios adoptados en la recepción de cargos de alta dirección y limita la capacidad de las mujeres para ocupar los altos cargos.

Así como alrededor del 48.9% de la muestra está de acuerdo con la declaración de que existe apoyo y estímulo de parte del sector privado para aumentar la participación de las mujeres en los procesos institucionales, mientras que la rechaza aproximadamente el 28.0%. Esto muestra que el apoyo y el estímulo del sector privado para aumentar la participación de las mujeres en sus procesos institucionales no son suficientes y no alcanzan el nivel de ambición de una proporción considerable de las encuestadas.

Por otro lado, la mayoría de las encuestadas, el 56.5%, está de acuerdo en que la falta de servicios ofrecidos a las mujeres, por ejemplo, existencia de guarderías, limita su capacidad para integrarse en el trabajo,

y la rechaza el 31.2%. Este resultado señala que no hay guarderías en algunas instituciones gubernamentales porque los niños no llegan al número necesario para tenerlas, y las instituciones privadas no quieren establecer guarderías, razón por la cual, algunas mujeres tienen que poner a sus hijos en guarderías privadas y, de esta forma, la opción de ir a guarderías privadas constituye un problema ya que cuestan mucho dinero. Todo esto limita su capacidad para integrarse en su trabajo y compromisos.

Por otra parte, la mayoría de las encuestadas, el 56.8%, están de acuerdo con la declaración de que existe una creencia de que los puestos de alto nivel requieren viajar y trabajar hasta muy tarde, y la rechaza alrededor del 31.1%. Este resultado subraya que existe creencia de que la ocupación de cargos de alto nivel requiere viajar o trabajar hasta muy tarde, y que tal creencia puede limitar la capacidad de las mujeres para tomar este tipo de posiciones.

Todos los resultados anteriores se corresponden con las declaraciones hechas por las líderes entrevistadas. Puesto que la mayoría de ellas afirman que recibieron el gran apoyo de las instituciones en las que trabajaron y que trabajaron en un espíritu de equipo con el personal administrativo que trabajó bajo su dirección. Este apoyo y estímulo contribuyeron, de forma clara, en su éxito y en su desempeño de sus puestos.

Todos los datos y análisis anteriores dan una respuesta a la sexta pregunta planteada por el estudio al principio, que es: ¿Cuáles son los factores institucionales que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes? De esta forma, el estudio ha logrado su sexto objetivo conocer e

identificar los factores institucionales que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.

Y en lo atañe a la sexta hipótesis sobre este aspecto: los factores institucionales pueden tener influencia en el liderazgo de las mujeres emiratíes, los datos del estudio de campo no concuerdan con esta hipótesis.

#### **5.4.7. Factores políticos**

Los factores políticos son factores importantes en la participación política de la sociedad en general en el proceso político. La mayoría de las líderes entrevistadas destacaron el papel de estos factores y su importancia en la toma de posiciones de liderazgo y de posiciones importantes entre la élite política de los EAU, y su distinguida y activa posición en la toma de decisiones políticas.

Se han preguntado las encuestadas con varias preguntas y frases sobre este aspecto, y sus respuestas fueron las que se muestran en la tabla (29): el porcentaje del 90.0%, de la muestra, están de acuerdo con la declaración de que los planes de desarrollo en los Emiratos Árabes Unidos dieron la oportunidad de permitir a las mujeres alcanzar sus ambiciones para alcanzar posiciones de liderazgo.

Por otra parte, la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 87,5%, están de acuerdo con la declaración de que el ingreso de mujeres emiratíes al parlamento es un indicador positivo de la experiencia democrática en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos. Así que, la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 76,4%, están de acuerdo con la declaración de que hay instituciones que apoyan el equilibrio de

género para activar la participación de las mujeres en el trabajo político, especialmente la cultura electoral.

Todo lo señalado con anterioridad indica que hay una tendencia positiva de la muestra hacia el avance de las mujeres en el campo político. Los planes de desarrollo han contribuido a aumentar el empoderamiento de las mujeres y lograr sus aspiraciones de asumir posiciones de liderazgo. Y que el ingreso de las mujeres emiratíes al parlamento, recientemente, es un indicador positivo de la experiencia democrática en los Emiratos Árabes Unidos, gracias a la existencia de instituciones que apoyan el equilibrio de género para activar la participación de las mujeres en la política, especialmente en el campo de las elecciones.

La mayoría de los individuos de la muestra, con el porcentaje del 67.9%, están de acuerdo con la declaración de que resaltar el modelo ideal de "la mujer modelo" en la participación en el trabajo político y público, alienta a las mujeres emiratíes a participar positivamente en el trabajo político. Este resultado concuerda con lo que muchas de las líderes entrevistadas han señalado.

El modelo ejemplar de la mujer modelo fue una de las motivaciones más importantes para ellas en la participación política y en la ocupación de los puestos de liderazgo. Sin embargo, el porcentaje del 21.3% de la muestra, han rechazado dicha declaración, lo que se refiere a que hay restos de valores sociales tradicionales que no se preocupan por resaltar el papel del modelo a seguir y el modelo ideal para las mujeres emiratíes.

Por otro lado, la mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 56,7%, está de acuerdo con la declaración de que el establecimiento de organizaciones de mujeres en la sociedad de los EAU elevó la conciencia política de las mujeres emiratíes. Lo que confirma las declaraciones de las líderes entrevistadas, quienes mencionaron que el establecimiento de organizaciones y asociaciones de mujeres, especialmente la Unión de Mujeres de los EAU, ha desempeñado un papel importante en la sensibilización política de la sociedad en general y de las mujeres emiratíes en particular.

Sin embargo, esa declaración ha sido rechazada por alrededor del 27.0% de la muestra. Este resultado apunta al gran papel desempeñado por las organizaciones y asociaciones de mujeres en la sensibilización política entre las mujeres emiratíes, aunque este rol no representa la aspiración de la muestra, según ve un porcentaje significativo de la sociedad de los EAU.

**Tabla (29)**

Señala la opinión de las encuestadas acerca de los factores políticos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes

LA DECLARACIÓN		SI		HASTA CIERTO PUNTO		NO	
		NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
<b>1</b>	Los planes de desarrollo de los EAU han dado la oportunidad de empoderar a las mujeres para que alcancen sus ambiciones de liderazgo.	717	90.0	59	7.4	21	<b>2.6</b>
<b>2</b>	La reciente incorporación de las mujeres emiratíes al parlamento es un indicador positivo para la experiencia democrática en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos.	697	87.5	69	8.7	31	<b>3.9</b>
<b>3</b>	Las instituciones que apoyan el equilibrio de género para activar la participación de las mujeres en la política, especialmente la cultura	609	76.4	138	17.3	50	<b>6.3</b>

	electoral.						
<b>4</b>	Destacar el modelo ideal (la mujer ejemplar) en la participación en el trabajo político y público, alienta a las mujeres emiratíes a participar positivamente en el trabajo político.	541	67.9	86	10.8	170	<b>21.3</b>
<b>5</b>	El establecimiento de organizaciones de mujeres en la sociedad de los EAU elevó su conciencia política.	542	56.7	130	16.3	215	<b>27.0</b>
<b>6</b>	La falta de mujeres en los puestos de toma de decisiones es un factor alentador para su incorporación a cargos superiores.	356	44.7	154	19.3	287	<b>36.6</b>
<b>7</b>	La participación de hermanos y familiares en el trabajo político, especialmente en las elecciones, impide el deseo de las mujeres de los Emiratos Árabes Unidos para competir.	345	43.3	152	19.1	300	<b>37.6</b>
<b>8</b>	La falta de conciencia de las mujeres emiratíes sobre la vida política limita su capacidad para contribuir a los problemas de la comunidad.	316	39.6	104	13.0	377	<b>47.3</b>
<b>9</b>	La falta de apoyo comunitario para las mujeres en las elecciones es un obstáculo para su participación en la política.	446	56.0	135	16.9	216	<b>27.1</b>
<b>10</b>	La mayoría de los miembros de la sociedad creen que los hombres trabajan mejor que las mujeres en el campo de la política.	530	66.5	97	12.2	170	<b>21.3</b>

En cuanto a la declaración de que el bajo número de mujeres en los puestos de toma de decisiones es un factor alentador para el ingreso de mujeres a cargos superiores, la mayoría de la muestra, con el porcentaje del 44,7%, está de acuerdo con tal declaración y el 36,0% la rechaza. Este resultado indica que más de un tercio de la muestra no cree que el bajo número de mujeres en la posición de toma de decisiones sea un factor alentador para que las mujeres ocupen los cargos superiores. Un gran porcentaje de la muestra, el 43.3%, está de acuerdo con la declaración de



que la participación de hermanos y familiares en el trabajo político, especialmente en las elecciones, impide el deseo de las mujeres de los Emiratos Árabes Unidos para competir. Esto es normal en una sociedad conservadora cuyos miembros no son partidarios de la competencia con parientes y familiares, en la esfera política.

Sin embargo, el 37.6% de la muestra rechaza esta declaración. Este resultado hace referencia a que un porcentaje de la muestra cree que la candidatura de los hermanos o parientes no limita la participación ni la competencia en el campo político.

La muestra, con el porcentaje del 47.3%, rechaza la declaración de que la falta de conciencia de las mujeres emiratíes sobre la vida política limita su capacidad de contribuir a los problemas de la sociedad, mientras que el 39.6% de la muestra está de acuerdo con ella.

Lo que muestra que la comunidad de investigación está dividida entre partidarios y oponentes de la conciencia de la vida política de parte de las mujeres emiratíes y su efecto a la reducción de su capacidad para contribuir a los problemas de la sociedad. Esto se puede explicar por el hecho de que las mujeres emiratíes tengan suficiente conciencia política para participar en las cuestiones de su sociedad. No obstante, dicha conciencia no alcanza el nivel de ambición de su sociedad, que cree que las mujeres deben tener un papel más importante en los asuntos de su sociedad porque tienen suficiente conciencia en esta área.

Con respecto a la declaración de que la debilidad del apoyo de la comunidad a las mujeres en las elecciones es un obstáculo que impida la participación de las mujeres emiratíes en el trabajo político, el 56,0% de la muestra concuerda con ella, mientras que el 27,1% no la acepta. Tal

resultado indica que la debilidad del apoyo comunitario de las mujeres para postularse a las elecciones dificulta su participación en el trabajo político, aunque esta opinión no es adoptada por todas las encuestadas, ya que hay quienes opinan lo contrario.

La mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 66.5%, está de acuerdo con la declaración de que la mayoría de los miembros de la comunidad opina que el hombre es el mejor que realiza el trabajo político en comparación con la mujer, si bien dicha declaración ha sido rechazada por, aproximadamente, el 21.3% de los individuos de la muestra. Este resultado muestra que hay casi un acuerdo entre las encuestadas de que una gran proporción de la sociedad de los EAU sigue creyendo que los hombres son mejores que las mujeres en la política.

Todos los datos y análisis anteriores dan una respuesta a la séptima pregunta planteada por el estudio al principio, que es: ¿Cuáles son los factores políticos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes? De este modo, el estudio ha logrado su séptimo objetivo consistente en conocer e identificar de los factores políticos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.

En lo que concierne la séptima hipótesis sobre este aspecto: los factores políticos pueden tener una influencia en el liderazgo de las mujeres emiratíes, los datos del estudio de campo coinciden con esta hipótesis.

### **5.5. Obstáculos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes**

Para identificar cuáles son los obstáculos más influyentes en el liderazgo desde el punto de vista de los individuos de la muestra, se ha realizado una serie de preguntas al respecto y las respuestas de las

encuestadas como se muestra en la tabla (30): La mayoría de las encuestadas, con el porcentaje del 55,6%, rechaza el papel de los obstáculos sociales, mientras que el 44,4% de la muestra está de acuerdo en que los factores sociales tienen un efecto al liderazgo de las mujeres emiratíes.

Esto muestra que los factores sociales continúan desempeñando un papel importante en el impedimento de la representación de las mujeres emiratíes en cargos de liderazgo. Esto ha sido mencionado anteriormente por algunas líderes entrevistadas en su opinión sobre el papel y la influencia de los factores sociales en el impedimento de la representación de las mujeres emiratíes en puestos de liderazgo.

Por otro lado, en cuanto a la opinión de los individuos de la muestra en torno al papel de los factores personales y psicológicos, el porcentaje del 22.0%, de la muestra, están de acuerdo en que los factores personales y psicológicos desempeñan un papel importante en el impedimento de la representación de las mujeres emiratíes en posiciones de liderazgo, mientras que lo rechaza el 78.0%.

**Tabla (30)**

Indica la opinión de las encuestadas acerca de los obstáculos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes

LA DECLARACIÓN		SI		NO	
		FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
1	Los obstáculos sociales	354	44.4	443	55.6
2	Los obstáculos personales y psicológicos	175	22.00	622	78.0
3	Los obstáculos institucionales	61	7.7	736	92.3
4	Los obstáculos culturales y educativos	52	6.5	745	93.5
5	Los obstáculos legislativos	44	5.5	753	94.5
6	Los obstáculos políticos	39	4.9	758	95.1
7	Los obstáculos económicos	30	3.8	767	96.2

Con respecto a los otros factores, como los factores institucionales, culturales y educativos, legislativos, políticos y finalmente, los económicos, la gran mayoría de las encuestadas, con más del 92%, se ponen de acuerdo en que no desempeñan un papel en impedir la representación de las mujeres emiratíes en puestos de liderazgo.

Lo que indica la disponibilidad de la infraestructura, educación, leyes, textos constitucionales e instituciones, así como las condiciones económicas necesarias y los factores políticos más importantes para apoyar el liderazgo de las mujeres emiratíes. Todo esto concuerda con las respuestas de las líderes entrevistadas. Pues, la mayoría de ellas indican que todas las condiciones están disponibles para aumentar la participación y representación de las mujeres emiratíes.

Algunas mujeres solo les faltan sus propias calificaciones, confianza en sí mismas, habilidades personales y deseo de participación, así como su necesidad, de vez en cuando, de apoyo familiar o social, en general.

Todos los datos presentados en la tabla (30) concuerdan con los datos presentados en las tablas anteriores, que señalan que los obstáculos sociales, personales y psicológicos desempeñan un papel, de una manera u otra, en obstaculizar el liderazgo de las mujeres emiratíes. Mientras que el resto de los obstáculos, como los obstáculos institucionales, culturales, educativos, legislativos, políticos y económicos, no juegan un papel importante en el impedimento de la representación de las mujeres emiratíes en puestos de liderazgo.



## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE CONCLUSIONES**

### **6.1. Discusión**

A través del estudio de campo y los datos recopilados de la muestra del estudio, podemos resumir los principales resultados del estudio de la siguiente manera:

1. La ignorancia de las mujeres sobre sus derechos legales es a veces uno de los obstáculos para activar el liderazgo de las mujeres emiratíes.

2. Se ha demostrado que los múltiples roles de las mujeres y la dispersión de sus esfuerzos entre los deberes familiares, por un lado, y sus obligaciones de empleo, por otro lado, pueden llevar a las mujeres a descuidar sus responsabilidades y confundir su desarrollo, aunque ha habido muchos cambios sociales positivos que se han logrado a los ojos de los miembros de la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos.

Algunas familias emiratíes siguen creyendo que el liderazgo solo es apropiado para los hombres y, por lo tanto, están interesados en desarrollar estas habilidades en los hombres, pero descuidan estas habilidades para las mujeres.

3. No hay una mala interpretación de la religión en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos con respecto al papel de las mujeres en las posiciones de liderazgo y, por lo tanto, la religión no representa un obstáculo para la aceptación de estas posiciones por parte de las mujeres de los EAU.

4. Todavía hay una debilidad y una disminución en los incentivos morales proporcionados por la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos y esto limita la promoción de las mujeres a los puestos de liderazgo.

5. Aunque la mayoría de las mujeres reciben múltiples cursos en el campo de la rehabilitación y la capacitación de las mujeres emiratíes, no obtienen suficientes cursos, por lo que este puede ser uno de los obstáculos que se enfrentan al liderazgo de las mujeres emiratíes.

6. Existe una buena comunicación entre los individuos de la sociedad y las mujeres líderes, aunque esta comunicación no representa la máxima aspiración de la sociedad en general y de las mujeres en particular, y esta comunicación debe activarse para transferir las experiencias de los líderes a otras mujeres en la sociedad.

7. Conciencia de la importancia de la participación de las mujeres en el trabajo con jóvenes, lo que se refleja positivamente en el aumento de la capacidad de las mujeres para asumir posiciones de liderazgo.

8. Las mujeres que crecen en familias más receptivas para la participación política son más exitosas y distinguidas que las otras que crecen en familias que no aceptan la participación política de las mujeres.

9. Las mujeres emiratíes no sienten que sus oportunidades laborales son limitadas en comparación con las de los hombres, y que no hay discriminación contra las mujeres en el campo de las oportunidades laborales, y que las mujeres son iguales en ingresos, aunque la igualdad no convence a todos los emiratíes. Así que, un pequeño porcentaje de la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos cree que existe una disparidad en los ingresos entre hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres de los



Emiratos Árabes Unidos tienen un alto nivel de gasto económico y de bienestar en comparación con los hombres.

10. La existencia de instituciones bancarias que contribuyen a la concesión de préstamos blandos para proyectos para mujeres, pero estas instituciones no están en el nivel de ambición porque no satisfacen a toda la muestra. Sin embargo, algunas mujeres no están dispuestas a ahorrar para sí mismas como lo hacen los hombres, y esto lleva a que algunas de ellas salgan con deudas y préstamos, que no pueden pagar a tiempo.

11. Las mujeres emiratíes tienen la capacidad de actuar con el dinero que poseen, pero hay un porcentaje de hombres que no confían en la capacidad de las mujeres para gestionar sus ingresos, lo que los lleva a intervenir y controlar lo que se obtiene de ingresos. Pero esta intervención de algunas parejas o padres no significa que las mujeres están sujetas a violencia debido a los ingresos que reciben.

12. Una gran proporción de la sociedad emiratí tienen percepción general que los lleva a creer que las mujeres están más influenciadas por la emoción que por la razón al tomar decisiones personales.

13. La sociedad de los EAU todavía está dividida entre sí; unos son proponentes y otros son opositores a la idea del impacto psicológico y físico del embarazo y el parto en la capacidad de las mujeres emiratíes para asumir posiciones de liderazgo.

14. Un porcentaje significativo de los miembros de la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos cree que las mujeres aún sufren debilidad en su capacidad de confrontar en el campo político y administrativo.

15. La comunidad de los EAU está dividida entre proponentes y opositores de la opinión sobre el miedo al fracaso de las mujeres, lo que limita sus posibilidades de asumir posiciones de liderazgo.

16. Hay una división en la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos entre los partidarios y los opositores del alcance de las disculpas de las mujeres por no aceptar oportunidades disponibles para que ocupen cargos de alto nivel. Aunque la mayoría de la comunidad cree que las mujeres emiratíes tienen la capacidad de administrar el trabajo en equipo.

17. Hay un tipo de control de los hombres en las áreas de trabajo, lo que no ayuda a las mujeres a progresar en su carrera profesional y al acceso a los cargos superiores. Además, un porcentaje considerable de la sociedad emiratí cree que existe una falta de confianza entre los gerentes de las instituciones gubernamentales y privadas en el desempeño de las mujeres trabajadoras, y un número considerable de miembros de la sociedad ve que hay una falta de claridad en los criterios adoptados en el desempeño de los cargos de alta dirección, lo que limita la capacidad de las mujeres para ocupar altos cargos.

18. El apoyo y el estímulo proporcionado por el sector privado para aumentar la participación de las mujeres en sus procesos institucionales es insuficiente y no alcanza el nivel de ambición.

19. La falta de servicios presentados a las mujeres en el área de la provisión de guarderías consistente en la falta de guarderías en algunas instituciones gubernamentales porque no se ha alcanzado el número de niños necesario. Además de la renuencia de las instituciones privadas a establecer guarderías, obligando a algunas mujeres a poner a sus hijos en

guarderías privadas y, al mismo tiempo, la opción de tales guarderías privadas representa un problema, al costar este tipo de guarderías un alto precio, lo que limita su capacidad de integración en el trabajo y los compromisos.

20. Hay una creencia entre algunos de que la admisión de mujeres a puestos de alto nivel requiere que viajen o trabajen hasta muy tarde, y que esta creencia puede limitar la capacidad de las mujeres para asumir esos puestos.

21. Existencia de una tendencia positiva por parte de la sociedad para el avance de las mujeres en la esfera política. Los planes de desarrollo han contribuido a aumentar el empoderamiento de las mujeres y lograr sus aspiraciones de asumir posiciones de liderazgo. Y que la incorporación de las mujeres emiratíes al nuevo parlamento es un indicador positivo de la experiencia democrática en los Emiratos Árabes Unidos, gracias a la existencia de instituciones que apoyan el equilibrio de género para activar la participación de las mujeres en la política, especialmente en el campo de las elecciones y los candidatos.

22. Los individuos de la muestra están de acuerdo con las respuestas de las líderes entrevistadas de que la presentación del modelo ideal de "modelos a seguir" en la participación en el trabajo político y público alienta a las mujeres emiratíes a participar positivamente en la acción política.

23. La importancia del gran papel desempeñado por las organizaciones y asociaciones de mujeres en la sensibilización política entre las mujeres emiratíes, aunque este papel no representa la máxima

aspiración de la muestra, según opina un porcentaje no pequeño de la sociedad de los EAU.

24. Una gran parte de la muestra está de acuerdo con la opinión de que la participación de hermanos y familiares en el trabajo político, especialmente en las elecciones, impide el deseo de las mujeres de los Emiratos Árabes Unidos para competir.

25. La división de la comunidad de investigación entre simpatizantes y opositores de la conciencia de las mujeres emiratíes sobre la vida política y el impacto de esto en la reducción de su capacidad para contribuir a los problemas de la sociedad.

26. La mayoría de los individuos de la muestra cree que la debilidad del apoyo de la comunidad a las mujeres para postularse a elecciones dificulta su participación en el trabajo político, aunque esta opinión no es adoptada por todos los miembros de la muestra, ya que hay quienes opinan lo contrario.

27. Hay un acuerdo casi común entre los encuestados de que un gran porcentaje de la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos todavía cree que los hombres son mejores que las mujeres en la política.

28. Algunos factores sociales, personales y psicológicos desempeñan un papel importante en el impedimento de la representación de las mujeres emiratíes en cargos de liderazgo, mientras que los factores institucionales, culturales, educativos, legislativos, políticos y económicos no desempeñan un papel en el impedimento de la representación de las mujeres emiratíes en posiciones de liderazgo.

## **6.2. Recomendaciones**

Después de completar el análisis de los datos del estudio de campo, se ha descubierto que es necesario hacer algunas recomendaciones para superar los obstáculos del liderazgo de las mujeres emiratíes. La fuente de algunas de estas propuestas y recomendaciones ha sido la muestra de estudio, ya sean las entrevistadas de las líderes al ser mujeres con experiencia en el campo del trabajo político, ya sean aquellos que llenaron el cuestionario como miembros y representantes de la comunidad; los que viven la realidad actual, sean hombres o mujeres.

Algunas de estas recomendaciones y sugerencias fueron presentadas por la investigadora a través de la revisión de los estudios e investigaciones de campo y teóricas que tuvieron lugar en muchos países y sociedades del mundo.

Además, mediante la revisión de la literatura teórica sobre el liderazgo de las mujeres en diversas sociedades del mundo desarrollado o en desarrollo. En consecuencia, podemos decir que algunas de las propuestas más importantes que se pueden presentar para activar el liderazgo de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos son las siguientes:

1. Llevar a cabo seminarios y talleres de sensibilización para mujeres sobre su conciencia de sus derechos legales, y la necesidad de poseer la capacidad de conocer sus roles, deberes y derechos estipulados en la Constitución del Estado y las leyes vigentes en el Estado.

2. Tratar de lograr un cambio real y profundo en los individuos y las familias en el área de algunos valores y costumbres tradicionales que limitan el liderazgo a los hombres o ven que el liderazgo solo es adecuado para los hombres, y lograr la plena conciencia de la importancia del papel que pueden desempeñar las mujeres en las posiciones de

liderazgo porque no son diferentes de los hombres en cuanto a derechos y deberes, y de que la verdadera religión islámica y las leyes de los Emiratos Árabes Unidos apoyan tal tendencia.

3. Proporcionar los incentivos morales que deben propiciar la familia y la sociedad de los EAU y las instituciones gubernamentales y privadas con respecto a alentar a las mujeres a asumir posiciones de liderazgo.

4. Fomentar y apoyar la comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad y las mujeres líderes actuales para transferir las experiencias de las líderes al resto de las mujeres en la sociedad, y fortalecer el papel de las mujeres líderes actuales en la transferencia de su experiencia y conocimiento a las demás, y animarlas para que ocupen los puestos de liderazgo en el Estado.

5. Trabajar para aumentar la conciencia de las mujeres sobre la necesidad de ahorrar y no desperdiciar los ingresos obtenidos o los préstamos de las instituciones bancarias, para no caer en la trampa de las deudas acumuladas que cansa a las mujeres y limita su capacidad para recibir posiciones de liderazgo.

6. Trabajar para aumentar la conciencia de los hombres sobre la necesidad de otorgar a las mujeres la suficiente libertad para disponer de sus ingresos, ya que este es su derecho siempre y cuando tenga la suficiente conciencia y la capacidad de gestionar sus asuntos financieros. A este respecto, los hombres deben darles la plena confianza en esta área y no intervenir en sus propios asuntos financieros.

7. Brindar todo tipo de apoyo a las mujeres trabajadoras en el campo del trabajo, mediante la provisión de bastantes guarderías infantiles adecuadas, reduciendo los precios de tales guarderías o que las instituciones contratan con una guardería privada cerca del trabajo, encargándose de pagar una parte del salario cubriendo un cierto número de niños; reducir las horas del trabajo al aumentar los tiempos de amamantamiento para los hijos; prestar más atención a la concesión de la licencia de parto, maternidad y cuidado de niños. Todo esto sirve para fortalecer la existencia de una vida social estable para las mujeres trabajadoras en todos los campos, en general, y en el campo político, en particular.

8. Proporcionar apoyo financiero a las mujeres trabajadoras en todas las áreas de la vida y en la esfera política en particular, y apoyar a las mujeres en el conveniente pago de préstamos obtenidos del gobierno o bancos privados.

9. Alentar a las instituciones del sector privado a crear oportunidades de empleo equitativas entre los sexos y no privar a las mujeres calificadas del acceso a oportunidades adecuadas de dichos cargos.

10. El enfoque no se limita a seminarios y talleres de sensibilización sobre mujeres jóvenes y el abandono de los otros grupos de edad.

11. Definir con precisión los estándares de promoción en las instituciones y activar el papel del gobierno para responsabilizar a los líderes inclinados a los hombres y obligar a las instituciones

gubernamentales y privadas a establecer políticas claras y precisas e indicadores de desempeño para apoyar a las mujeres en posiciones de liderazgo.

12. Introducir nuevos temas en los cursos de estudio para aumentar la conciencia sobre la importancia y el papel de las mujeres en la sociedad, con el objetivo de lograr un cambio real en las opiniones de los miembros de la sociedad de los EAU sobre las mujeres.

13. Establecer centros e instituciones de capacitación especializados para apoyar y rehabilitar a las mujeres jóvenes a fin de prepararlas para puestos de liderazgo en diversos campos de trabajo y aumentar la atención al componente femenino en los cursos de capacitación en todas sus formas y disciplinas.

14. Reestructurar las posiciones de liderazgo en cada período de tiempo dado, a fin de dar oportunidades a otras competencias para asumir posiciones de liderazgo y desarrollar una estrategia clara y específica para brindar oportunidades a las mujeres para que ocupen puestos de liderazgo y asignar a los antiguos líderes otras tareas para completar su carrera y liderazgo.

15. Organización de conferencias, simposios científicos y talleres para aclarar y sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de la participación de las mujeres en el trabajo político y la recepción de puestos de liderazgo, y explicar las dimensiones y efectos positivos de la familia y la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos que resultan de la recepción de puestos de liderazgo por parte de las mujeres.



16. La necesidad de alentar y motivar a las mujeres a participar más activamente y más seriamente en el trabajo comunitario, voluntario y caritativo, debido a sus efectos en el aumento de la confianza de las mujeres en sí mismas y la confianza de la comunidad en ellas, así como a que tal participación puede llevar a tener experiencia en el trabajo colectivo y de liderazgo de parte de las mujeres.

17. Aumentar las campañas de educación y sensibilización social y familiar para resaltar el papel de las mujeres como un elemento activo y vital en la construcción de su sociedad a todos los niveles, y dar el enfoque, de estas campañas, en grupos de jóvenes y pequeños con el fin de construir actitudes sociales positivas hacia el liderazgo de las mujeres y la posesión de los altos cargos de liderazgo.

18. Generalizar la idea del modelo a seguir y el modelo ideal para las mujeres emiratíes arroja más luz sobre los modelos inspiradores de las mujeres. Entre esos modelos inspiradores de los Emiratos Árabes Unidos se encuentran Sheikha Fátima, mujeres líderes, ministras y embajadoras actualmente activas en el país.

19. Alentar y animar a las mujeres a completar estudios universitarios y de posgrado y apoyarlas para obtener títulos universitarios en todas las especialidades requeridas por el Estado.

20. La necesidad de aumentar la efectividad y el papel de los medios audiovisuales y las redes sociales en el espacio electrónico, con el fin de desempeñar su papel en la difusión de la conciencia y la cultura del apoyo del liderazgo de las mujeres emiratíes y la posesión depuestos de liderazgo en el Estado.

21. Aumentar el papel de las asociaciones e instituciones de los EAU interesadas en las mujeres a través de las actividades que pueden ofrecer para aumentar el papel y la eficacia de las mujeres en el campo del liderazgo, y el establecimiento de cursos de capacitación o actividades de sensibilización y todo lo que sirva a las mujeres y aumente su representación política.

22. La necesidad de que las universidades y los institutos científicos de los Emiratos Árabes Unidos desempeñen un papel en el aumento del liderazgo de las mujeres mediante el establecimiento de una estrategia especial en el campo de la preparación de las mujeres y el desarrollo de sus capacidades y posiciones de liderazgo, y mediante conferencias y seminarios científicos que pueden realizarse en esta área. Además, la necesidad de dedicar ciertas posiciones de liderazgo a las mujeres calificadas.

### **6.3. Conclusiones**

En relación con los resultados obtenidos en el estudio de campo, la interpretación de las conclusiones que podríamos deducir de dichos resultados, se puede trazar una síntesis adecuada del futuro que podrían tener las condiciones y situaciones de liderazgo de la mujer emiratí. Estos puntos se pueden resumir en los siguientes:

1. Debido al desconocimiento por partes de ciertas mujeres de los Emiratos Árabes Unidos de sus derechos legales, hasta que no se haya encontrado una solución para este problema y no se supere creando conciencia de la importancia de la formación para dichas mujeres la situación será difícil. El conocimiento de sus derechos legales para alcanzar mayor eficacia y participación política es fundamental. Se aspira

a que los resultados obtenidos en este estudio sean tomados en consideración por parte de los dirigentes y eruditos del país para superar este problema, para darle una situación. En especial que los dirigentes muestren interés que se traduzca en estrategias para activar el papel de la sociedad en general y el de la mujer en particular.

2. Debido a la multiplicidad de roles de la mujer emiratí y la dispersión de sus esfuerzos entre hogar y trabajo, hace que no pueda cumplir con sus deberes y responsabilidades de forma íntegra en especial en el aspecto público. Por esto hasta que no se haya enfrentado este problema, reduciendo las funciones laborales que ejerce la mujer, además de considerar su condición especial de esposa, trabajadora o empleada, su situación seguirá empeorando con el aumento las presiones de la vida privada y los roles profesionales. Sumar a esto su papel en la toma de decisiones y los compromisos políticos, lo que requiere de mayor presencia y dedicación.

3. Esta cuestión requiere de especial interés por parte de las instituciones estatales, en todos sus aspectos. Sería necesario realizar una reforma legislativa en relación con las horas de trabajo, lo que podría repercutir de forma positiva sobre la situación y las condiciones de la mujer emiratí.

4. Considerando los antiguos valores en relación con la percepción de la idea del liderazgo femenino en los diferentes ámbitos, el estado debería acelerar el cambio social relativo a este tema. Como se indicó en las líneas anteriores, hasta que no se haya conseguido solucionar el problema de forma adecuada, el liderazgo de las mujeres no será efectiva. Este tema será cada vez más importante con el paso del tiempo, es pieza

fundamental en el futuro. Por nuestra parte confiamos en que se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en los estudios relativos a esta cuestión, lo que supondrá un factor positivo en el futuro, permitiendo a la mujer desempeñar un papel más relevante y tener más posibilidades para la obtención de oportunidades a altos cargos directivos en los diferentes ámbitos sociales.

5. Los incentivos alentadores mediocres que recibe la mujer emiratí, supondrán a largo o corto plazo un factor negativo importante en relación con la participación de la mujer en el mundo político. Los esfuerzos en este campo deben de ser de calidad. Es necesario encontrar soluciones aumentando el nivel de apoyo moral igualándolo al respaldo financiero recibido. Se debe de promover la eficacia y la participación de la mujer en la actividad política de manera clara y decidida.

6. Considerando la carencia de los cursos de formación y de capacitación laboral ofrecidos a la mujer -según los resultados del estudio-, el papel de la mujer seguirá desarrollándose a pasos lentos si no se toman las medidas necesarias. Por otro lado, si nos fijamos en los planes y estrategias adoptadas en los Emiratos Árabes Unidos, creemos que podríamos poner fin a estos problemas en tiempo y forma apropiados si se sigue desarrollando este ámbito en conjunto con otros en los que también existe una carestía.

7. La mujer emiratí necesita reforzar sus vínculos en el país donde vive, y relacionarse con mujeres dirigentes, con el fin de aprender de sus experiencias en el ámbito del liderazgo femenino, establecer modelos y éxito. De no ser así, los cargos directivos seguirán estando ocupados por una élite de mujeres minoritarias y sin mucha influencia. Hay que

subrayar el trabajo realizado por la Unión de Mujeres Emiratíes y las asociaciones y organizaciones dedicadas al desarrollo de la mujer que están consiguiendo muchos logros en este aspecto, lo que tendrá un impacto importante en este ámbito a corto y largo plazo, pero es necesario un mayor encuentro y crear ese modelo de éxito de la mujer emiratí.

8. Debido a la conciencia de la importancia de la participación de la mujer en las actividades juveniles, esperamos un futuro prometedor y optimista para lograr una mejor eficacia y participación política de la mujer, así como ocupar cargos directivos.

9. Debido a que todavía existen familias en la sociedad emiratí que no aceptan que la mujer participe en la política y que tenga mayores responsabilidades a su cargo, la situación de la mujer y su papel en los puestos de liderazgo avanza. Teniendo en cuenta las estrategias y las decisiones sobre la realización de un cambio real en cuanto a la percepción que tiene la sociedad de la mujer y de sus excelentes capacidades y competencias se puede conseguir mucho.

10. El hecho de que haya algunas mujeres que no son prudentes a la hora de ahorrar para sí mismas como hace la mayoría de los hombres, que no tienen una previsión económica para sí mismas, supone un reto ante el acceso de las mismas a cargos directivos. Contar con una suficiencia económica es una baza importante. Su participación efectiva en el ámbito político se ve afectada, además de que se verán acumuladas sus deudas, lo que impedirá su participación y dependencia de aquella persona que cubra su déficit económico. Frente a lo cual el estado debería actuar aplicando sus leyes y decisiones para evitar que esta situación siga

así. Nuestro acercamiento a las leyes e iniciativas aprobadas en los Emiratos Árabes Unidos, nos hizo ver que se trata de medidas meramente temporales, de corto alcance, que deberán convertirse en soluciones adecuadas y eficaces.

11. Debido a la desconfianza de algunos hombres de ciertas mujeres respecto de sus competencias y capacidades para gestionar mejor su sueldo en los Emiratos Árabes Unido, muchos hombres tratan de imponerles ciertos controles en el gasto y control económico a las mujeres. Por consiguiente, la intervención del estado en la sensibilización de las mujeres sobre la importancia de alejarse de consumos innecesarios y centrarse en los ahorros y aumentar la confianza de los hombres en las capacidades de las mujeres en este ámbito es fundamental. En esta misma línea y visto el papel desempeñado por las instituciones de difusión de la información en los diferentes ámbitos de la vida, se prevé un cambio de la situación a favor de la mujer y se prevé un futuro desprovisto de estos obstáculos.

12. Debido a la existencia de una visión, presente en gran parte en la sociedad emiratí, en la que la mujer se deja llevar por las emociones más que por la razón, se considera esta no preparada para la esfera pública. Por este motivo, la mujer debería realizar cambios reales en este ámbito con la ayuda de organizaciones y asociaciones de mujeres en el país, en caso de que no se produjese este cambio, esta visión podría transmitirse a los hijos mediante el proceso de la socialización, perpetuando esta situación. Impediría en tiempos futuros el desempeño del papel de la mujer con eficacia y su participación en la vida política. Existen instituciones que se ocupan de esta cuestión, como las organizaciones, las asociaciones de mujeres y las instituciones de la

sociedad civil. Hay confianza en que el papel de dichas instituciones tendrá un impacto positivo en cambiar esta visión y acelerar la modernización de la sociedad emiratí.

13. La fragmentación de la sociedad emiratí entre partidarios y contrarios de la idea de las repercusiones mentales y físicas del embarazo y el parto sobre la capacidad de la mujer emiratí y su capacidad de ocupar cargos directivos, seguirá siendo una barrera ante el impulso de la participación de la mujer emiratí en la toma de decisiones. Hasta que no haya una sensibilización y un cambio de esta visión, en este sentido, no se darán verdaderos pasos. Se puede ver que los planes y estrategias emprendidas por el estado podrían realizar este tipo de cambio, quizás no a corto plazo, pero sí a medio o largo plazo.

14. A pesar de que sigue existiendo un número importante de personas que creen que la mujer puede tener deficiencias en cuanto a su capacidad de enfrentamiento y competencia empleados en el trabajo político, creemos que el plan de modernización llevado a cabo por el país podría cambiar esta visión, no pudiendo ser de forma inmediata pero sí a medio o largo plazo.

15. La mujer debería potenciar la confianza en sí misma mediante las cuestiones de capacitación e información tanto teórica como práctica para vencer el miedo al fracaso. Es fundamental que la sociedad confíe bastante en que la mujer puede ocupar puestos directivos con éxito. Esto podría realizarse en un futuro cercano en el ámbito de la modernización de la sociedad emiratí, además de cambiar ciertos puntos de vista negativos acerca de la mujer.

16. La experiencia en el ámbito del liderazgo de la mujer en Emiratos Árabes Unidos ha demostrado que es capaz de asumir responsabilidades y gestionar el trabajo en equipo y, aun así, el movimiento de la modernización podría acelerar estos logros en un futuro cercano. Sumándole a esto los planes del desarrollo y las estrategias emprendidas por el Estado para conseguir dicho objetivo con eficacia.

17. Es necesario darles la posibilidad a las mujeres y liberar algunos puestos del monopolio de los hombres. En este sentido habrá que activar las decisiones tomadas por el Estado, además de las recomendaciones contenidas en los trabajos de investigación científicos realizados en este ámbito. Se confía en que esto podría realizarse en el plazo establecido, sobre todo que el Estado con todos sus dirigentes está dispuesto a hacer participar a las mujeres en el desarrollo de la sociedad emiratí.

18. En virtud del papel limitado del sector privado en la capacitación de la mujer según el estudio de campo, creemos que este papel podría ser más importante en el futuro, dar más capacidad de actuación a lo privado. Con la condición de incluir en los planes y estrategias las disposiciones específicas, para servir a los intereses de la sociedad y de la mujer emiratí por una parte, y los del sector privado por otra.

19. En relación con la falta de un número suficiente de guarderías en la sociedad, creemos que este problema podría ser solucionado en un futuro cercano, mediante el buen uso de las infraestructuras existentes en el país. Puede llevarse a cabo mediante la aplicación de las decisiones



específicas del Estado concediendo la correspondiente autorización para la construcción de dichos centros.

20. La existencia de algunos prejuicios en la forma de ver de algunos emiratíes sobre el hecho de que las mujeres que ocupan cargos directivos viajan mucho y tardan en volver de su trabajo. Es conveniente encontrar soluciones y crear más leyes que respaldan a la mujer y tomen en consideración la multiplicidad de sus roles. También es necesario activar las leyes ya existentes, esto podría hacerse en poco tiempo a costa del esfuerzo del Estado y sus instituciones y del propio sector privado y sus instituciones.

21. El hecho de que haya instituciones y leyes que apoyan el equilibrio y la igualdad de género con el fin de activar la participación de la mujer en el trabajo político, será clave en el reparto de oportunidades electorales entre hombres y mujeres, además de activar el papel de la mujer a la hora de presentar su candidatura e incluso a la hora de ser votada en un futuro cercano.

22. El aumento de la efectividad de la mujer en cuanto a su conciencia de la vida política y el aumento de su capacidad de participación en resolver los problemas sociales. Todo ello está relacionado con los esfuerzos que se pueden hacer en este ámbito, y puesto que la sociedad y el Estado emiratí emplean todos sus recursos y esfuerzos para alcanzar este objetivo, se prevé que el cambio en este sentido se hará de forma seria y sincera, además de realizarse próximamente.

23. Visto que muchos de los encuestados ven que existe una falta de apoyo social a la mujer a la hora de presentar su candidatura a las elecciones, este problema no se podrá solucionar a corto plazo, sino que se debería dedicarle tiempo y esfuerzos excepcionales para conseguir que cambie a medio o largo plazo. Conseguir una sociedad igualitaria que respalde la presencia de la mujer en el ámbito político.

24. La mayoría de las personas encuestadas creen que el hombre es mejor que la mujer en el ámbito político, en su desempeño. Esto es inconcebible, hay que cambiar esta percepción, que no creemos que se pueda hacer de inmediato. En algunos países desarrollados la situación de la mujer en este aspecto es parecida a la que existe en Emiratos Árabes Unidos, esto no quiere decir que no reacciones frente a este problema, pero creemos que un cambio real requerirá un largo tiempo y mucho esfuerzo.



## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### 7.1. Libros, revistas y tesis

AAUW (2016). *Leadership in Women of Status The: Bias and Barriers*. Washington: Printing First, DC.

Abdel Halim Al-Zayyat, Muhammad (2002). *Desarrollo político: un estudio de sociología política*, T. 1, Alejandría: University Knowledge House.

Abdel Muti, Abdel Basset (1981). *Theoretical Trends in Sociology*. Kuwait: Consejo Nacional para la Cultura, las Artes y las Letras.

Abdelghani Bassiouni, Abdullah (1997). *Sistemas políticos y derecho constitucional*. Alejandría: Manshaat al-Maarif.

Abdel-Maaboud Morsi, Mohamed (2001). *Sociología según Parsons, entre las teorías de la acción y el sistema social*, (1ª ed.). Arabia Saudita: Al-Alayqi Modern Bookshop, p. 156.

Abdel-Mutal, Nawal (2018). *Empowering Gulf Women*. El Cairo: Oficina Árabe del Conocimiento.

Abdel-Salam, Abdel-Azim y Al-Naqbi, Salem Jarwan (2009). *El Sistema Constitucional y Político de los Emiratos Árabes Unidos*, Academia de Ciencias Policiales, Sharjah.

Abdul Hameed, Salah (2014). *Los Emiratos entre Historia y Geografía*. Egipto: Atlas para Publicaciones y Distribución.

Abdul Rahman Al-Hiti, Nawzad (2011). "The developmental role of non-gubernamental Organizations and Gulf women's Associations as a model", *Revista de estudios estratégicos*, Emiratos Árabes Unidos, Abu Dabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, Núm. 163.

Abdulaziz Mustafa, Al-Khalid (2018). *Historia de la Legislación Federa*. Abu Dhabi: Archivos Nacionales.

- Abdullah Lootah, Fedda (2009). *Emirati Women's Contribution to the Labour Market*, "Documento presentado en el taller de formación sobre: "Desarrollo de habilidades profesionales y capacidades competitivas de las mujeres árabes", organizado por: la Organización Árabe del Trabajo en cooperación con el Comité de Empresarias Industriales de la Cámara de Damasco. de Industria, Siria, julio de 2009.
- Abdullah Marouf, Alaa (2001). *Observadores culturales y sociales para la participación política de las mujeres iraquíes* (Maestría). Bagdad: Universidad de Bagdad, Facultad de Artes, Departamento de Sociología.
- Abdullah, Abdul Khaleq (et. al) (1995). *Civil Society in the United Arab Emirates*, (1ª ed.). Egipto: *Publicación conjunta de la Sociedad Social de los EAU y el Centro Ibn Khaldun de Estudios sobre el Desarrollo*.
- Abdullah, Abeer (2019). Mujeres líderes, *Revista científica de servicio social*, Facultad de servicio social, Universidad de Asuán, Vol. 2, Núm. 3.
- Al Habsi, Rashid (2011). *Desarrollo social en los EAU 1971-2004*. Abu Dhabi: Ministerio de Cultura, Juventud y Desarrollo Comunitario.
- Al Shamsi, Maitha (2015). *Madre de los Emiratos, Fatima Bint Mubarak - Principios y logros*. EAU: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos.
- Al Suwaidi, Jamal (2019). *La sociedad de los Emiratos Árabes Unidos en el siglo XXI: problemas y desafíos en un mundo cambiante*, (2ª ed.). Abu Dhabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos.
- Al Suwaidi, Jamal Sanad (2019). *La mujer y el desarrollo*, (1ª ed.). Abu Dhabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos.
- Al-Abadi, Hani Ahmed Younis (2018). *Social Challenges Facing Industry and Manufacturing in Iraq*. Jordania: Dar Ghaida for Publishing and Distribution.
- Al-Amiri, Asma (et. al), *The Role of Women in the Federal National Council*. Dubai: Consejo Nacional Federal, sin fecha.

- Al-Aswad, Sadiq (1990). *Sociología Política, Facultad de Ciencias Políticas*, Bagdad.
- Al-Basti, Afra (2014). *Women's Contribution to the Political Field, documento presentado en el Foro de Mujeres Líderes Árabes*, cuarta sesión.
- Al-Dabbagh, Mai (et. al) (2009). *The parliamentary experience of Emirati women*. Dubai: Ministerio de Estado para Asuntos del Consejo Nacional Federal y Escuela de Gobierno de Dubai.
- Al-Dabbagh, Mai (et. al) (2009). *The Parliamentary Experience of Emirati Women: A Study on the First Federal National Council Elections*. EAU: Facultad de Gobierno de Dubai, Ministerio de Estado para Asuntos del Consejo Federal Nacional.
- Al-Dabbagh, Mai et al. (2009). *The Parliamentary Experience of Emirati Women*. Dubai: Escuela de Gobierno de Dubai.
- Al-Ghafli, Hamdan (2011). *Women's Political Participation in the United Arab Emirates*, (1ª ed.). El Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- ALGharaibeh, Fakir (2015). *Una exploración de la evolución de los roles de la mujer en las sociedades del Consejo de Cooperación del Golfo Fuente: Desarrollo social. Cuestiones de desarrollo social*. Consorcio Internacional para el Desarrollo Social.
- Al-hazaima, Islam (2013). *Situación laboral de la mujer en el Ministerio de Educación de Jordania* (Tesis de maestría). Jordania: Universidad de Jerash.
- Al-Karmi, Zuhair (1978). La ciencia y los problemas del hombre contemporáneo, *Serie El mundo del conocimiento*, núm. 5, mayo de 1978.
- Al-Maairji, Amira (2010). *Representación de las mujeres en el Parlamento*. Beirut: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- Al-Majzoub, Muhammad (2002). *La Ley Constitucional y el Sistema Político en el Líbano*. Beirut: Publicaciones de Derechos Humanos Al-Halabi.

- Al-Mu'jam Al-Wasit (Diccionario de la lengua árabe), T 1.
- Al-Qaterji, Noha (2006). *Mujeres en el Sistema de las Naciones Unidas*. Beirut: Fundación Universitaria de Estudios.
- Al-Shamsi, Najeeb (2015). "Mujeres y desarrollo en Ras Al-Khaimah", (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos, Ras Al-Khaimah: Al-Masar for Economic Studies and Publishing.
- Al-tabtabaay, Adel (1978). *El sistema federal en los Emiratos Árabes Unidos: un estudio comparativo*, (Tesis doctoral). Egipto: New Cairo Press, Universidad Ain Shams.
- Al-Yazidi, Maha bint Saeed (2020). *Las mujeres sauditas y su papel en el desarrollo de la sociedad: princesa Sarah Al Saud como ejemplo* (un artículo científico presentado en la conferencia sobre el fortalecimiento del papel de las mujeres sauditas en el desarrollo comunitario a la luz de Visión 2030 del Reino), en: Universidad Al-Jouf, Reino de Arabia Saudita, 24-25 / abril / 2017.
- Amal Al Qubaisi (2014). *Tendencias y políticas globales que buscan lograr la paridad de género*. Documento presentado en la cumbre gubernamental celebrada el 10 de febrero de 2014.
- Amal Al-Qubaisi, *Tendencias y políticas globales que buscan lograr la paridad de género*.
- Ashwi, Mustafa, Bosnia, Mahmoud y Khalifa, Batoool y Abdullah, Yara (2013). *El simposio regional sobre mujeres en puestos de liderazgo y adopción de decisiones en los países árabes*. Kuwait: 10 y 11 de marzo de 2013.
- Atef Ahmed, Fouad (1995). *Sociología política*. Alejandría: University Knowledge House.
- Awad Ragab, Limón (2016). *Al-Wajeez en Sistemas políticos y principios de derecho constitucional*, (2ª ed.). Jordania, Ammán: Dar Wael para publicación y distribución.

- Awad, Hanafi (2010). *Sociología Política*. Alexandria: Modern University Office.
- Awni, Maliha y Khalil, Maan (1990). *General Sociology*, (2ª ed.). Bagdad: Ministry of Higher Education Press.
- Awwad, Rouhiya (2020). *Desafíos del acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en las universidades palestinas desde la perspectiva de los trabajadores masculinos y femeninos* (tesis de maestría no publicada). Palestina: Universidad Técnica de Palestina.
- Badawi, Ahmed Zaki. (1982). *Diccionario de términos de ciencias sociales*. (2ª ed.). Beirut: Biblioteca del Líbano.
- Badr Muhammad Adel, Hamad (2018). *El principio de separación de poderes en el sistema constitucional de Bahrein*, (2ª ed.). Bahrein: Instituto de Bahrein para el Desarrollo Político.
- Bin Howiden, Muhammad (2010). *Federalismo en los Emiratos (teoría, realidad y futuro)*, (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los EAU.
- Bin Muhammad Bin Zakaria Al-Ansari, Zakaria (1990). *Elegantes fronteras y precisiones*. Beirut: Dar Al-Fikr Al-Mu'astamir.
- Bou Shair, Saeed (2003). *Derecho constitucional y sistemas políticos: métodos de ejercicio del poder: fundamentos y aplicaciones de los sistemas políticos*, (segunda parte). Argelia: University Press.
- Bro, Philip (1998). *Sociología política*, (1ª ed.). Líbano: Instituto Universitario de Estudios, Publicaciones y Distribución.
- Bunnin Jiyuan Yu, Nicholas (2004). *Diccionario Blackwell de Filosofía Occidental*, EE UU: Blackwell Publishing.
- Creswell, J. W. (2014). *Diseño de la investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos*, (4ª ed.). Londres: Sage Publications Ltd.



- Cuadrado Ruiz, M. Á. (2020), "Violence against women and Girls: Female genital mutilation" en M Mrówezynski/ T. Knespka *Prawo publiczne. Wobec aktualnych problemów społecznych I gospodarezych*, Bydgoszcz (Polonia) pp. 105-120.
- Cuadrado Ruiz, M. Á. (2020). "Criterios político-criminales orientadores de la protección penal de los intereses económicos de los consumidores", en Hernández Plasencia, U., *Los límites de la protección penal de los intereses de los consumidores*, Madrid. Ed. Marcial Pons, pp 125-147. <http://hdl.handle.net/10481/60597>
- Cuadrado Ruiz, M. Á. (2020). "Migraciones, mujeres y delitos culturales" en *Revista Bioética y Ciencias de la Salud*. [internet] Vol. 8 (2) 2020, Julio – Diciembre <https://saib.es/migraciones-mujeres-y-delitos-culturales-2/>
- Cuadrado Ruiz, M. Á. (2018). "Derechos Humanos, Violencia y Género". En: Del Carpio Delgado/García Álvarez, *Derecho Penal: La Espada y el Escudo de los Derechos Humanos*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch.
- Cuadrado Ruiz, M. Á. (2018). "Violencia contra las mujeres y niñas en la mutilación genital femenina". En: *Estudios Jurídico penales y Criminológicos en Homenaje al Prof. Lorenzo Morillas*. Madrid: Ed. Dykinson, Madrid, pp. 889 y ss.
- Cuadrado Ruiz, M<sup>a</sup> Á. (1997). "Protección penal de la salud de los consumidores". En: Martos Núñez (Director), *Protección penal y tutela jurisdiccional de la salud pública y el medio ambiente*. Sevilla: Servicio de publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S. y Baumgarten, P. (2007). *Las mujeres importan: la diversidad de género, un motor del desempeño corporativo*. McKinsey.
- Diccionario New Westers de lengua inglesa (1975). Nueva York.
- Emile Durkheim (1967). *Las raíces de los métodos sociológicos*, (16.<sup>a</sup> ed). París: Les Presses universitaires de France.

- Fathi Abdel-Nabi, Al-Wahidi (1982). *Garantías de aplicación de las normas constitucionales*, tesis doctoral. Egipto: Universidad de El Cairo.
- Giddens, Anthony (1996). *Capitalism and Modern Social Theory*. Britania: Cambridge University Press.
- Giddens, Anthony (2005). *Sociology*. Beirut: publicaciones de la Organización Árabe para la Traducción.
- Gobrini, Zakaria (2022). La fidelidad y las tareas de los imanes hacia los jóvenes a la luz de los desafíos actuales, *Revista Al-Masjid*, Argelia, Ministerio de Asuntos Religiosos y Dotaciones, Vol. 20, Núm. 1.
- Hafez, Fatima (2011). *Empowerment of Gulf Women, Controversy Inside and Outside*, (1ª ed.). Abu Dabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, Núm. 128.
- Hamdi Attia Mustafa, Amer (2016). *The Mediator in Constitutional Law*. Egipto, Alejandría: Al-Wafaa Law Library.
- Hamid Ibrahim, Al-Hammadi (2011). *Supervisión de la constitucionalidad de las leyes en los Emiratos Árabes Unidos*. Egipto: Centro Nacional de Publicaciones Jurídicas.
- Hossam El-Din Ahmed, Waseem (2016). *The Political Empowerment of Arab Women*. Riad: Centro promotor de investigación social y estudios de la mujer.
- Ibn Manzur, Jamal al-Din Muhammad Bin Makram (1979). *Lisan al-Arab*. El Cairo: Dar al-Maaref.
- Ibrahim Mansour, Muhammad (2015). *Los derechos de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos*. Dubái: Unión General de Mujeres.
- Jalabi, Ali Abdul Razak (1986). *El diseño de fundamentos y estrategias de investigación social*. Alejandría: Ed. Dar Al Maarifah Aljamieiah.

- Jundi, Abdul Karim (2012). El concepto de realidad en las ciencias humanas, *Revista Namaa para investigaciones y estudios Estudios intelectuales*, Líbano, Núm. 23.
- Kanaan, Nawaf (2006). *The Constitutional and Political System of the United Arab Emirates*, (2ª ed.). Sharjah: Universidad de Sharjah.
- Karwan Orhman, Ismail (2017). La organización constitucional de los poderes de las regiones en el estado federal, *Revista de la Universidad de Desarrollo Humano*, Irak: Vol. 3, Núm. 2, junio. 214-242.
- Kassour, Asia. El liderazgo de las mujeres desde la perspectiva de la sociología de las organizaciones, *Revista de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos*, Centro de Investigaciones Científicas y Técnicas en Antropología, Social y Cultura (CRASC), Núm. 7.
- Khader Saleh, Samia (2005). *Participación Política y Democracia: Actitudes Teóricas y Metodológicas Modernas*. El Cairo: Dar Al-Kutub Al-Arabiya para Publishing.
- Khalil Omar, Maan (1982). *Criticism of Contemporary Social Thought*. Beirut: New Horizons House.
- Khalil, Mohsen (1990). *El sistema constitucional de los Emiratos Árabes Unidos*. Egipto, Alejandría: Manshaat al-Maarif.
- Khazar, Wassila (2013). *Ideología y sociología: dialéctica de la separación y la comunicación*. Beirut: Knowledge Forum.
- Lootah, Maryam Sultan (2007). *Mujeres y participación política en los Emiratos Árabes Unidos*. Jordania, Ammán: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.
- Magdy Abdel Hamid, Shoaib (2012). *El derecho constitucional y el sistema de gobierno en los Emiratos Árabe*. Egipto, El Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- Mann, Michel (1994). *Enciclopedia de Ciencias Sociales* (traducida al árabe por Adel Mukhtar y Saad Abdel Aziz, Al-Falah). El Cairo.

- Martin Heidegger (1962). *Ser y tiempo*, NYC/Evanston: Harper & Row.
- Mills, C.W. (1971). *The Sociological Imagination*. Londres: Penguin Books.
- Mohamed Abdel-Hadi, Sawy, (2018). *El caso del principio de separación de poderes en el sistema político estadounidense bajo la administración Trump*. Centro Árabe de Investigaciones y Estudios.
- Mohammed Rashid, Rashid, *The Reality of Associations of Public Benefit: A Statistical Study*, Emiratos Árabes Unidos: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Mohammed, Mohamed Ali (1983). *Introducción a la investigación social*. Beirut: Ed. Dar Alnahdah Al-arabiah, 1983.
- Mohsen, Abd al-Basit Muhammad (1974). *Reglas de investigación social*, (1ª ed.). El Cairo: Dar al-Maarif.
- Monge Fernández, Antonia, (2019). *Mujer y Derecho penal ¿Necesidad de una Reforma desde una perspectiva de género?.* Barcelona. Bosch Editor. 2019. 604. ISBN 978-84-120770-4-9
- Muhammad Kamel, Laila (1971). *Derecho Constitucional*. El Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Muhammad Katsch (2001). *El mundo educativo en lata caliente: un estudio de la perspectiva educativa sobre el problema de la autenticidad y la modernidad*, (1.ª ed.). El Cairo: Ed. Dar Al-Kitab.
- Muhammad Refaat, Abdel-Wahhab y Muhammad, Hussein Othman (1999). *Sistemas Políticos y Derecho Constitucional*. Egipto, Alejandría: University Press.
- Muhammad Saif Al-Ghafli, Hamdan (2011). *La participación política de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos (El Nuevo Testamento de las mujeres emiratíes)*, (1ª ed.). El Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, primera edición.

- N. Miller, Norman (1968). La supervivencia política del liderazgo tradicional, *Revista de estudios africanos modernos*, Vol. 6, Núm. 2, (agosto).
- Naeem Ahmed, Samir (1985). *Theory in Sociology: un estudio crítico*, (5ª ed.). El Cairo: Dar Al-Maarif.
- Nawzad Abdul Rahman Al-Hiti (2011). *The Developmental Role of Non-Governmental Organizations, Gulf Women's Associations as a Model*, (1ª ed.), Abu Dabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos, No. 163.
- Nikola, Timashev, *Theory of Sociology: Its Nature and Development*. El Cairo: Dar Al-Maarif.
- Peter L. Berger, Thomas Lukman (1966). *La construcción social de la realidad; Un tratado de sociología del conocimiento*. EE UU: Penguin Books.
- Quiness, Naima (2018). *El sistema constitucional y las instituciones constitucionales en el Reino de Arabia Saudita*. Riyadh: University Book House.
- Raad, honesto (1998). *Derecho constitucional general, primera edición*. Líbano, Beirut: Modern Book Foundation.
- Rashid Mohammed Rashid (1989). *The Reality of Associations of Public Benefit: A Statistical Study*. Emiratos Árabes Unidos: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Rincón, Virginia, González, Miguel y Barrero, Karle (2017). *Women and leadership: Gender arriers to senior management position*, Intangible Capital, IC, 2017 – 13(2).
- Rouleau-Carroll, L.K. (2014). *Atributos y características que contribuyen al liderazgo femenino exitoso en la educación secundaria*.
- Saeed, Jalal al-Din (2004). *Diccionario de reformas y evidencias filosóficas*, Túnez: Dar al-Janoub.

- Sanad Al-Suwaidi, Jamal (2013). *Mother of the Emirates, a Unique Model of Global Women's Leadership* (Artículo científico publicado en un suplemento especial de *la revista Akhbar Al-Sa'a*). Emiratos Árabes Unidos, Dubai, septiembre de 2013.
- Sharaa, Maryam (2014). Empoderar a las mujeres trabajadoras para que asuman puestos de liderazgo: constituyentes y desafíos. *Revista de Derecho y Ciencias Humanas*, Universidad Zian Ashour en Djelfa, Núm. 19.
- Shehata, Mohi (1996). *Participación política, su naturaleza/determinantes*. Alejandría: University Knowledge House.
- Shurrab, Naji Sadek (2019). *Democracia de los Emiratos Árabes Unidos*, Periódico Al Khaleej, Sharjah: Centro de Estudios del Golfo.
- Somalí, Sabah Bint Abdullah, Al-Jafri, Haya Mustafa y Zaki, Khadija Mahmoud (2019). Desafíos que enfrentan las mujeres académicas para asumir una posición de liderazgo en el sector de la educación superior pública: un estudio aplicado sobre la Universidad King Abdulaziz en la gobernación de Jeddah, *Revista Educativa Internacional Especializada*, Jordania: Dar Semat para Estudios e Investigación, Vol. VIII, Núm. 9, septiembre.
- Stanly, C. J. & Hopkins, K. D (1972). *Educación y medición y evaluación psicológicas*. New Jersey: Prentice Hall.
- Suhail Al-Amiri, Saleha (2013). *The Role of Emirati Women in Political Participation*, (Tesis de maestría), Universidad de Medio Oriente.
- Suhail Al-Amiri, Salha (julio de 2013). *The Role of Emirati Women in Political Participation*, (tesis de maestría). Jordania, Ammán: Departamento de Ciencias Políticas, Universidad de Medio Oriente.
- Tarde, Gabriel (1899). *Las transformaciones del poder*. París: F. Alcan.
- Totah, Sana Maher y Al-Ajarmeh, Nofan (2017). Asunción de mujeres en puestos de liderazgo en las instituciones del Estado de Palestina: un estudio comparativo,

- Sociedad Jordana de Ciencias de la Educación, Jordan Educational Journal*, Vol. 3, Núm. 2.
- Un grupo de investigadores (2017). *Mujeres del Golfo y Yemen*. Emiratos Árabes Unidos, Dubái: Centro de Estudios e Investigaciones Al-Mesbar.
- Unión General de Mujeres (2014), *Mujeres trabajadoras entre roles sociales y requisitos laborales*. Dubai, abril de 2014.
- Dallah, Sam Suleiman (2014). *Principios de derecho constitucional y sistemas políticos: un estudio del sistema constitucional en los Emiratos Árabes Unidos*, (1ª ed.). Sharjah: Universidad de Sharjah.
- Duguit, León (1930). *Tratado de derecho constitucional la teoría general del Estado*, T. I, París: Dalloz.
- Eduardo Henderson (1988). *Este extraño evento completa la historia: memorias de días anteriores en los Emiratos Árabes Unidos y Omán*. Londres: Quartet Books, p. 61.
- El-Hafeed, Salahuddin Muhammad Hassan (1985). El sector agrícola y las perspectivas de su desarrollo en los Emiratos Árabes Unidos, *Arabian Gulf Journal*, Basora: Centro de Estudios del Golfo Árabe, Vol. 17, Núm. 1.
- Georges Lavroff, Dmitri (1993). *Las principales etapas del pensamiento político*, París: Dalloz.
- Hamid, Salem (2012). *¿Qué sabes sobre los Emiratos Árabes Unidos y el ciudadano emiratí?* Dubai: Centro Al-Mezmaah para Estudios e Investigación.
- Hanzal, Faleh (2018). *Al-Mufassal fi Tarekh Al-Emarat*, (1ª ed.), Abu Dhabi: Paradise for Publishing and Distribution.
- Hind Abdulaziz Al-Qasimi (1993). Mujeres en los Emiratos: desafíos de la educación, el trabajo y la toma de decisiones, *Serie de tesis científicas (3)*, Emiratos Árabes Unidos, Sharjah: Asociación de Sociólogos.

- Hindawi, Yawad (2010). *Derecho Constitucional y Sistemas Políticos*, (1ª ed.). Beirut: Publicaciones Al-Aref.
- Huwaidi, Muhammad (et. al) (1993). *La renuencia de las ciudadanas a participar en asociaciones de mujeres*, (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos, Umm al-Ajman: Asociación de Mujeres Mu'minin.
- Ibrahim, Al-Sayed Muhammad (1975). *Fundamentos de la organización política y constitucional de los Emiratos Árabes Unidos*. Abu Dhabi: Centro de Documentos y Estudios.
- Ismail, Muhammad Sadiq (2017). *The Emirati Experience: Readings in the Federal Experience*, (1ª ed.). El Cairo: Al-Arabi for Publishing and Distribution.
- Jaffal, Ziad Muhammad (2012). *La organización constitucional de los Emiratos Árabes Unidos a la luz de los principios constitucionales generales y las imágenes principales de los sistemas de gobierno contemporáneos*. Amman: Bright Horizons for Publishing and Distribution.
- Khalifa, Amna (1966). *El papel educativo y cultural de las asociaciones de mujeres en los Emiratos Árabes Unidos: un estudio de evaluación*. Emiratos Árabes Unidos: Comité de Definición, Autoría, Traducción y Publicación.
- Khalifa, Amna (1966). *El papel educativo y cultural de las asociaciones de mujeres en los Emiratos Árabes Unidos*. EAU.
- Khalil, Hamad, Al-Kubaisi, Saad y otros (1999). *El desequilibrio demográfico en los Emiratos durante 30 años, realidad - problemas – propuestas*. Sharjah: Gulf House for Press, Printing and Publishing.
- Lorimer, HH. (1969). *Directorio del Golfo, traducción de la Oficina Cultural del Gobernante de Qatar*, (Quinto Tomo). Beirut: sección geográfica.
- Majid, Ahmed (2016). *Un estudio de la economía de los EAU, indicadores positivos y liderazgo global*. Abu Dhabi: Ministerio de Economía.



- Manzanera-Ruiz, R., Lizárraga, C., & Gonzalez-Garcia, G. M. (2024). *Black college women's lived memories of racialization in predominantly white educational spaces: I'm Black, I'm a migrant, I'm a woman, so what? Gender and Education*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/09540253.2024.2333551>
- Mohammed Khaled Al Qasimi, Khaled (1999). *Modern Contemporary History of the United Arab Emirates*, Alejandría: Modern University Office.
- Montesquieu (1953). *El espíritu de las leyes*. El Cairo: Dar Al-Maarif.
- Muhammad Saif Al-Ghafli, Hamdan (2011). *Participación política de las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos (El nuevo testamento de las mujeres emiratíes)*, (1ª ed.). El Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- Muhammed Tuhil, Saeed y Shurrab, Yusuf Muhammed (2019). *Emirates Society: Autenticidad y Contemporáneo*, (9ª ed.). Abu Dabi: Librería Al-Falah para Publicaciones y Distribución.
- Najeeb Al Shamsi (2015). *Mujeres y desarrollo en Ras Al Khaimah*, (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos, Ras Al Khaimah: Al Masar for Economic Studies and Publishing.
- Sanad Al-Suwaidi, Jamal (2019). *La sociedad de los Emiratos Árabes Unidos en el siglo XXI: problemas y desafíos en un mundo cambiante*, (2ª ed.). Abu Dabi.
- Sayyar, Aisha Ali (1996). *The Political History of the United Arab Emirates*. Abu Dhabi: Biblioteca Universitaria.
- Soffan, Iinda Usra (1980). *Las mujeres en los Emiratos Árabes Unidos*. Londres: Croom Helm.
- Sultan Al Mazrouei, Maryam (2015). *Zayed and Women's Education in Abu Dhabi*, (1ª ed.), EAU: Archivos Nacionales, Ministerio de Asuntos Presidenciales, Dar Kitab for Publishing and Distribution.
- Thabet, Nasser (1983). *Women, Development and Accompanying Social Changes: un estudio de campo en los Emiratos Árabes Unidos*. Kuwait: Dar Al Salasil.

Zidan, Amr (2007). *Etapas y obstáculos para el crecimiento de empresas industriales efectivas*, *Organización Árabe para el Desarrollo Administrativo*, El Cairo, p. 22.

## **7.2. Documentos, informes, Periódicos locales y algunos sitios web**

Abdel Fattah Abul Magd, Ashraf (2015). Características del sistema político propuesto a la luz de los principios constitucionales generales. Egipto: Centro Nacional de Publicaciones Jurídicas.

Abdel Muttal, Nawal (2017). *Emirati Women Between Identity and Modernity*, (1ª ed.), Egipto: The Arab Bureau of Knowledge.

Abdulaziz Al-Qasimi, Hind (1988). *The Constant and the Changing in the Culture of Women in the Emirates*, (1ª ed.), Sharjah: Asociación de Sociólogos.

Abu Ayana, Fathi (1984). *Población y desarrollo urbano*. Beirut: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.

Abu Pasha, Nabawiya Helmy (2002). *The Social and Political Environment and its Impact on the Establishment of the United Arab Emirates*. Abu Dhabi: Ministerio de Asuntos Presidenciales, primera edición, Archivos Nacionales.

Al-Araimi, Souad (2017). *Los Emiratos Árabes Unidos entre la consolidación de la identidad y el fortalecimiento de la pertenencia*, (1ª ed.), Abu Dabi: Centro de Estudios e Investigaciones Estratégicas de los Emiratos.

Al-Jabali, Abdullah (27 de abril, 2015). *Informe sobre la Marcha por el Empoderamiento de las Mujeres en los Emiratos*, Agencia de Noticias de los Emiratos.

Al Khatib, Noman Hamad (2004). *The Mediator in Political Systems and Constitutional Law*, primera edición. Jordania: Dar Al Thaqafa Library for Publishing and Distribution.

- Al Mazrouei, Mohamed Salem (2007). *The Federal National Council: Past Experience and Future Prospects*. Sharjah: Centro de Estudios del Golfo.
- Al-Sayegh, Fátima (2017). *Mujeres emiratíes a la sombra de la Unión: logros y aspiraciones*, Dubai: Centro de Estudios e Investigaciones Al-Mesbar.
- Al-Shaheen, Abdel-Rahim Abdel-Latif (1997). *Sistema de Gobernanza y Administración en los Emiratos Árabes Unidos*, (1ª ed.). Ras Al Khaimah: Julphar Press.
- Al-Shamsi, Najib (2015). *Mujeres y desarrollo en Ras Al-Khaimah*, (1ª ed.). Emiratos Árabes Unidos, Ras Al-Khaimah: Al-Masar for Economic Studies and Publishing.
- Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas (2014). *Competitividad: Políticas y Prácticas*, primera edición, Dubái.
- Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas (2018), informe titulado "*Numbers of the Emirates*", Emiratos Árabes Unidos, Dubai.
- Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas de los Emiratos Árabes Unidos (2019). *Informe de estimaciones de población total de los Emiratos Árabes Unidos 2010-2019*. Recuperado de <http://data.bayanat.ae/ar/dataset/uae-total-population-estimates/resource/5d5ce403-ffd5-4a51-b0ec-175cf76987ba>. Consultado el 18/12/2019.
- Autoridad Federal de Recursos Humanos de los EAU, Recuperado de <https://www.fahr.gov.ae/portal/assets/download/1a5fb33c/proportion-of-women-in-government-management-or-senior-positions-genders-excel.aspx>
- Ben Howden, Mohamed (2010). *Federalismo en los Emiratos (teoría, realidad y futuro)*, (1ª ed.). Abu Dhabi: Centro de Estudios e Investigación Estratégicos de los EAU.
- Boletín Oficial de los Emiratos Árabes Unidos (30 de marzo de 1972). EAU, Abu Dhabi, segundo año, segundo núm.

Buhulaika, Ibtisam (1984). *The Role of the Women's Union in the United Arab Emirates in Women's Development*, en la investigación de la Tercera Conferencia Regional para las Mujeres en el Golfo y la Península Arábiga, Abu Dhabi.

Centro de Documentación e Investigación (2004). *Zayed and the Woman*, (1ª ed.), Abu Dhabi.

Centro de Documentación e Investigación (2004). *Zayed and the Woman*, (1ª ed.), Abu Dhabi.

Centro de Estadística del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (2014). *Indicadores de salud para los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo*.

Centro de Estadísticas (2015). *Mujeres emiratíes ayer y hoy (1960-2014)*, Abu Dhabi.

Centro de Estudios sobre la Participación de las Mujeres Árabes (2008). *Informe anual sobre la situación de la participación de las mujeres árabes para el año 2007*.

Concepto de liderazgo femenino en el mundo árabe. (13 de marzo de 2010). Recuperado de <http://www.albayan.ae/one-world/2010-03-13-1.228281>

Consejo de Emiratos para la Equidad de Género <https://www.gbc.gov.ae/ar/about.html>

Consejo Nacional de Medios (2016). *Anuario de los Emiratos Árabes Unidos*, Abu Dhabi.

Consejo Nacional de Medios (2016). *Anuario de los Emiratos Árabes Unidos*.

Cumbre Mundial de Gobiernos (febrero de 2015). *Aspiraciones gubernamentales hacia el equilibrio de género*, Emiratos Árabes Unidos.

El Consejo Nacional Federal y la Unión Interparlamentaria (2016). *Guía para la Cumbre Mundial de Presidentes de Parlamentos "Unidos para dar forma al futuro"*, Abu Dhabi.

El sitio web oficial del gobierno de los EAU, *Mujeres emiratíes*, recopilado de:  
<https://www.government.ae/ar-ae/informacion-y-servicios/social-affairs/mujeres>.

Consultado el 5/3/2023.

Foro Económico Mundial, Informe sobre la brecha mundial de género, informe de percepción. Ginebra: foro económico mundial, 2017.

Fundación de Dubái para la Mujer, Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos (2013).  
*Informe estadístico 2012 para las mujeres en los Emiratos*, Dubái, 2013.

Fundación de Mujeres de Dubai (2009-2011). *Informe sobre las mujeres árabes y el liderazgo, El concepto de liderazgo de las mujeres en el mundo árabe*, (1ª ed.).

Gaceta Oficial Al Bayan (2016). Dubai Media Incorporated, Dubai. 11 de febrero.

Índice de igualdad de género. Recuperado de [Gender Inequality Index | Human Development Reports \(undp.org\)](https://www.undp.org/gender)

Informe estadístico con motivo de la celebración del (Día de la Mujer Emiratí) (2015).  
Emiratos Árabes Unidos, Abu Dhabi: Centro Nacional de Estadísticas.

Informe estadístico con motivo de la celebración del “Día de la Mujer Emiratí”  
(2015). Emiratos Árabes Unidos, Abu Dhabi: Centro Nacional de Estadísticas.

Katrin Elborg (et. al) (2017). Informe Anual, *Fondo Monetario Internacional*,  
Washington.

Lonely planet: Mapa de Emiratos Árabes Unidos, Recuperado de  
<https://www.lonelyplanet.com/maps/middle-east/united-arab-emirates/>, Consultado  
el 01/08/2020.

Ministerio de Asuntos Exteriores (2008). *Informe de los EAU a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.

Ministerio de Asuntos Exteriores (2008). *Informe Nacional de los EAU*.

- Ministerio de Asuntos Exteriores de los EAU (2015). *Informe sobre el empoderamiento de las mujeres emiratíes*.
- Ministerio de Información y Cultura (1999). *Anuario de los Emiratos Árabes Unidos*, Londres: Trident Press.
- Naciones Unidas, Comisión Económica y Social para Asia Occidental 2010. *Reunión de expertos para revisar directrices para mejorar la eficacia de los mecanismos nacionales para el avance de las mujeres en la región de CESPAAO*, Líbano, p. 8.
- Naciones Unidas, Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAAO) (2018). *Mujeres en el poder judicial*, Beirut, 2018.
- OMS et al. (2015). *Tendencias en las tasas de mortalidad materna entre 1990 y 2015*, estadísticas publicadas en el sitio web de la OMS, ([www.who.int](http://www.who.int)).
- Organización de Mujeres Árabes (2016). *Mujeres en las leyes electorales en los países árabes*, El Cairo, p. 12.
- Organización Internacional del Trabajo, “*Mujeres en juntas directivas: creación de una reserva de talento entre las mujeres*”, Informe, Ginebra, 2015.
- Periódico Al-Bayan, equipo de trabajo 100% femenino dirigido por Manal Bint Muhammad. Recuperado de <https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2014-10-29-1.2231743>. Consultado el 29 de octubre de 2014.
- Periódico Al-Ittihad (2020). Artículo titulado: *Foro de Liderazgo de Mujeres en Uzbekistán*, publicado el 23 de diciembre de 2020. Recuperado de <https://www.alittihad.ae/news>.
- Periódico oficial de Emarat Al Youm (2019). Recuperado de <https://www.emaratalyoum.com/local-section/other/2019-03-19-1.1193649>. Consultado el 19 de marzo.
- Portal oficial del gobierno de los EAU. Recuperado de <https://u.ae/ar-ae/resources/-/media/B8B28454BBA24DAF8365314373122CF4.ashx>

Portal oficial del gobierno de los Emiratos Árabes Unidos. Recopilado de <https://www.government.ae/ar-AE/information-and-services/education>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre Desarrollo Humano (2019). Nota informativa para los países sobre el Informe sobre Desarrollo Humano 2019.

Proyecto de Justicia Global (2019). *Informe sobre el Estado de Derecho 2019*. Recuperado de <https://worldjusticeproject.org/our-work/research-and-data/wjp-rule-law-index-2019>. Consultado el 12/10/2019.

Proyecto de Justicia Global (2019). *Informe sobre el Estado de Derecho 2019*. Recuperado de <https://worldjusticeproject.org/our-work/research-and-data/wjp-rule-law-index-2019>. Consultado el 12/10/2019.

Secretaría General del Consejo Nacional Federal de los Emiratos Árabes Unidos (2015). *Constitución de los EAU*.

Sitio web oficial de la Autoridad Federal de Competitividad y Estadísticas de los Emiratos Árabes Unidos, “Objetivos de Desarrollo Sostenible” Visite el sitio web. Recuperado de <http://fcsa.gov.ae/ar-ae/Pages/SDGs/The-National-Committee-on-SDGs.aspx>. Consultado el 15/12/2022.

Sitio web oficial del gobierno de los EAU, Mujeres emiratíes. Recuperado de <https://www.government.ae/ar-ae/informacion-y-servicios/social-affairs/mujeres>. Consultado el 15/2/2019.

Sociedad para el Renacimiento del Patrimonio Popular (2000). *La Marcha del Renacimiento de las Mujeres en los Emiratos*, Casa de Imprenta y Publicaciones Al Ghurair.

Sociedad para el Renacimiento del Patrimonio Popular (2000). *La Marcha del Renacimiento de las Mujeres en los Emiratos*.

Transparencia Internacional (2019). *Informe del Índice de Percepción de la Corrupción 2018*. Recuperado de

<https://www.transparency.org/ar/press/corruption-perceptions-index-2018>.

Consultado el 12/10/2019.

Transparencia Internacional (2019). *Informe del Índice Internacional de Percepción de la Corrupción (2018)*. Recuperado de [https://www.transparency.org/news/feature/regional-analysis-MENA\\_EN](https://www.transparency.org/news/feature/regional-analysis-MENA_EN)

Unión de Mujeres del Año (2015). *Estrategia Nacional para el Empoderamiento y el Liderazgo de las Mujeres en los Emiratos Árabes Unidos*, Abu Dabi.

Unión General de Mujeres (2014). *Derechos de las mujeres trabajadoras en los Emiratos Árabes Unidos*, (1ª ed.).

Unión General de Mujeres (2015-B). *The Path to Leadership*, Abu Dhabi.

Unión General de Mujeres (2016). *Mujeres y Parlamento en los Emiratos Árabes Unidos*, (1ª ed.).

Unión General de Mujeres (2016). *Mujeres y Parlamento, publicado por la Unión General de Mujeres*, (1ª ed.). Abu Dabi.

Unión Interparlamentaria (2020). *Mujeres en el parlamento: 1995-2020 - 25 años en balance, Informe*, Ginebra.

### **7.3. Constituciones y leyes**

Artículo (32) Ley Federal 8 de 1980 que regula las relaciones laborales.

Artículo 14 de la Constitución de los EAU.

Artículo 31 de la Constitución de los EAU.

Constitución de los Emiratos Árabes Unidos (2015). Secretaría General del Consejo Nacional Federal, Dubái.



Constitución de los Emiratos Árabes Unidos (2015). Secretaría General del Consejo Nacional Federal, Dubái.

Constitución de los Emiratos Árabes Unidos (2015). *Secretaría General del Consejo Nacional Federal*, Dubái.

Constitución permanente de los Emiratos Árabes Unidos. (20-mayo-1996). Artículo 144.

Constitución permanente de los Emiratos Árabes Unidos. (20-mayo-1996). Título Cuarto, Artículo 45.

Constitución permanente de los Emiratos Árabes Unidos. (20-mayo-1996). Artículos de la Segunda Parte (del 13 al 24) y Artículos de la Tercera Parte (del 25 al 44).

Constitución temporal de los Emiratos Árabes Unidos (2-diciembre-1971). Introducción a la Constitución.

Constitución temporal de los Emiratos Árabes Unidos, (2-diciembre-1971). Preámbulo de la Constitución, segundo párrafo.

Constitución temporal de los Emiratos Árabes Unidos. (2-diciembre-1971). Preámbulo de la Constitución, párrafo segundo.

La constitución temporal de los EAU (2-diciembre-1971). *Preámbulo de la Constitución*, segundo párrafo.



# 8. Anexos

# ANEXO (1)

## Cuestionario traducido

### Encuesta de "El liderazgo de las mujeres emiratíes" 2018

Las mujeres de los EAU han alcanzado una posición de prestigio y un alto nivel durante un corto período de tiempo. Así que demostró su eficiencia, excelencia y donación de mérito, y capacidad en todas las áreas políticas, legislativas, sociales, educativas y económicas. Para saber más de los factores que influyen en el cumplimiento del papel pionero de las mujeres, se está realizando este estudio científico para llevar a cabo la tesis doctoral titulada "EL LIDERAZGO DE LA MUJER EMIRATÍ ENTRE LA REALIDAD Y LOS DESAFÍOS". Por favor, responda todas las preguntas de la encuesta de manera precisa y objetiva. Estas respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad y solo se utilizarán con fines de investigación científica. Por favor, no mencione ningún dato personal. Gracias de antemano por su cooperación con nosotros.

La confidencialidad de los datos está garantizada por la Ley Federal N° (6) para el año 2015 y solo se utiliza con fines estadísticos.									
1. Núm. de la encuesta									
Primero: Características del individuo objetivo.									
1. Género	<input type="checkbox"/> 1. Varón			<input type="checkbox"/> 2. Mujer					
2. Residencia permanente	<input type="checkbox"/> 1. Abu Dhabi	<input type="checkbox"/> 2. Dubai	<input type="checkbox"/> 3. Sharjah	<input type="checkbox"/> 4. Ajman	<input type="checkbox"/> 5. Umm Al Quwain	<input type="checkbox"/> 6. Ras Al Khaimah	<input type="checkbox"/> 7. Al Fujairah		
3. Categorías de edad	<input type="checkbox"/> 1. (24 años y menos)	<input type="checkbox"/> 2. 25-29	<input type="checkbox"/> 3. 30-34	<input type="checkbox"/> 4. 35-39	<input type="checkbox"/> 5. 40-44	<input type="checkbox"/> 6. 45-49	<input type="checkbox"/> 7. Más de 50 años		
4. Estado educativo	<input type="checkbox"/> 1. Analfabeto o solo lee y escribe		<input type="checkbox"/> 2. Escuelas primarias y secundarias	<input type="checkbox"/> 3. Bachillerato, pos-bachillerato y sub-		<input type="checkbox"/> 4. Universitaria	<input type="checkbox"/> 5. Diploma de post-grado		
<input type="checkbox"/> 6. Máster y Doctorado									
5. Estado civil	<input type="checkbox"/> 1. No casado		<input type="checkbox"/> 2. Casado	<input type="checkbox"/> 3. Divorciado	<input type="checkbox"/> 4. Viudo				
6. Relación con la fuerza laboral.	<input type="checkbox"/> 1. Trabajador		<input type="checkbox"/> 2. Alumno	<input type="checkbox"/> 3. Ama de casa	<input type="checkbox"/> 4. Desempleado	<input type="checkbox"/> 5. Incapaz de trabajar	<input type="checkbox"/> 6. No desea trabajar		
7. Lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> 1. Abu Dhabi	<input type="checkbox"/> 2. Dubai	<input type="checkbox"/> 3. Sharjah	<input type="checkbox"/> 4. Ajman	<input type="checkbox"/> 5. Umm Al Quwain	<input type="checkbox"/> 6. Ras Al Khaimah	<input type="checkbox"/> 7. Al Fujairah		
8. Sector del trabajo	<input type="checkbox"/> 1. Gubernamental		<input type="checkbox"/> 2. Privado	<input type="checkbox"/> 3. común	<input type="checkbox"/> 6. No aplicable				
9. Profesión	<input type="checkbox"/> 1. Legisladores y altos funcionarios			<input type="checkbox"/> 2. Especialistas		<input type="checkbox"/> 3. Técnicos y asistentes.		<input type="checkbox"/> 4. Los escribas	
	<input type="checkbox"/> 5. Trabajadores de servicio y ventas.		<input type="checkbox"/> 6. Trabajadores calificados en agricultura, silvicultura y pesca.				<input type="checkbox"/> 7. Artesanos y profesiones asociadas a ellos.		
	<input type="checkbox"/> 8. Trabajadores de fábricas, maquinaria y ensambladores		<input type="checkbox"/> 9. Trabajadores en profesiones primarias	<input type="checkbox"/> 10. Fuerzas armadas		<input type="checkbox"/> 11. No aplicable			
10. Ingreso mensual	<input type="checkbox"/> 1. (9999 y menos)		<input type="checkbox"/> 2. (10000-19999)		<input type="checkbox"/> 3. (20000-29999)		<input type="checkbox"/> 4. -(30000 - 39999)		<input type="checkbox"/> 5. (40000 - 49999)
	<input type="checkbox"/> 6. -(50000 y más)		<input type="checkbox"/> 7. No aplicable						
11. Número de miembros de la familia.	12. Personas con quien se vive actualmente			<input type="checkbox"/> 1. Con la familia extendida		<input type="checkbox"/> 2. Solo con el cónyuge		<input type="checkbox"/> 3. Solo con los hijos	

		<input type="checkbox"/> 4.Solo	<input type="checkbox"/> 5.Solo familiares con	<input type="checkbox"/> 6.Con otros
13. ¿Apoya que las mujeres ocupen cargos superiores?	<input type="checkbox"/> 1. Sí	<input type="checkbox"/> 2. No	<input type="checkbox"/> 3. Regular	

**segundo: Factores que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.**

Nº	14. Elegir los factores legislativos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.	1. <input type="checkbox"/> Sí	2. <input type="checkbox"/> No	3. <input type="checkbox"/> No sé
1.	La constitución de los EAU garantiza claramente los derechos de las mujeres.			
2.	No existe discriminación contra la mujer en las leyes del Estado.			
3.	Las leyes de los EAU incluyen todos los derechos civiles de las mujeres.			
4.	Las mujeres emiratíes gozan de plenos derechos como los hombres.			
5.	Los EAU tienen legislaciones y leyes que criminalizan todas las formas de violencia contra las mujeres en la sociedad.			
6.	Las políticas gubernamentales abordan temas de igualdad de género.			
7.	Las leyes de los EAU garantizan los derechos de las mujeres al trabajo.			
8.	Las leyes de los EAU garantizan los derechos de las mujeres después de la jubilación.			
9.	El desconocimiento de las mujeres de los EAU de sus derechos legales limita su capacidad para ocupar cargos directivos.			
10.	Existen instituciones formales que se esfuerzan para el adelanto de la mujer y que traducen la igualdad constitucional entre los sexos en una perceptible realidad.			
11.	Otros factores legislativos que impiden que las mujeres ocupen cargos superiores (recordar)			

Nº	15. Elegir los factores sociales que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.	1. <input type="checkbox"/> Sí	2. <input type="checkbox"/> No	3. <input type="checkbox"/> No sé
1.	La sociedad de los EAU considera que las mujeres solo pueden ser amas de casa.			

2.	En la sociedad de los EAU existe una visión masculina que dificulta la contribución de las mujeres a la sociedad.			
3.	La falta de los incentivos fomentadores de parte de la sociedad limita la animación de las mujeres a asumir puestos más altos.			
4.	Existe una disparidad en el estatus social de hombres y mujeres en la sociedad de los EAU.			
5.	Algunos valores sociales de los EAU limitan la capacidad de las mujeres para ocupar cargos directivos.			
6.	La impresión común es que la mujer trabajadora no está cuidando a su familia.			
7.	La concepción errónea de la religión limita la capacidad de las mujeres para ocupar cargos directivos.			
8.	La socialización de las mujeres emiratíes distingue entre hombres y mujeres.			
9.	El método de formación familiar afecta a la personalidad de la mujer.			
10.	La falta de interés de la familia Emiratí en desarrollar habilidades de liderazgo de las mujeres en comparación con las de los hombres.			
11.	Otros factores sociales limitan el acceso de las mujeres a cargos más altos (recordar)			

Nº	16. Elegir los factores culturales y educativos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.	1. <input type="checkbox"/> Sí	2. <input type="checkbox"/> No	3. <input type="checkbox"/> No sé
1.	En la sociedad de los EAU hay igualdad en la educación entre hombres y mujeres.			
2.	Falta de interés de las mujeres emiratíes en cumplir estudios de posgrado.			
3.	La participación de mujeres trabajadoras en programas de capacitación por parte de su empleador se considera baja.			
4.	Las mujeres participan, de forma limitada, en cursos especializados de gestión de duración larga.			
5.	Hay una falta de experiencia y capacitación requerida de las mujeres para conseguir un trabajo.			

6.	Los medios de comunicación de los EAU destacan los problemas de las mujeres de una manera adecuada y suficiente.			
7.	El alto nivel de educación de las mujeres conduce a un cambio positivo en su personalidad.			
8.	Hay miembros de la comunidad que están en contacto con mujeres líderes prominentes en los EAU.			
9.	Las mujeres que crecen en familias más receptivas a la participación política son más distinguidas y exitosas que las otras.			
10.	La falta de participación de las mujeres en el trabajo con jóvenes limita su capacidad para ocupar cargos más altos.			
11.	Otros factores culturales y educativos que impiden a las mujeres ocupar cargos superiores (recordar).			

Nº	17. Elegir los factores económicos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.	1. <input type="checkbox"/> Sí	2. <input type="checkbox"/> No	3. <input type="checkbox"/> No sé
1.	Existe una disparidad en los ingresos entre hombres y mujeres en la sociedad de los EAU.			
2.	Hay una acumulación de deuda y préstamos, y dificultad en su pago para las mujeres emiratíes.			
3.	Las mujeres emiratíes disfrutan del lujo de gastar en sí mismas en comparación con los hombres.			
4.	Las mujeres emiratíes desean ahorrar para sí mismas en comparación con los hombres.			
5.	Existen instituciones que contribuyen a la concesión de préstamos a proyectos de mujeres.			
6.	Las mujeres emiratíes en la comunidad de los Emiratos Árabes Unidos sienten que los campos de trabajo son limitados.			
7.	Algunos hombres controlan lo que algunas mujeres obtienen de ingresos.			
8.	Las mujeres emiratíes tienen la capacidad de actuar con su propio dinero. (Independencia financiera)			
9.	Se alienta a las mujeres a obtener préstamos y donaciones de bancos de inversión privados.			
10.	El ingreso monetario de las mujeres puede ser motivo de la violencia contra ellas.			

<b>11.</b>	Otros factores económicos que limitan el acceso de las mujeres a cargos más altos (recordar).
------------	---

<b>Nº</b>	<b>18. Elegir los factores personales y psicológicos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.</b>	<b>1. <input type="checkbox"/></b> <b>Sí</b>	<b>2. <input type="checkbox"/></b> <b>No</b>	<b>3. <input type="checkbox"/></b> <b>No sé</b>
<b>1.</b>	Las mujeres emiratíes se basan más en la emoción que en la razón a la hora de tomar sus propias decisiones.			
<b>2.</b>	La capacidad de las mujeres emiratíes para enfrentarse en las esferas política y administrativa es débil.			
<b>3.</b>	Los múltiples roles de la mujer (hija / esposa / madre / empleada) causan confusión en su psicología.			
<b>4.</b>	Los efectos psicológicos y físicos motivados por el embarazo y el parto impiden que las mujeres ocupen los cargos superiores.			
<b>5.</b>	El miedo de las mujeres al fracaso limita sus posibilidades de asumir posiciones de liderazgo.			
<b>6.</b>	Las mujeres prefieren trabajos que corresponde su composición fisiológica para evitar dificultades laborales.			
<b>7.</b>	Disculpa de las mujeres por aceptar las posibles oportunidades de ocupar los altos cargos.			
<b>8.</b>	Las mujeres emiratíes son capaces de gestionar el trabajo en equipo.			
<b>9.</b>	Las mujeres de los EAU confían en su papel e importancia en la sociedad.			
<b>10.</b>	Las mujeres se distinguen por su capacidad para separar entre los requisitos de la vida familiar y las obligaciones laborales.			
<b>11.</b>	Otros factores personales y psicológicos que limitan a las mujeres a ocupar posiciones superiores (recordar).			

<b>Nº</b>	<b>19. Elegir los factores institucionales que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.</b>	<b>1. <input type="checkbox"/></b> <b>Sí</b>	<b>2. <input type="checkbox"/></b> <b>No</b>	<b>3. <input type="checkbox"/></b> <b>No sé</b>
<b>1.</b>	La institución en la que trabaja ofrece apoyo a las mujeres para que ocupen cargos directivos.			
<b>2.</b>	Hay un sentimiento en la institución en la que trabaja que existe una distinción entre hombres y			



	mujeres al ocupar cargos más altos.			
3.	Existe una creencia de que los puestos superiores requieren viajes y trabajo hasta muy tarde.			
4.	El hecho de que los hombres controlen el trabajo de modo que impidan el progreso administrativo de las mujeres en cargos superiores.			
5.	Las mujeres emiratíes sufren la falta de oportunidades para subir los grados del trabajo.			
6.	La falta de servicios prestados a las mujeres (por ejemplo, la provisión de guarderías) limita su capacidad para ser integrada en el empleo.			
7.	Hay apoyo y estímulo de parte del sector privado para aumentar la participación de las mujeres en el proceso institucional.			
8.	La poca confianza de los gerentes en instituciones gubernamentales y privadas respecto a la actuación de la mujer trabajadora.			
9.	Los empleados en instituciones gubernamentales y privadas no aceptan ser dirigidos por una mujer.			
10.	La ausencia de claros criterios propios los puestos más altos de la dirección limitan la capacidad de las mujeres emiratíes para ocupar cargos superiores.			
11.	Otros factores institucionales que limitan el acceso de las mujeres a cargos más altos (recuerde).			

Nº	20. Elegir los factores políticos que influyen en el liderazgo de las mujeres emiratíes.	1. <input type="checkbox"/> Sí	2. <input type="checkbox"/> No	3. <input type="checkbox"/> No sé
1.	La falta de conciencia de las mujeres emiratíes acerca de la vida política limita su capacidad para contribuir a los problemas de la sociedad.			
2.	Subrayar el modelo ideal de participación en el trabajo político y público, anima a las mujeres emiratíes a participar positivamente en la acción política.			
3.	La participación de hermanos y familiares en el trabajo político, especialmente en las elecciones, impide la competición de las mujeres de los EAU.			
4.	La falta de mujeres en los puestos de toma de decisiones es un factor alentador para la			

	participación de las mujeres a cargos superiores.			
5.	El establecimiento de organizaciones de mujeres en la sociedad de los EAU elevó la conciencia política de las mujeres emiratíes.			
6.	La falta de apoyo comunitario para las mujeres en las elecciones es un obstáculo para la participación de las mujeres emiratíes en la política.			
7.	El reciente ingreso de las mujeres emiratíes al parlamento es un indicador positivo de la experiencia democrática en la sociedad de los EAU.			
8.	Los planes de desarrollo de los EAU brindaron una oportunidad para empoderar a las mujeres a alcanzar sus ambiciones respecto al logro de posiciones de liderazgo.			
9.	Existen instituciones que apoyan el equilibrio de género para activar la participación de las mujeres en la política, especialmente la cultura electoral.			
10.	La mayoría de los miembros de la sociedad creen que el hombre es mejor que la mujer en cuanto al trabajo en la política.			
11.	Otros factores políticos que limitan el acceso de las mujeres a cargos superiores (recordar).			

**Tercero: Obstáculos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes.**

Nº	21. Elegir los obstáculos más influyentes en el liderazgo de las mujeres emiratíes* * (Por favor, seleccionar un solo obstáculo de acuerdo con lo mencionado u otro obstáculo no mencionado según sea su punto de ver)	<input type="checkbox"/> Selección
1.	Obstáculos legislativos	
2.	Obstáculos sociales	
3.	Obstáculos culturales y educativos	
4.	Obstáculos económicos	
5.	Obstáculos personales y psicológicos.	
6.	Obstáculos institucionales	
7.	Obstáculos políticos	
8.	Otros Obstáculos (recordar)	

**Cuarto: ¿Qué soluciones y sugerencias se pueden hacer para aumentar y activar el liderazgo de las mujeres emiratíes desde su punto de vista?**

Nº	22. Soluciones y sugerencias
1.	..... .....
2.	..... .....
3.	..... .....

**Les agradecemos por dedicar parte de su precioso tiempo a responder la encuesta.**

## ANEXO (2)

### Entrevista semiestructurada

Universidad de Granada  
Escuela de Doctorado  
Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas.



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

### Preguntas de la entrevista

**Primero:** Cuénteme acerca de usted mismo de forma breve.

**Segundo:** A partir de su presencia en la posición actual, ¿cuál es el factor más importante que le ayudó a asumir su posición de liderazgo?

(Factores legales, sociales, culturales y educativos, económicos, personales, institucionales y políticos).

**Tercero:** Obstáculos que afectan el liderazgo de las mujeres emiratíes:

Desde su punto de vista, ¿cuáles son los obstáculos más importantes que afectan su trayectoria de líder?

**Cuarto:** En su opinión, ¿qué soluciones y sugerencias se pueden hacer para aumentar y activar el liderazgo de las mujeres emiratíes?

# ANEXO (3)



الهيئة الاتحادية  
للتنافسية والإحصاء  
FEDERAL COMPETITIVENESS  
AND STATISTICS AUTHORITY



United Arab Emirates

## Federal Competitiveness and Statistics Authority

### Field Survey to Study "Political Representation of Emirati Women"

#### DATA SHEET

#### Scope:

Emirati nationals

#### Universe:

Emiratinationals of both sexes aged 18 and above

#### Sample size:

Designed: 1,000 questionnaires

Completed: 797 questionnaires

#### Affixation:

Probability Proportional to Size Sampling

#### Weighing:

Not applicable

#### Sampling points:

Includes 7 emirates

#### Sampling procedure:

Multi-stage, stratified by emirates and nationality (national and non-national), clustered by primary sampling units

Primary sample units (clusters) in probability proportional to size sampling method, secondary sampling units (households) in simple systematic sampling method, and last units (individuals) in simple random sampling method



الهيئة الاتحادية  
للتنافسية والإحصاء  
FEDERAL COMPETITIVENESS  
AND STATISTICS AUTHORITY

Federal Authority | هيئة اتحادية

ص.ب. 127000 دبي، الإمارات العربية المتحدة DUBAI, UNITED ARAB EMIRATES • فاكس +971 4 3273535 • هاتف +971 4 6080000  
www.fcsa.gov.ae

1

The frame is divided into 14 strata by emirates and nationality: 7 emirates (Abu Dhabi, Dubai, Sharjah, Ajman, Umm Al Quwain, Ras Al Khaima, and Fujairah) within the 7 emirates.

The questionnaires have been applied through phone calls, SMS, e-mails, and paper questionnaires.

**Sampling error:**

For a confidence level of 95%, and  $P = Q$ , the sampling error is 5%.

**Date of realization:**

From October 22, 2018 to March 24, 2019