

Mujeres: buenas prácticas y desarrollo en el Mediterráneo

Serena Romano. Presidenta de Corrente Rosa, Italia

El desarrollo económico sustenta el empoderamiento de la mujer y este a su vez lo estimula. Para que así sea, los derechos económicos de la mujer y las buenas prácticas de género en el sector privado y público son cruciales y deben ir acompañados de propuestas coherentes. Esta situación afecta a todos los países mediterráneos, en los que las grandes y pequeñas discriminaciones presentes en la región son el resultado de los propios prejuicios.

«Las libertades no son solo el fin principal del desarrollo, sino que se encuentran además entre sus principales medios», Amartya Sen, *Desarrollo y libertad*

Un vínculo entre mujer y desarrollo

El potencial económico de la mujer adquirió cartas de nobleza en 2006 cuando el semanario *The Economist* acuñó el término «womenomics». ¹ El Banco Mundial y las Naciones Unidas ya habían considerado a la mujer como un instrumento de desarrollo. ² En 2009, cuando Irina Bokova tomó el mando de la Unesco, las cuestiones de género pasaron a ser un elemento prioritario de la cultura y un instrumento para alcanzar el desarrollo.

En la actualidad, se acepta por regla general que la mujer, que a menudo consigue los niveles más altos de formación con las mejores notas, debe tener derecho a los mejores puestos de trabajo. También lo entienden así cada vez más las empresas que quieren que su capital humano esté formado por los mejores talentos disponibles así como la de gobiernos que desean evitar derrochar los recursos y capitales que han invertido en la formación de las mujeres.

Los gobiernos que abordan fenómenos migratorios empiezan ahora a darse cuenta de que contratar y mantener en su puesto a conciudadanas con gran nivel de formación, concretamente en ciencia e ingeniería, reduce la necesidad de expertos foráneos.

Por último, los estudios indican que las medidas que se traducen en más ingresos disponibles para las mujeres rurales también comportan mejor nutrición, salud y educación infantil. ⁵

El reconocimiento y aplicación de los derechos económicos de la mujer

Los derechos económicos de la mujer se refieren a elementos legales y normativos tales como los derechos constitucionales o las leyes de estatuto personal, que afectan la capacidad de la mujer de emprender de forma independiente una actividad económica. ⁴

En todos los países mediterráneos excepto Siria ⁵ las mujeres pueden conseguir un empleo de forma autónoma, desarrollar una actividad comercial o a una profesión, dar de alta un negocio, firmar un contrato y abrir y mantener una cuenta bancaria. Es bastante sorprendente que las mujeres que trabajan en estos países tengan derecho a igual salario. Solo en Egipto y Jordania las mujeres no están protegidas por leyes antidiscriminatorias. El acoso sexual en el puesto de trabajo no está sancionado por ley en Argelia, Egipto, Jordania, el Líbano, Libia, Turquía

1. *The Economist*, «A guide to womenomics - The future of the world economy lies increasingly in female hands», 12 de abril de 2006.

2. El último es «Gender Equality and Development, World Bank Report 2012».

3. FAO 2011, «The state of food and agriculture, 2010- 2011».

4. A menos que se indique lo contrario, los datos proporcionados en este apartado han sido extraídos de «Women Business and the Law», IFC, Banco Mundial, 2011 (los datos no cubren Malta y Mónaco).

5. Siria tiene restricciones sobre mujeres casadas que desean tener un puesto de trabajo.

y Siria. Por ley, las mujeres casadas necesitan obedecer a sus maridos en Egipto, Jordania, el Líbano y Siria.

Los hombres y las mujeres de todos los países mediterráneos tienen los mismos derechos de propiedad, pero en los países musulmanes las presiones de la sociedad y la familia hacen que su aplicación sea una cuestión delicada, especialmente en el caso de los bienes inmuebles. En realidad, esto generalmente se refiere a la herencia y a la venta de bienes que, con excepción de Turquía,⁶ son diferentes para hombres y mujeres. Esto a menudo tiene un efecto negativo en las empresarias que no pueden utilizar sus bienes como garantías para tener acceso a la financiación.

La presión de la sociedad a menudo disuade a las mujeres de denunciar infracciones ante el tribunal. En Egipto y Jordania las mujeres incluso necesitan un tutor para emprender acciones legales. En Siria y el Líbano las pruebas aportadas por la mujer no tienen el mismo peso que las de un hombre.

Por último, el derecho consuetudinario continúa siendo la principal fuente de derecho en Egipto, Israel, Jordania, el Líbano, Libia, Marruecos y Siria. Una posibilidad que puede de hecho poner en cuestión todos los derechos antes mencionados.

Los siete estados miembro de la Unión Europea ribereños del Mediterráneo tienen que implementar las directivas de la UE sobre paridad de género. En caso de incumplimiento, la Comisión de las Comunidades Europeas⁷ puede darlo por terminado. Aquí residen las principales diferencias entre los países ribereños del Mediterráneo: las instituciones supranacionales protegen a las mujeres de la UE ante su propio Estado si este no aplica las normas. Se trata de un fuerte incentivo para que la sociedad civil actúe, o bien presionando al Estado miembro para que haga respetar las normas o solicitando a la Comisión que actúe directamente frente al Estado miembro.

De todos modos, incluso donde hay mecanismos de protección, no existen garantías de un trato justo. Por término medio, el 62,1% de las mujeres de la UE

trabajan frente al 75,1% de hombres.⁸ En la UE, la diferencia de sueldo entre hombre y mujer continúa siendo alta: el salario de las mujeres es por término medio un 16,4% menos que el de los hombres. Desde enero de 2012, las mujeres ocupaban solo el 13,7% de puestos de dirección en las mayores empresas que cotizan en bolsa en la UE.

Hacer respetar las leyes existentes continúa siendo problemático en todos los lugares en los que las costumbres, la cultura e incluso la religión conservan fuertes elementos disuasorios para un empoderamiento de la mujer que beneficiaría a toda la sociedad. Esto puede ser especialmente cierto para las mujeres rurales que, aunque a menudo estén más discriminadas que sus hermanas urbanas, cuentan con menos medios de defensa y son más débiles.

Las buenas prácticas

En la parte positiva, diversas iniciativas y proyectos pueden contribuir al crecimiento del papel de la mujer en la economía.

En el sector público en España, la Ley de Igualdad de 2007⁹ dio muestras de una paridad de género eficaz al implementar principios de gran alcance en ámbitos que afectan las vidas de las mujeres: político, civil, económico, laboral, social y cultural. Entre las medidas económicas figuraban la prevención de la violencia de género, el permiso de paternidad de dos semanas, la representación máxima del 60% de un género en las listas electorales locales o nacionales y la presencia equilibrada de géneros en la administración y en las juntas de dirección de las empresas estatales. El gobierno de Zapatero, el primer gabinete paritario de la historia española, incluía a ocho ministras, ocho ministros y una vicepresidenta y, en un notable ejemplo de cambio cultural contra los estereotipos, la ministra de defensa Carmen Chacón, embarazada de siete meses, pasó revista a las tropas destinadas en Afganistán.

6. La República de Turquía es un Estado aconfesional.

7. De acuerdo con el Artículo 258 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea.

8. Comisión Europea, «Report on Progress on Equality between Women and Men», 2011.

9. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En Italia se ha establecido un fondo con la garantía del Estado¹⁰ para pequeñas y medianas empresas con condiciones más favorables a las empresarias: para empresas propiedad o dirigidas por mujeres la garantía de préstamos puede cubrir hasta el 80%, con un máximo de 2,5 millones de euros y sin comisiones de apertura. En comparación, otros préstamos solo están garantizados hasta el 60%.

En el sector privado, Sodexo, una multinacional francesa de servicios de restauración y calidad de vida que espera contar con un 25% de representación de mujeres entre su personal directivo para el 2015, creó el «Sodexo Women International Forum for Talent» para apoyar este objetivo. Sus altos ejecutivos a nivel mundial se reúnen con regularidad para repasar los indicadores de género locales y proporcionar input para alcanzar objetivos de diversidad de género, fortaleciendo así la moral y la motivación de su 54% de mano de obra femenina y el 41% de sus directoras. Ello tiene repercusión en una empresa que presta mucha atención a la satisfacción de sus clientes.

Nestlé, la empresa internacional suiza líder en el sector de la alimentación, la salud y el bienestar, integró cuestiones de género en los deberes e incentivos de sus directivos. Se centró en concienciar sobre temas relativos a la discriminación entre directivos masculinos y femeninos, una hazaña excepcional considerando lo difícil que es implicar a los hombres en cuestiones de género. La maternidad se trata de forma pragmática, con debates abiertos sobre trayectorias profesionales que a veces conducen a decisiones poco corrientes: en Italia una joven y competente directora fue ascendida a directora de planta y a jefa de un centro de investigación, en ambas ocasiones mientras estaba embarazada. Dado que Nestlé sabe que el 80% de sus clientes son mujeres, el punto de vista de estas es un elemento fundamental de la estrategia de la empresa.

En Italia, Intesa Sanpaolo, un gran grupo bancario europeo, ha elaborado una póliza de seguro y asistencia para apoyar la continuidad de la actividad de empresarias y trabajadoras autónomas que se enfrentan a dificultades o a graves situaciones per-

sonales (como divorcio, acoso o agresión física). La póliza incluye una ayuda económica fija que permite a las mujeres decidir autónomamente cómo abordar problemas financieros pasajeros.

¿Cuándo se convertirán las islas en continentes?

La globalización aporta beneficios a las mujeres empleadas localmente cuando sus empresas multinacionales aceptan la inclusividad. Las empresas locales de dimensiones parecidas de su país competirán entonces con rivales multinacionales concediendo mejores oportunidades profesionales a su personal femenino. Sin embargo, las PIME familiares tienen a veces políticas que se remontan a una o dos generaciones. Las cuestiones de género simplemente no figuran entre sus prioridades mientras que la crisis actual tiende a paralizar cualquier forma de innovación en vez de promoverla.

A lo largo del Mediterráneo se da una combinación de resultados: pueden emerger islas de igualdad al lado de las violaciones de derechos más flagrantes. En Italia, muchas empresas obligan a las mujeres, una vez contratadas, a firmar una renuncia con la fecha en blanco que se utilizará en caso de quedar embarazadas.¹¹ Los gobiernos centrales y las administraciones locales pueden autorizar una cuota de representación femenina en las juntas de dirección de empresas que cotizan en bolsa pero no persiguen una presencia equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad públicos y cargos electos.

Los políticos, gobiernos y administraciones locales tienen que ejercer un papel crucial. Es necesario poner en práctica estrategias a largo plazo, generalizadas y de gran alcance parecidas a la Ley de Igualdad española. En todas las leyes y normativas locales y nacionales debería figurar un análisis de su impacto en el género. Si esto es demasiado ambicioso, cuando corresponda, las leyes laborales deberían promover el empoderamiento de las mujeres y se tiene que facilitar su cumplimiento efectivo especialmente ante los tribunales.

10. De acuerdo a la Ley 215/1992.

11. 800.000 mujeres fueron objeto de la práctica conocida como «dimissioni in bianco».

En la actualidad no disponemos de estadísticas gubernamentales basadas en el género y coherentes para todos los países mediterráneos. Deberían existir para permitir valiosas comparaciones entre países. Los gobiernos deberían anualmente informar sobre la situación de género a los parlamentos. Muchos representantes de la sociedad civil reivindican un observatorio regional de género. No estoy convencida de crear nuevas, engorrosas y costosas instituciones a nivel supranacional que pueden descargar a las instituciones locales de la responsabilidad de crear y perseguir su propia agenda de género.

La sociedad civil ya es muy activa en la región mediterránea y debería organizar su representación en relación con gobiernos y empresas de un modo más estructurado y focalizado. Las asociaciones de mujeres deberían encontrar denominadores comunes que les sirvieran de base para ponerse de acuerdo sobre cuestiones fundamentales como la representación política para asegurar que pronto las mujeres tomen las decisiones que las afectan.

Con un poco de suerte, de este modo las islas de paridad se convertirán en continentes de paridad.

Mujer rural y cambios socio-económicos en Marruecos. Las implicaciones de género ante la llegada del turismo a una comunidad bereber

María Jesús Berlanga. Antropóloga, Universitat de Valencia

En este artículo abordamos el proceso de cambio en el que actualmente se halla sumido el grupo étnico bereber de los aït haddidou, que habita en la parte más oriental de la cordillera del Alto Atlas (Marruecos), concretamente en el Valle del Assif Melloul. En este análisis prestamos una especial atención al modo en que este proceso afecta al colectivo de las mujeres haddidou, quienes muestran mayores índices de vulnerabilidad y pobreza.

Introducción

La región que habita este grupo se caracteriza por tener una débil densidad de población y un déficit en agua (Berriane, 2002). Su clima es extremo, con un gran frío invernal y una aridez sahariana creciente. Sus agrupamientos humanos se ubican en los valles, al lado de los ríos, donde se forman oasis que permiten el mantenimiento de una agricultura irrigada dirigida al autoconsumo (y donde se emplazan decenas de pueblos construidos con barro). El Valle del Assif Melloul está compuesto por 21 pueblos, ubicados sobre una longitud de 49 kilómetros. Actualmente habitarían en él cerca de 20.000 personas. La región permanece todavía hoy en un profundo aislamiento, y en invierno resulta particularmente inaccesible debido a la nieve, al hielo y a las deficientes infraestructuras de acceso (Laouina, 2002).

La ganadería sigue siendo la principal actividad de los aït haddidou, mientras que la agricultura es

para ellos algo complementario al pastoreo, al ofrecer el valle pocas posibilidades agrícolas, pues se halla enclaustrado entre cadenas montañosas de elevada altitud. La ganadería es extensiva, de forrajes naturales. El pastoreo de ovejas entre los aït haddidou, se desarrolla gracias a la utilización en verano de los prados de altitud (Laouina, 2002: 362). Y es que estos son pastores seminómadas —para poder sobrevivir en las montañas practican la trashumancia invernal, pues las frías temperaturas resultan incompatibles con el pastoreo.

La situación de la mujer haddidou en el contexto marroquí

Marruecos es un país en el que se dan grandes diferencias entre los niveles de desarrollo de las áreas rurales y las urbanas, siendo las zonas rurales las que presentan mayores índices de pobreza y las