

# LES DONES A LA MEDITERRÀNIA

PRIMER INFORME DE LA FUNDACIÓ DE DONES  
EUROMEDITERRÀNIES SOBRE LES CONFERÈNCIES  
MINISTERIALS



مؤسسة نساء الأورو-متوسط  
Euro-Mediterranean Women's Foundation  
Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée

**IE**Med.

**Icaria** & editorial

Autors, per ordre d'aparició:

Senén Florensa, Esther Fouchier, Maria-Àngels Roque, Nadia Ait-Zai, Faiza Ouibrahim, Mariam Abdo, Stella Mally, Carles Orlando, Yesim Sevig, Rasha Allam, Martine Lévy, Vanessa Louis, Catherine Sophie Dimitroulias, Serena Romano, Hedia Belhaj Youssef, Catarina Correia, Ana Sofia Fernandes, Alexandra Silva, Zina Ishaq Nimri, Dima Karadsheh, Naïma Chikhaoui, Ataïbi Mehdi, Cécile Gréboval, Soukeina Bouraoui.

Coordinadores:

Esther Fouchier (Fòrum Dones de la Mediterrània) i Maria-Àngels Roque (Institut Europeu de la Mediterrània).

Traductors i corrector de proves: Ricard Gil, Blanca Gago, Émilie Vidal, Alexia Carrasco.

Disseny de la portada:

Núria Ésparza

Edita:

ICARIA editorial

www.icariaeditorial.com

Fundació de dones euromediterrànies

Seu: Institut Europeu de la Mediterrània (IEMed)

C/ Girona, 20 - 08010 Barcelona, Espanya

Email: euromedwomen@iemed.org

www.euromedwomen.foundation

Disseny gràfic:

Text Gràfic

Imprès per:

ULZAMA (Navarra)

Primera edició, juny de 2016

ISBN:

978-84-9888-729-7

Dipòsit legal:

B 10373-2016

## Sumari

Prefaci <b>Senén Florensa</b>	9	A Tunísia <b>Hedia Belhaj Youssef</b>	89
Per què un informe de seguiment qualitatiu? <b>Esther Fouchier i Maria-Àngels Roque</b>	11	A Portugal <b>Catarina Correia, Ana Sofia Fernandes i Alexandra Silva</b>	99
Primer eix: La participació de les dones en la vida econòmica, professional i social		A Jordània <b>Zina Ishaq Nimri i Dima Karadsheh</b>	115
A Algèria <b>Nadia Ait-Zai i Faiza Ouibrahim</b>	15	Tercer eix: La violència contra les dones	
A Líban <b>Mariam Abdo i Noura Raad</b>	23	Al Marroc: <b>Naïma Chikhaoui i Ataïbi Mahdi</b>	125
A Espanya <b>Stella Mally i Carles Orlando</b>	31	Resum dels informes de seguiment dels compromisos de dotze estats membres de la Unió per la Mediterrània en relació als drets de les dones i la igualtat de gènere	139
A Turquia <b>Yesim Sevig</b>	41	<b>Cécile Gréboval</b>	
A Egipte <b>Rasha Allam</b>	49	En resum: Algunes lliçons que cal tenir presents... <b>Soukeina Bouraoui</b>	165
A França <b>Martine Lévy i Vanessa Louis</b>	55	Annex	
A Grècia <b>Catherine Sophie Dimitroulias</b>	65	Conclusions Unió per la Mediterrània (setembre de 2013)	173
Segon eix: La participació de les dones a la vida política		Declaració del seminari de Marràqueix sobre l'avaluació dels mecanismes de violència contra les dones (novembre de 2014)	181
A Itàlia <b>Serena Romano</b>	79		

# Prefaci

**Senén Florensa**

(President executiu de l'Institut Europeu de la Mediterrània)

Més enllà dels progressos que s'han assolit, les societats euromediterrànies encara no han atorgat a les dones la posició que els correspon.

Tant al nord com al sud, estan poc representades en els poders econòmics i polítics i massa representades en feines precàries, inestables, mal pagades, mal considerades i insegures, quan no confinades i invisibles en el treball domèstic familiar no retribuït. En el marc actual de crisi econòmica, institucional i social a Europa i la Mediterrània, estem sent testimonis d'una regressió flagrant dels drets de les dones, un increment de la desigualtat i una feminització massiva de la pobresa.

Som conscients que l'acció política, la mobilització estratègica i la solidaritat feminista, també entre regions i generacions diferents, són respostes a la posada en dubte dels assoliments i dels drets de les dones i de l'adquisició de la seva llibertat i integritat física.

L'IEMed des del seu inici ha estat present en diferents fòrums per millorar els drets humans de les dones i potenciar la seva visibilitat en tots els àmbits de les

societats euromediterrànies. A partir de la Fundació Anna Lindh, l'IEMed va realitzar el document «The role of culture and media as key-instruments for the evolution of mentalities», document preparatori per la 1<sup>a</sup> Conferència Ministerial Euromed en matèria de gènere organitzada a Istanbul (2006).

Les conclusions de les Conferències ministerials d'Istanbul, Marràqueix i París han creat grans expectatives, perquè inclouen referències a la revisió de les legislacions discriminatòries, a la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW), i a accions positives i concretes. El Procés d'Istanbul és la primera consulta i procés de diàleg regional intergovernamental sobre els drets de les dones. És una eina regional única per a la promoció de la igualtat de gènere, ja que va ser concebuda i negociada per tots els països participants i no imposada per la Unió Europea. Reconeix (com a mínim en els seus principis) el paper de la societat civil i ha donat com a resultat una àmplia producció d'informes i documentació per part de la Comissió

Europea, els països, i diverses xarxes de la societat civil.

A partir del mes de setembre del 2013, l'IEMed és la seu de la Fundació de Dones Euromediterrànies (EMWF). Aquesta fundació euromediterrània, com a estructura regional, busca complir diversos desafiaments per abordar la dispersió del coneixement, la manca d'experiències compartides i l'aïllament dels actors igualitaris, amb un únic objectiu: la igualtat de gènere.

La seva acció pretén unificar els actors de la igualtat i permetre que treballin plegats mitjançant la investigació acadè-

mica, la reflexió amb visió de futur sobre el gènere i les dones, i el suport a projectes relatius a aquest camp.

Crec que aquest primer report de la EMWF sobre el mecanisme de seguiment de les polítiques euromediterrànies serà útil per als actors de la igualtat, perquè defineix amb precisió allò que frena l'emancipació de les dones i les propostes per eliminar els obstacles. És una primera fase. Seguirà endavant de maneres diverses, incloent la creació a curt termini d'un veritable observatori de gènere a escala euromediterrània.

# Per què un informe de seguiment qualitatiu?

**Esther Fouchier i Maria-Àngels Roque**

(Esther Fouchier, fundadora del Forum Femmes Méditerranée i Maria-Àngels Roque, directora de Cultures i Societat Civil, Institut Europeu de la Mediterrània [IEMed])

El respecte pels drets de les dones i la promoció de la igualtat de gènere són dues de les claus essencials per construir la societat de demà, una societat de pau social i progrés econòmic.

Els Ministres i representants dels 43 estats membres de la Unió per la Mediterrània (UpM) han adoptat compromisos específics per convertir aquest principi en una realitat, mitjançant tres conferències Ministerials sobre l'Enfortiment del Paper de les Dones en la Societat: Istanbul 2006, Marràqueix 2009, i París 2013.

Aquestes declaracions expressen una visió actual i contundent dels drets de les dones, acompanyada de compromisos concrets amb l'objectiu d'augmentar el paper de les dones en l'espai públic, reconstruir una economia que proporcioni a les dones les mateixes oportunitats que als homes, combatre totes les formes de violència contra les dones, i canviar la manera de retratar-les a la societat a través de l'educació. Per primera vegada, en el marc de l'UpM, aquests compromisos estaran subjectes a un seguiment periòdic amb la participació d'actors de la societat civil.

En el marc d'una reunió celebrada per l'UpM el març de 2015, cada país va ser convidat a lliurar un informe de seguiment.

Han tingut aquestes declaracions de principis i compromisos un impacte real en la vida diària de les dones?

La Fundació de Dones Euromediterrànies (EMWF) té la intenció de contribuir a la reflexió en aquest primer informe qualitatiu, basat en estudis de casos específics per països, i que inclou un sumari que identifica els obstacles de l'emancipació de les dones i proposa palanques de canvi.

S'han seleccionat dotze països dels 43 que formen l'espai euromediterrani: Algèria, Egipte, Espanya, França, Grècia, Itàlia, Jordània, Líban, Marroc, Portugal, Tunísia i Turquia. Cinc pertanyen al nord, i set al sud i a l'est.

El desembre de 2014, a Barcelona, va tenir lloc un seminari per decidir la metodologia i les qüestions que es tractarien. D'aquesta manera, es va suggerir donar la paraula a les generacions joves per conèixer els seus punts de vista sobre les discriminacions basades en el gènere.

Els experts, homes i dones, han treballat conjuntament amb joves estudiants de doctorat i investigadors. En aquest aspecte, hem aplicat l'enfocament de treball d'un dels membres fundadors de la Fundació, RUSEMEG, que els involucra de manera estreta en totes les activitats que du a terme.

Es va acordar que cada país podria tractar només una qüestió de les tres que es van identificar: la participació en la vida econòmica, la participació en la vida política i la violència contra les dones, però proporcionant alguns elements d'anàlisi en altres camps de treball.

Aquesta anàlisi de la situació actual és més qualitativa que no pas exhaustiva. Ressalta les dificultats que troben les dones per participar plenament a la vida política i econòmica.

La crisi econòmica i les mesures d'austeritat han tingut un impacte negatiu en la situació de les dones; aquestes dificultats han anat de la mà de les tensions relacionades amb l'auge dels fonamentalismes religiosos. Per aquesta raó, experts de set

països han estudiat la situació de les dones en la vida econòmica: Algèria, Egipte, Grècia, Espanya, França, Líban i Turquia.

Els experts d'Itàlia, Tunísia, Portugal i Jordània s'han centrat en l'emergència de les dones en la vida política.

Un seminari internacional contra la violència basada en el gènere, organitzat per la Federació de la Lliga Democràtica dels Drets de les Dones, es va dur a terme el novembre de 2014 a Marràqueix i, per tant, els experts marroquins van escollir explorar aquesta qüestió. La dominació masculina implica un comportament masculista en tots els països, i la resposta dels governs és clarament insuficient, en vista de la gravetat del fenomen. Per aquesta raó, hem decidit publicar la declaració d'aquesta trobada perquè en compartim les observacions, així com les recomanacions.

Juntament amb la diversitat geogràfica, els informes presenten una àmplia diversitat de llenguatge i punts de vista, perquè hem permès que els col·laboradors s'expressin amb una llibertat total. Aquest aspecte és un valor afegit d'aquest treball.

## *Primer eix:*

# La participació de les dones en la vida econòmica, professional i social

# La participació de les dones en la vida econòmica i social a Algèria

**Nadia Ait-Zai i Faiza Ouibrahim**

(Centre d'Informació i de Documentació sobre els Drets de l'Infant i de la Dona)

## Context

Algèria ha ratificat la majoria de convencions relacionades amb els drets de les dones, la més important de la qual és la CEDAW (Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones) i els dos pactes de 1966; el Pacte dels drets econòmics, socials i culturals, i el Pacte dels drets civils i polítics.

La ratificació d'aquests documents obliga Algèria a prendre mesures polítiques i legislatives per fer que la seva legislació domèstica compleixi les convencions ratificades, tal com confirma la Constitució algeriana, que enuncia el principi de la superioritat de les convencions i pactes signats sobre la legislació nacional.

Segons la declaració de la Ministra de la Solidaritat durant la 9a Conferència Regional Africana sobre les Dones (Beijing +20): «Algèria, en el marc del programa governamental per al període 2015-2019, i com a part de les accions centrades en les dones, continuarà treballant per mobilitzar esforços i recursos addicionals per sostenir

els progressos i enfortir encara més la protecció de drets, que assegurarà al mateix temps la participació plena de les dones en la vida política, econòmica i social de la nació.»

Aquestes declaracions, així com moltes altres fetes per representants de les autoritats públiques, donen fe de l'interès dels poders públics a incloure les dones a la vida pública.

Aquesta voluntat política es veu reflectida en l'increment continuat del nombre de dones que participen en la vida econòmica a Algèria. En efecte, el nombre de dones al mercat laboral va pujar de 1.359.000 a 1.962.000 entre 2004 i 2014. Per bé que la xifra de dones empleades ha crescut, el percentatge de dones treballadores ha romàs estable al llarg dels darrers deu anys i es situa entre el 15% i el 17%. Aquesta progressió lenta, que contrasta amb l'increment registrat de la presència de nenes en els diversos nivells d'educació (l'any 2010 representaven un 58% en l'educació secundària i un 59% en l'educació superior) es deu a la diferència

entre l'esfera pública i privada en les vides de les dones.

De fet, la societat algeriana ha passat, en un període de temps molt curt, de ser una societat patriarcal (el lloc de la dona quedava limitat a la llar, mentre que el domini públic estava reservat exclusivament als homes) a una societat moderna. La divisió tradicional entre espai públic i espai privat ha deixat de ser pertinent, a causa de l'alta taxa d'escolarització de les nenes i el seu accés al mercat laboral. Aquests canvis en la societat no han estat suaus, i han creat múltiples formes de violència contra les dones: abusos verbals i físics i obstacles institucionals i administratius. La seva presència a l'espai públic ha provocat la resistència d'una societat on sovint són víctimes d'abusos, assetjaments i, fins i tot, violència física. A Algèria, una de cada deu dones és víctima de diverses formes de violència (estudi de predomini sobre la violència contra les dones realitzat pel Ministeri d'Educació l'any 2006). Segons aquest estudi, les dones acostumen a ser víctimes de violència domèstica. Continua sent cert que les dones són víctimes de violència al carrer; fins i tot a la feina (assetjament sexual). Hi ha provisions legislatives per acabar amb la violència contra les dones i facilitar la inclusió de dones a l'esfera pública. En efecte, l'any 2005 el Codi Penal va criminalitzar l'assetjament sexual al lloc de treball gràcies a la tasca duta a terme per la Comissió de Dones del Sindicat General de Treballadors Algerians (UGTA). Aquesta llei preveu sancions econòmiques i condemnes a presó per a persones que cometin assetjament sexual dins de l'esfera professional. Com a extensió d'aquesta tasca, el 2014

Algèria va aprovar la Carta de les dones treballadores i del diàleg social, amb la participació de totes les parts involucrades en la integració professional de dones per tal d'enfortir la seva integració en el mercat laboral. En el mateix sentit, una llei que criminalitza la violència contra les dones està sent estudiada a l'Assemblea Nacional. Aquesta llei preveu la criminalització de la violència domèstica a l'esfera privada i de l'assetjament a l'esfera pública (al carrer). Aquesta llei hauria d'oferir a les dones protecció contra totes les formes de violència i també un millor accés a l'esfera pública.

Dues mesures més preses pel Govern algerià haurien d'encoratjar i facilitar també l'accés de les dones al món laboral. La primera és la implementació d'un sistema de quota per als cossos electes. La Llei de Gener de 2012, després de l'aplicació de l'article 31 de la Constitució ha permès a Algèria tenir una presència superior de dones electes (un 31,6% de dones de l'Assemblea Nacional i un 29% de dones a les assemblees locals). Aquesta llei ha situat Algèria entre els primers països del rànquing de la Unió Interparlamentària en termes de representació política de les dones. També farà que les dones siguin més visibles i trenquin amb el model tradicional de la societat.

La segona mesura que permetrà l'emergència de dones al món laboral és la revisió del Codi Penal, que criminalitza la discriminació. En efecte, l'article 29è defineix la discriminació i introdueix l'emprisonament i les multes contra qualsevol persona que cometi actes discriminatoris. La condemna s'amplia a entitats legals, que podran ser multades.

## Limitacions i oportunitats per a la inserció de les dones en la vida econòmica i social

D'ençà de la independència, Algèria ha invertit molt en l'educació dels infants i la lluita contra l'analfabetisme. En aquest marc, va implementar una política d'educació obligatòria fins a l'edat de setze anys i educació gratuïta a tots els nivells. Aquestes polítiques, juntament amb les que porten els centres d'educació més a prop de la població i amb la construcció d'internats i campus universitaris, van ser els vectors de l'escolarització massiva de noies a Algèria. De fet, gràcies a aquestes

polítiques, actualment les noies són majoria a l'escola secundària i la universitat.

Aquestes polítiques d'escolarització proactives han beneficiat les noies i les han convertit en una presència significativa en aquest sector. Però, ¿aquest fenomen comporta una aflluència massiva de noies al món laboral?

Durant els darrers deu anys, la taxa d'inscripció de noies a l'escola secundària va pujar del 56% l'any 2000 al 58% el 2010. En l'educació superior, la taxa va pujar del 52% el 2000 al 59% el 2010.

De manera similar, la taxa d'ocupació també va créixer, com mostra la taula següent:

### EVOLUCIÓ DEL NOMBRE DE DONES AL MERCAT LABORAL

	1977	1987	1991	2001	2008	2014
Dones treballadores	159.500	430.300	624.000	1.288.000	1.730.000	2.288.000
% dones treballadores/total de la població treballadora	5,2	8,1	10,5	15,0	16,8	19,5

Font: ONS, Enquesta d'ocupació, 2013 i abril de 2014.

D'aquest 19,5% de dones treballadores, un 32,8% són divorciades, un 18,3% són solteres i un 11% són casades.

La taxa d'activitat de les dones depèn del seu nivell educatiu:

Nivell d'educació	Dones	Homes
Cap	4,9	45,5
Primària	8,4	75,7
Intermèdia	12,9	78,6
Secundària	18,6	65,4
Superior	48,5	67,6
<b>Titulació</b>		
No	7,5	64,4
Formació professional	45,1	89,6
Educació superior	71,7	85,9
<b>Total</b>	<b>16,6</b>	<b>69,5</b>

Font: ONS, Enquesta d'ocupació, 2013.

Només el 16,6% de les dones en edat laboral es troba al mercat laboral, però la taxa varia segons el nivell d'educació i la titulació.

De fet, el 72% de les dones titulades són al mercat laboral, en comparació al 7,5% de les que no tenen cap qualificació.

## Limitacions i oportunitats econòmiques

### Posició de les dones en els anomenats sectors femenins

Les dones a Algèria es troben actualment posicionades en ocupacions que exigeixen

titulació. Especialment, estan posicionades en les anomenades feines femenines (administració, educació, salut, judicatura...). Les dones treballadores formen el 70% del sector públic. Escullen aquest sector perquè acostumen a ser feines estables i de llarg termini que permeten que les dones conciliïn la feina i la vida privada. Amb la caiguda del preu del petroli i la devaluació del dinar, s'esperen retallades fortes a les feines del sector públic (empreses governamentals i públiques). Aquest escenari ja es va produir als anys noranta. Al llarg d'aquella dècada, es van eliminar 600.000 llocs de treball del sector públic com a resultat de les polítiques d'ajustament estructural imposades pel FMI.

En l'actualitat estem presenciant una inseguretats creixent de l'ocupació pública, en especial als sectors administratiu i educatiu, on augmenten els contractes laborals temporals.

Aquesta inseguretats creixent del sector públic podria encoratjar les dones a posicionar-se en sectors més prometedors, com feines de construcció i públiques, comerç i agricultura.

### **Qualificacions i nivell educatiu**

L'ocupació femenina a Algèria està caracteritzada per una mà d'obra altament educada. Segons les estadístiques més recents, la taxa d'ocupació és únicament del 6,6% per a dones sense qualificacions, i assoleix el 37,1% entre diplomades d'instituts i escoles de formació professional, i el 58,1% entre les diplomades universitàries (font ONS, Enquesta sobre ocupació). Als homes, aquest fenomen els afecta molt menys. La taxa d'ocupació dels homes sense diploma

és del 59,5%, i arriba al 80,1% entre els diplomats d'instituts i d'escoles de formació professional, i al 77,5% entre els diplomats universitaris. Aquestes xifres demostren que les dones diplomades són les que s'incorporen més al mercat de treball, en contrast amb les que no tenen cap qualificació. A més, la majoria d'elles exerceixen les feines anomenades intel·lectuals (el 31%, davant del 7% dels homes). Això es pot explicar pel fet que les dones, així com les seves famílies, pensen que les dones sense titulació universitària no han de treballar. Una altra explicació és que les feines a les quals aspiren les dones sense educació estan mal considerades per la societat (feines domèstiques i a fàbriques, vendes). Aquesta noció està molt menys present entre els homes. Els que tenen nul·les o baixes qualificacions no tenen aquesta mena de problemes a l'hora d'acceptar feines poc valorades i mal remunerades. Això encaixa perfectament amb l'estructura de la societat algeriana, que fa de l'home l'únic responsable de la manutenció de la família i l'obliga a acceptar qualsevol feina per satisfer les necessitats familiars, mentre que les noies no tenen aquesta responsabilitat.

### **Polítiques públiques d'inserció econòmica**

Per enfrontar-se al tema de l'atur, especialment entre els joves, l'Estat algerià va crear molts programes de finançament per a la creació d'empreses. El primer programa és l'ANSEJ (Agència Nacional de Suport a Joves Aturats). Aquest organisme es va crear per combatre l'atur entre els joves. Ofereix un finançament triangular (beneficiari, banc i ANSEJ). Concedeix

préstecs a joves aturats (homes i dones) amb titulacions universitàries. Ofereix diversos avantatges als beneficiaris, com la manca de garantia, una taxa d'impostos progressiva, l'exempció i el pagament ajornat. Aquest programa es va llançar per encoratjar les persones joves a crear les seves pròpies feines (escassetat de feines pagades). D'ençà de l'existència d'aquesta organització, s'han creat i finançat 292.329 projectes. Únicament 29.329 projectes van ser liderats per noies (10%).

L'ANGEM (Agència Nacional per a Gestió de Microcrèdits) és una agència de finançament de microempreses. Aquest mecanisme encoratja la feina des de casa i les activitats artístiques, artesanals i de comerç, especialment entre les dones. Sobre el terreny, el microcrèdit desperta un interès considerable entre les dones, que obtenen més préstecs que els homes. El total de dones beneficiàries arriba a 141.997 (60%), en comparació als 93.200 (40%) homes. Les activitats principals de les dones que s'han beneficiat del programa, en especial dins del marc dels préstecs sense interès per a la compra de materials en brut, es troben en zones com la indústria alimentària, la indústria de la roba, l'art i l'artesanía, l'agricultura, els serveis i tasques de construcció.

Aquests dos programes i d'altres en els camps de l'agricultura i de la indústria estan dissenyats per a tots dos sexes. Ofereixen sistemes d'instrucció per a gestió empresarial. Els programes ANSEJ i ANGEM només estan dedicats a persones amb qualificacions (universitàries o de formació professional). Per afrontar la manca d'instrucció d'algunes persones joves, l'Estat ha creat programes de formació o de validació de competències

que porten a l'obtenció de qualificacions; tanmateix, les dones no senten inclinació per la creació d'empreses. Estan gens o poc informades. També els resulta difícil completar expedients d'aplicació. Aquesta diferència entre homes i dones joves al camp de l'empresa rau en el fet que les dones tenen menys esperit empresarial que els homes perquè no han estat educades per prendre riscos i cerquen feines estables (remunerades). El segon problema rau en l'accés a la informació i en tota la feina de recopilar un expedient, que resulta molt més difícil a les dones que als homes a causa de la manca de mobilitat. Les dones joves que no treballen surten poc, i per tant tenen poques oportunitats per trobar informació i posar-se en contacte amb les diferents institucions per recopilar els seus expedients.

Aquest tipus de programa podria permetre a les dones de totes les edats l'accés a l'ocupació. D'una banda, perquè estan més ben preparades que els homes, i de l'altra, perquè alguns programes proporcionen a les dones l'oportunitat de tenir una activitat econòmica a casa. Això seria factible si es creés un esperit empresarial entre les dones, si es reduïssin els procediments administratius per beneficiar-se d'aquests programes (per compensar la manca de mobilitat de les dones) i es creessin campanyes d'informació específiques i de presa de consciència dedicades a les dones i mestresses de casa de les zones rurals, a més de les universitats.

### **Limitacions i oportunitats legals**

A l'àmbit de l'esfera privada, les dones encara són una minoria eterna. En efecte,



el Codi de Família, que regula l'estatus personal i les relacions dins de la família, continua sent molt discriminatori pel que fa a les dones. Resten sota la tutela dels seus pares fins al matrimoni, i aleshores passen a estar sota la tutela dels marits. Un cop casades i mares de fills, no són tutores dels seus fills. El Codi de Família fa del marit el responsable exclusiu de la manutenció familiar.

L'any 2005 es van fer alguns canvis al Codi de Família. El deure d'obediència al marit va ser eliminat. La dona encara estava obligada a tenir un tutor per casar-se, però tenia la possibilitat d'escollir per ella mateixa.

D'una banda, les lleis hereditàries continuen sent molt desiguals. Les dones hereten la meitat que els seus germans, i si no en tenen, els oncles els substitueixen. Aquesta llei tan desigual redueix l'accés de les dones a la propietat i en especial a la terra, sobretot en certes regions on no hereten i, per tant, poden treballar menys en tasques agrícoles.

D'altra banda, aquests darrers anys s'han dut a terme certes provisions legislatives per millorar la situació de les dones a l'esfera pública. La Llei de quotes és una de les més importants. Ha permès que 140 dones fossin elegides a l'Assemblea Nacional. El 29% dels representants locals electes són dones. La presència de dones en l'esfera de la presa de decisions pot exercir un impacte a la seva situació. Les representants electes, amb més del 33%, poden afectar el vot a lleis més igualitàries.

Finalment, es van aprovar lleis per castigar la discriminació contra les dones i l'assetjament sexual al lloc de treball.

La llei sobre assetjament sexual al lloc de treball hauria de tenir un impacte en l'ocupació de les dones, en el sentit que ja no haurien de tenir por a ser assetjades. Això també permetrà que les dones no deixin les feines quan són assetjades per un superior.

La legislació laboral és igualitària. Inclou els sous igualitaris així com la igualtat d'accés a les posicions laborals, incloses les més altes. També ofereix una gran protecció a les dones treballadores. Les dones treballadores tenen dret a una baixa de maternitat de catorze setmanes, pagada al 100%. Les dones també tenen dret a unes hores per donar el pit: dues hores durant els primers sis mesos, i després una hora al llarg dels sis mesos següents.

## **Limitacions i oportunitats socials**

### **Matrimoni, celibat i divorci**

L'enquesta d'ocupació més recent duta a terme per l'Oficina Nacional d'Estadística (ONE) mostra que les dones caps de família estan molt més presents al món laboral: el 32,8% en aquesta categoria, seguides per les dones solteres (18,30%) i, finalment, les dones casades (11%).

Cal tenir en compte que les pensions alimentàries són molt baixes a Algèria; les dones reben molt poca ajuda econòmica per mantenir-se, cosa que obliga un terç de les dones divorciades a treballar. Les dones solteres també s'estan incorporant cada vegada més al món laboral, incloent les que tenen un grau més alt d'estudis. Això s'explica pel fet que els pares no són contraris a que les noies treballin, en especial les diplomades. Les dones casades

ocupen un lloc molt més endarrerit, amb només un 11% al mercat laboral.

376.000 mestresses de casa algerianes voldrien treballar, però no busquen feina de manera activa, i per tant no es consideren aturades. La meitat d'elles mencionen raons familiars per no cercar feina. El 30% de les dones que han deixat la feina declaren que ho han fet per poder cuidar els seus fills, o per altres raons familiars.

Això denota el pes de la càrrega domèstica que tenen. Ho confirma l'enquesta sobre la utilització del temps, que indica que més d'una de cada cinc dones (21,1%) està implicada en activitats relacionades amb l'atenció dels infants, dedicant-hi una mitjana de dues hores al dia. La contribució dels homes en aquest camp és gairebé inexistent (3,4%). De fet, en l'actualitat, a Algèria hi ha molt poques llars d'infants. Si existeixen, són en la gran majoria privades i molt cares. A més, els horaris d'aquests centres no estan adaptats als horaris laborals. Un estudi de la CRASC mostra que, per cuidar els nens, el 30% de les dones fa servir serveis de pagament. Els nens van a l'escola només a partir dels cinc anys. I fins i tot quan estan escolaritzats, existeix encara el problema de l'atenció a l'infant entre les dotze i la una, perquè les escoles no sempre tenen menjadors. Durant les vacances escolars, el problema de la custòdia infantil continua. Les dones també tenen cura de les persones malaltes o invàlides.

Per a les solteres, l'edat de casar-se i de tenir el primer fill ha augmentat de manera dràstica en els anys recents. Actualment es situa en els 29 anys, en comptes dels 21 dels anys vuitanta.

L'edat mitjana de maternitat ha pujat en dos anys al llarg dels darrers vint anys.

Aquests dos factors combinats han fet que les noies tinguin més oportunitats d'entrar al mercat laboral abans del matrimoni i la maternitat. Estem veient un fenomen nou: puja gradualment el nombre de dones que no es casen (més d'1 milió de dones sobre 30 no estan casades). Aquestes dones, que no reben cap ajut econòmic quan moren els seus pares, es veuen obligades a cercar feina.

### **Mobilitat i accés a l'allotjament**

Segons l'enquesta de l'ONE de 2010, el 80% de les dones aturades rebutjarien un lloc de treball en una ciutat que no fos la seva (en els homes, el percentatge és del 27%). Això és degut al fet que no és acceptable socialment que les noies o les dones deixin la llar familiar i trobin allotjament a un altre lloc. Quan, en alguns casos, la família accepta, sorgeix un segon problema, que és l'accés a l'allotjament de lloguer. En efecte, és molt difícil que una dona pugui llogar un habitatge perquè molts propietaris es neguen a acceptar persones joves, especialment dones. Quan aconseguen trobar pisos de lloguer, els preus que han de pagar sovint són molt alts en comparació amb el preu de mercat i els seus ingressos.

Tanmateix, en els darrers anys han aparegut alguns hostals per a dones joves, especialment a les grans ciutats.

### **El pes de les tradicions i la societat**

Segons una enquesta realitzada l'any 2009 per la CIDDEF, només tres persones de cada deu estan a favor que les dones treballin i participin a la vida política. El 32% dels homes enquestats són contraris a que

les dones treballin. Encara més greu és el fet que els resultats són els mateixos entre els adolescents entrevistats. A més, les dones solteres no tenen gaire més presència al món laboral (només l'11% de les dones treballadores estan casades, i el 18% són solteres), mentre que més del 31% de les dones treballadores estan divorciades. Per tant, quan les dones es veuen alliberades del pes de la societat i de la família, entren al món laboral.

### Conclusions i recomanacions

L'ocupació femenina a Algèria continua sent un fenomen molt complex. Està relacionat amb diversos factors econòmics i socials. Les dones encara no han aconseguit alliberar-se del tot de les seves famílies i no poden escollir l'estil de vida i el camí que desitgen. Si volem que les dones siguin part integral i participin activament en la vida econòmica i social del país, l'Estat hauria d'anar més enllà en les reformes legislatives. És més, la mateixa societat ha d'evolucionar. Per aconseguir-ho, hem de començar per l'escola, que hauria d'oferir als alumnes llibres de text que no facin un retrat discriminatori de les dones, reduint-les a la llar, mentre els homes reben un tractament més positiu, com a treballadors. També caldrà permetre que les dones siguin tan responsables com els homes en la gestió domèstica i la cura de la família. Legalment ho són, perquè el nou Codi de Família permet que governin

la família amb els mateixos drets que els marits, però cal fer-ho efectiu a través de programes educatius. També seria aconsellable pensar maneres d'educar i guiar les noies per tal que puguin estar presents en tots els sectors laborals.

La qüestió de la mobilitat de les dones continua sent un obstacle important per a l'accés al món laboral. La manca d'allotjaments disponibles podria solucionar-se mitjançant una política d'allotjaments de lloguer per a noies que visquin lluny dels seus llocs de treball. El transport públic també podria ser una manera perquè les dones solucionessin els problemes de mobilitat. Un transport públic adequat i segur permetria que es moguessin amb més facilitat.

Per facilitar l'accés al món laboral per a noies que cuidin persones malaltes i discapacitades, aquestes haurien de tenir l'ajuda d'assistents socials o de centres de dia que proporcionessin assistència a aquests grups de persones. Això permetria que les dones fossin més lliures per treballar.

L'accés de les dones a la informació sobre la creació d'empreses hauria de ser facilitada per unes eines de comunicació desenvolupades i adaptades a dones caps de família, dones de zones rurals i dones aïllades. Les campanyes públiques de sensibilització serien una manera excel·lent d'arribar a tots els grups de dones. L'existència de punts d'informació a universitats i espais on les dones puguin reunir-se també seria una manera d'encoratjar-les a inscriure's a aquesta mena de programes.

# La situació de les dones al Líban

**Mariam Abdo i Noura Raad**

(Mariam Abdo, Xarxa Mediterrània contra el Tràfic de Dones, i Noura Raad, doctoranda)

### Context

Des de 1975, el context polític, social i econòmic al Líban ha seguit deteriorant-se. Hi ha conflictes armats constants intercalats amb períodes d'estancament que poden conduir a un carreró sense sortida: República sense president, autoprorrogació de l'Assemblea Nacional, milícies armades, territoris autogestionats, administració corrupta, funcionaris sospitosos; l'influx de refugiats, especialment sirians, el nombre dels quals és equivalent a més d'una tercera part dels autòctons libanesos; economia a mig gas, confessionalisme exacerbada... En un context tan inestable, és fàcil ignorar els drets de les dones sota el pretext immutable i erroni de les «causes prioritàries». Si ja estaven discriminades a les èpoques «de normalitat», ho estan doblement en moments d'inestabilitat política, estancament econòmic i guerres religioses que no gosen mencionar el seu nom.

Malgrat que la Constitució libanesa garanteix la igualtat per a tots els ciutadans, d'ençà de la independència (1943), les dones han estat excloses deliberadament

de la vida política, per bé que no hi ha cap prova que hi volguessin participar. El sistema polític libanès és un sistema patriarcal i sexista que, malgrat alguns aspectes de veritable modernitat, continua sent en essència religiós, misogin i discriminatori.

El dret de vot data de 1953, però no hi ha estadístiques sobre l'index de participació de les dones en les eleccions legislatives. Votin o no votin, les eleccions de 2009 només van dur al Parlament 4 dones entre 128 diputats (6 el 2005), i totes eren filles, esposes o germanes de polítics vius o morts. Entre 587 candidats, només hi havia 12 dones. Només hi ha una ministra que sigui dona (entre 24), i va ser imposada a l'últim moment per l'antic president de la República. Entre 11.326 representants municipals electes, només 530 són dones. Els cossos diplomàtics només disposen d'un 13,3% de funcionàries femenines.

No hi ha cap partit polític liderat per una dona; n'hi ha molt poques a la cúpula dels partits, i en alguns casos no n'hi ha cap. Pel que fa a les nombroses associacions femenines, es tracta d'organitzacions caritatives, socials o subordinades als par-

tits polítics; no tenen cap influència sobre les decisions o els posicionaments polítics. Per il·lustrar la manera en què els polítics veuen les dones i fingeixen encoratjar-les a participar a les votacions, un partit va plantar cartells on sortia una dona atractiva amb l'eslògan «Sigues bella i vota!».

En aquest començament de segle, la Mediterrània política i econòmica està construïda sobre sistemes molt diversos. En un món que busca abolir les fronteres i on la crisi econòmica està colpejant amb força, les dones esdevenen víctimes principals de la inseguretat i l'emigració obre les portes a tota mena d'actes de violència.

Vulnerables, es troben exposades al tràfic i a l'explotació sexual.

A l'Orient Mitjà, on el turisme és primordial per a l'economia, les indústries del sexe i el turisme s'estan estenent ràpidament. Així, cada país esdevé un lloc d'origen, trànsit o destí del tràfic de dones, o totes tres coses alhora. Les «estrelles» de dia es converteixen en prostitutes de nit. Els llocs web de contactes i els balnearis dubtosos estan prosperant.

Hi ha violència contra les dones a tots els nivells (legal, polític, professional, social, familiar o religiós). Fins i tot quan són independents econòmicament, i poques ho són (el 21,7% de la població activa), les dones continuen depenent moralment i legalment dels homes, siguin pares o marits.

Una forma molt estesa de violència és la separació de les dones divorciades dels seus fills. A més, l'assetjament sexual queda totalment impune, malgrat que es practica a gran escala i a tot arreu, fins i tot al carrer. L'avortament està castigat per la llei. Els matrimonis forçats i/o precoços són freqüents, especialment després de

l'arribada de refugiats sirians (33% a algunes regions). Malgrat la legislació molt recent contra els assassinats per honor, es calcula que n'hi ha un per setmana. El 75% de les dones libaneses són supervivents de violència domèstica (estimació de la KAFA), dotze dones moren cada any a causa d'abusos del marit, i aquest sempre queda en llibertat. Enguany només hi ha hagut una condemna, perquè el culpable va confessar.

Les treballadores immigrants han de suportar tota mena d'actes de violència, incloent la privació de la identitat i els abusos, la violència física, la violació, l'assassinat i el suïcidi.

Les nenes són objecte d'una violència soterrada. Les mares les porten a salons de bellesa per fer-se massatges, maquillatge, manicura, etcètera.

El més greu és que tota aquesta violència forma part de la vida diària, ha esdevingut gradualment «acceptable» i fins i tot «normal», i ha arribat als nivells més alts de l'Estat, malgrat la resistència d'algunes associacions feministes i d'algunes figures polítiques.

Dos exemples: a les Nacions Unides, durant una reunió de ministres àrabs, el Ministre d'Afers Exteriors no va dubtar a adreçar-se a una representant de la Missió Permanent del Líban pel seu nom de pila, i a dibuixar el contorn del seu cos amb les mans. Aquest vídeo es va propagar arreu del país, i no va provocar cap indignació ni condemna. Aquest ministre continua exercint. D'altra banda, un exministre no va dubtar a bufetejar una funcionària del Tribunal de Justícia perquè havia gosat demanar-li que esperés el seu torn per registrar uns documents. Cas tancat.

## Les dones a la vida social i professional

### Vida social

#### Educació

Les dones representen el 53% de la població libanesa, el 54,4% de la qual viu a la capital i als suburbis.

La Constitució garanteix l'educació gratuïta i obligatòria per a nois i noies fins a l'edat de quinze anys. El pressupost del Departament Nacional d'Educació arriba al 12% del PIB, un dels més elevats del món. A més, hi ha hagut un descens general de l'analfabetisme, del 16% a l'11,8%. A l'escola primària, els nois són majoria, però la tendència es reverteix a l'escola secundària i especialment a l'educació superior: el 45,66% per als nois i el 54,34% per a les noies.

Conforme va pujant la jerarquia, menys dones hi ha: 73,6% a l'escola primària i secundària, i 37,88 a l'educació superior.

La presència de dones és gairebé inexistent als llocs executius de les associacions i consells de mestres.

L'educació no és mixta a les escoles públiques de primària i secundària.

L'excés d'escoles i universitats privades no té efectes positius perquè provoca una fractura social i religiosa encara més profunda. Es tracta d'un sistema educatiu de múltiples velocitats.

### Estatus personal

Aquesta és la forma de violència més insidiosa i profunda contra les dones.

Els articles 9 i 10 de la Constitució permeten a les diferents creences religioses que apliquin les seves pròpies legislacions

als seus fidels. Per tant, l'Estat només s'adreça als homes, perquè no hi ha dones als organismes religiosos. D'aquesta manera, hi ha 15 Codis de Família diferents que no solament confirmen les desigualtats entre dones i homes, sinó també entre les dones mateixes.

Per bé que el Líban va ratificar la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra les Dones (CEDAW) l'any 1966, també va expressar reserves respecte a l'article 9, paràgraf 2 i l'article 16, paràgraf 1, que parlen de la igualtat entre marit i muller al matrimoni. Això comporta una sèrie de discriminacions:

- L'autoritat parental sempre correspon al pare.
- Una dona casada amb un estranger no passa la seva nacionalitat als fills ni al marit.
- Una mare no té dret a obrir un compte bancari per als seus fills menors d'edat, ni a demanar-los un passaport o una autorització per viatjar.
- Una dona no pot viatjar sense el permís del seu marit.
- La llar conjugal, mobles, negocis, comerços o terrenys són propietat del marit, en absència d'un document que demostrï el contrari (Informe periòdic sobre el Líban, 2008, CEDAW).
- Només existeix el matrimoni religiós; la tutela, custòdia dels fills, divorci i herències s'han d'adir a cada denominació.

### Dret

Per a propòsits tributaris, les dones casades es consideren solteres.

Les dones funcionàries no gaudeixen dels mateixos beneficis per als seus fills que els homes.

Cap provisió garanteix la divisió igualitària dels béns i les propietats adquirides per la parella durant el matrimoni.

En cas d'adulteri, la dona és condemnada a entre tres mesos i dos anys de presó, i l'home a entre un mes i un any, en cas que l'adulteri s'hagi comès a la llar conjugal i l'afer sigui àmpliament conegut.

Per bé que no es reconegui formalment, el paper de «cap» de família femení està augmentant clarament a mesura que el cap de família masculí desapareix en el context actual de guerra i inestabilitat (morts, segrestats, discapacitats, presos com a hostatges, emigrats...).

Per regla general, les dones desconeixen els seus drets i els legisladors ignoren l'experiència de les dones, o fingeixen que ho fan. Ni les facultats de dret ni l'escola de magistrats ensenyen drets de les dones.

### Vida professional

Les dones representen el 21,7% de la població activa i contribueixen únicament al 14,7 a l'economia, malgrat l'alt nivell d'educació (UNPD 2013).

Estan molt presents al sector informal (agricultura, arts i artesanía, activitats de manufactura de roba a petita escala o feines domèstiques...), que no està cobert per la llei, els estudis o les estadístiques.

La taxa d'atur de les dones és més alta que la dels homes, i arriba al 34% entre dones de 15 a 24 anys.

Fins i tot al sector públic representen únicament el 31% dels funcionaris.

Estan totalment absents d'algunes feines com taxista o conductor d'autobús.

Són minoria fins i tot al sector de serveis (33,8%), només representen el 10,7% de directius, el 24% de metges especialitzats i el 33% d'advocats, però en canvi són el 41% de jutges (els magistrats són funcionaris) i el 58% de farmacèutics, perquè el títol de Farmàcia pot ser «llogat» per qualsevol persona, sense obligació de treballar.

La llei de l'any 2000 que prohibeix als patrons exercir cap mena de discriminació de gènere pel que fa al tipus de feina, el sou, els ascensos, el salari, la instrucció i la roba no es respecta en absolut.

L'edat de jubilació és la mateixa per a tothom.

La baixa per maternitat varia de pocs dies a tres mesos.

L'1,7% de les empreses estan dirigides per una dona.

Les tasques domèstiques continuen sent exclusives de les dones, tinguin o no una altra activitat fora de casa.

La major part de les tasques de les dones a les zones rurals és totalment menystinguda.

### Obstacles

Segons la Constitució libanesa, qualsevol discriminació contra la dona és anticonstitucional. Tanmateix, dos articles de la Constitució ho subverteixen tot: la referència confessional i la prohibició que les dones passin la nacionalitat als fills o a la parella.

El confessionalisme exacerbada és un obstacle important per a qualsevol reivindicació ciutadana; així, l'aprovació de la Llei sobre violència contra les dones no

va ser difosa pels canals de televisió xiïtes, i als conductors d'autobús que van penjar els cartells corresponents se'ls va prohibir anar a certes regions sunnites i xiïtes. Les presidentes de les associacions de dones neguen la realitat de la violació conjugal, que es considera un concepte importat d'Occident i contrari als «nostres» valors. Així, les lleis es suavitzen i els textos es buiden de la seva essència primordial; ha calgut introduir el concepte «opcional» en la Llei sobre el matrimoni civil, però mai no s'ha arribat a aprovar.

Hi ha un altre obstacle soterrat però efectiu: la negació. És com quan evitàvem mencionar les malalties per foragitar-les. Si no fem servir paraules per descriure una realitat, aquesta no existeix, aleshores, per què evocar-la? La prostitució ha estat escombrada; l'homosexualitat, esborrada; l'incest, cancel·lat; la pedofília, eradicada.

No existeix cap llei de protecció planejada per a les supervivents de violència domèstica; només hi ha quatre refugis gestionats per organitzacions privades.

La corrupció a gran escala està profundament arrelada, tot es ven, tot es compra i sempre al millor postor, sigui qui sigui.

La coalició nacional de govern, en la qual cada membre té dret de veto, reforça l'endogàmia i el patriarcat.

El canvi demogràfic complica encara més la vida social, trenca la vida econòmica i té un efecte negatiu sobre la vida de les dones.

Els matrimonis mixtos estan en declivi, no solament entre dues religions diferents, sinó també entre dues denominacions de la mateixa religió.

La forta onada d'emigració de joves va pujar un 33% entre 2013 i 2014.

També hi ha obstacles interns a les organitzacions de dones. Pateixen una competència ridícula, personalitzen el poder, no tenen coordinació, s'ofeguen en rivalitats partidistes i sectàries, i no tenen cap influència política. No mobilitzen persones joves que, en ocasions, podrien manifestar-se en contra d'algun succés significatiu (el suïcidi d'una treballadora immigrant, la mort d'una dona a mans del seu marit, el matrimoni civil), sinó que es desmobilitzen ràpidament i abandonen les seves activitats.

Les dificultats es multipliquen per a les dones que proven de ser emprenedores: en primer lloc, necessiten l'autorització o el suport del marit o d'un membre masculí de la família per tenir accés al finançament, i també necessiten el permís del marit per viatjar. Només es satisfan un 11,5% de peticions de microfinançament, els bancs comercials no disposen de fons per cobrir totes les regions del país, cap servei públic s'ocupa de les peticions de les dones, els ministeris implicats no ofereixen cap unitat IFD (Descentralització Fiscal Integrada), el cost dels serveis públics és desorbitat (aigua, electricitat, telèfon...), la taxa d'interès és alta, s'exclou les dones de les xarxes professionals on es comparteix informació... Tampoc hem d'oblidar el monstre de la corrupció i les màfies en què tot s'acaba pagant, a un preu molt alt, d'una manera o altra.

### Oportunitats

Malgrat aquesta descripció tan crua de la realitat, encara hi ha potencial per escapar-ne, encara que sigui limitat, sempre que les libaneses aconsegueixin copsar certes oportunitats i fer-les servir.

En primer lloc, la disminució de l'analfabetisme en general i els anys acumulats d'escolarització obligatòria, que converteixen el Líban en el primer país àrab en aquest terreny.

La solidesa i l'actuació del sistema bancari malgrat la inestabilitat política i el clima d'inseguretat.

Els discursos presidencials i ministerials de 2005 i 2008 que mencionaven per primera vegada els drets de les dones.

L'activació de la «Comissió Nacional per a les Dones Libaneses» i la integració del seu pressupost en el pressupost provisional de l'Estat.

Comencen a abordar-se alguns temes tabú, com la prostitució, la violació i els abusos conjugals.

El 7,7% dels joves libanesos creuen en el matrimoni civil.

La forta mobilització d'associacions de dones, sindicats d'advocats i membres de la societat civil en favor de la campanya perquè les dones tinguin dret a passar la seva nacionalitat als fills i a la parella.

La modificació de la Llei sobre empreses (1994), que permet que les dones creïn les seves pròpies empreses sense l'autorització o aprovació d'un familiar masculí.

L'ajuda internacional: l'OCDE per a la formació i la informació, la Iniciativa Louis Stevenson (Canadà) que proporciona fons i ajut per a empreses dirigides per dones a la regió MENA; l'Associació de Transparència Libanesa (LTA), que prepara una llei sobre les empreses i opera un lloc web per a països de la MENA, ofereix documentació bàsica, proporciona accés a la informació i ajuda les activistes a crear xarxes de pressió.

També hem d'aprofitar els petits me-

canismes de palanca que apareixen aquí i allà, en especial les iniciatives individuals, per tal de multiplicar-les i convertir-les en exemples a seguir: l'any 2007, una magistrada va ser nomenada presidenta del tribunal militar; el jutge de la ciutat de Zahlé va ordenar l'alliberament d'una refugiada iraquiana que havia entrat il·legalment al Líban; l'únic jutge de la ciutat de Batroun va concedir perjudicis amb interessos a una treballadora domèstica filipina que havia rebut abusos del seu cap, condemnat a quinze dies de presó (per primera vegada); la jutgessa Aline Tabet va desafiar tots els tabús i va aplicar una ordre d'allunyament sobre una dona jove que havia rebut abusos i havia estat expulsada de la llar conjugal amb les seves dues filles (també per primera vegada); un banc libanès va autoritzar una mare a obrir un compte bancari per al seu fill menor d'edat; dos joves es van casar pel civil davant d'un alcalde i van obligar l'Estat a reconèixer el matrimoni perquè no hi ha res a la Constitució que ho prohibeixi.

En altres paraules, cal tenir coratge de fer servir les lleis, la Constitució i els tractats internacionals de manera decidida.

A les zones rurals estan sorgint iniciatives de cooperació, finançades a nivell local (municipis, associacions, individus...) o per programes acadèmics internacionals, per permetre que les dones de zones rurals reciclin residus sòlids en béns manufacturats i per manufacturar, venguin aliments i productes d'artesanía...

### Recomanacions

Cercar recursos econòmics i humans per dur a terme estudis analítics en aquest

terreny, i no limitar-se a estadístiques descriptives i comparatives. Quan diem, per exemple, que la xifra de noies és més elevada que la de nois a l'educació superior (al Líban), això és molt positiu, però, ¿per què succeeix, si no passa el mateix a les educacions primària i complementària? On han anat, els nois? Treballen per ajudar les famílies? Són a la guerra? O els pares s'estimen més enviar-los a universitats prestigioses de l'estranger? En aquest darrer cas, la xifra podria ser producte de la discriminació, més que no pas un progrés.

De manera similar, el 58% de les dones executives s'autofinancen. Però, com? Han heretat? Quina mena d'empreses dirigeixen, i en quin sector?

Aquest tipus d'estudi evita les valoracions i els enfocaments mancats de rigor, i permet confrontar la negació d'aquestes realitats.

Trobar mitjans adequats per arribar a la gent jove; potser caldria organitzar campanyes generals sobre qüestions específiques (el matrimoni civil, per exemple), o dur a terme accions sorprenents (maratons, disfresses...) com van fer recentment algunes joves libaneses. Vestides amb parracs, es van estirar a terra davant del Parlament per denunciar la violència contra les dones... I explotar les xarxes socials que tant agraden especialment a la gent jove. D'aquí la importància de la plataforma fundada per l'EMWF.

Divulgar àmpliament iniciatives franceses com «Dones Pioneres de París», una xarxa capdavantera fundada l'any 2005 per dones emprenedores a la regió d'Ile-de-France, que estableixen estructures de suport per a projectes de creació d'empreses, en qüestions d'organització, consulta i finançament.

Redactar i distribuir a gran escala, a través d'associacions i autoritats públiques, guies sobre drets de les dones, adreçades principalment a la gent jove.

Nosaltres, al nostre nivell, ja hem presentat el projecte de crear un observatori sobre drets de les dones al Líban, remarcant que no seran veritablement igualitaris fins que puguem deixar de parlar d'aquests drets.

Pressionar els governs perquè ratifiquin sense restriccions els tractats internacionals, i perquè aprovin lleis que promoguin l'enfortiment social i econòmic de les dones. Tanmateix, en el nostre país, els drets de les dones no són individuals, sinó comunitaris. La pràctica està molt allunyada de la teoria. Les pressions hostils són múltiples, especialment des del bàndol religiós. Creiem que els governs han de passar comptes dels seus actes davant de les comissions de l'ONU, que en són responsables. Però com pot haver-hi responsabilitat, si no hi ha democràcia? Aquesta és la peça que falta.

Proclamar que la igualtat de les dones és una causa nacional primordial que ha de mobilitzar tots els ciutadans.

# La participació de les dones a la vida econòmica, professional i social. El cas d'Espanya

**Stella Mally i Carles Orlando**

(Stella Mally, experta, i Carles Orlando, investigador [AFAEMME])

## Resum de la situació de les dones a Espanya

El paper de les dones a Espanya ha anat canviant de manera intensa al llarg dels darrers cinquanta anys, passant de l'estructura familiar tradicional en què la identitat cultural de les dones estava arrelada al seu paper com a mares i esposes (Englander. A. *The unappreciated sex? Women's Changing Role in Spanish Society. Modern Spain Emerges. 2005, Martindale Center Lehigh University*), a una participació i integració molt més forta a la vida política, social i econòmica en l'actualitat.

L'any 1936, la dictadura de Franco i el seu partit ultraconservador va representar la interrupció dels progressos que s'havien aconseguit en termes de drets i igualtat d'oportunitats durant la Segona República espanyola. Les lleis republicanes que defensaven els drets de les dones van ser abolides i les polítiques d'igualtat van desaparèixer de l'agenda política es-

panyola durant quaranta anys. Després de la mort de Franco l'any 1975, la Constitució de 1978 va recuperar part del terreny perdut. L'article 9.2 estableix la igualtat real, mentre que l'article 14 parla d'una igualtat formal.

Als anys 80, la influència de la Unió Europea i la necessitat de creixement econòmic mitjançant taxes d'ocupació més altes va fer que els dirigents i els polítics s'adonessin del potencial no explotat de les dones. L'any 1983, Espanya va fundar l'**Institut Espanyol de la Dona**, els Plans d'Igualtat d'Oportunitats del qual van influir a l'hora de donar suport als canvis polítics i suggerir maneres d'adaptar-los a la societat espanyola.

L'any 1999, Espanya va aprovar la **Llei de Conciliació de la vida Laboral i Familiar** (*Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*), que ha estat complementada pel «Concilia Plan» que ajuda el personal de

l'Administració Pública a conciliar feina i família mitjançant horaris laborals flexibles i baixes per maternitat més llargues, i l'anomenada «Llei de Dependència», que assegura l'atenció a les persones ancianes, discapacitades i dependents.

Durant el govern socialista de Zapatero (2004-2008), el marc institucional i legal quant a polítiques d'igualtat de gènere es va reforçar. L'any 2004, Espanya va aprovar la **Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere** (*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*), que recentment va ser reconeguda amb el Future Policy Award de 2014. L'any 2007, el govern va aprovar una de les accions legislatives més importants per a la igualtat de gènere a Espanya: la **Llei per a la Igualtat Efectiva de dones i homes** (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres*). Aquestes tres lleis continuen vigents.

Per bé que a nivell formal, Espanya ha fet passes importants envers la institucionalització de la igualtat de sexes, la implementació concreta és més lenta. El novembre de 2014, la Plataforma Espanyola del Comitè de l'ONU sobre l'Eliminació de la Discriminació contra les Dones va informar l'ONU a Ginebra que les polítiques i les institucions encarregades de salvaguardar la igualtat han patit retallades d'un 50% en els darrers quatre anys. El Ministeri espanyol per a la Igualtat s'ha vist reduït a una simple delegació general que ha treballat durant gairebé dos anys sense un pla estratègic per a la igualtat d'oportunitats. El pressupost nacional per promoure la igualtat ha estat reduït en un 49%. La Plataforma també informa que el declivi del mercat laboral espanyol ha tingut un impacte més fort sobre les dones, que eren més actives en la economia informal, amb sous més baixos i més buits en el currículum professional.

Pel que fa a les dones a la política, segons l'Institut Nacional d'Estadística espanyol, el setembre de 2014 només el 34% dels llocs executius en els set partits principals espanyols analitzats estaven ocupats per dones. El mateix any, només dos partits polítics (Izquierda Unida i el Partit Socialista Obrer Espanyol) van complir l'objectiu de la Llei espanyola sobre Igualtat integral entre homes i dones d'equilibrar els gèneres als llocs de presa de decisions dels partits polítics. D'ençà de les eleccions de novembre de 2011, la presència de dones al Consell de Ministres és del 30,77%.

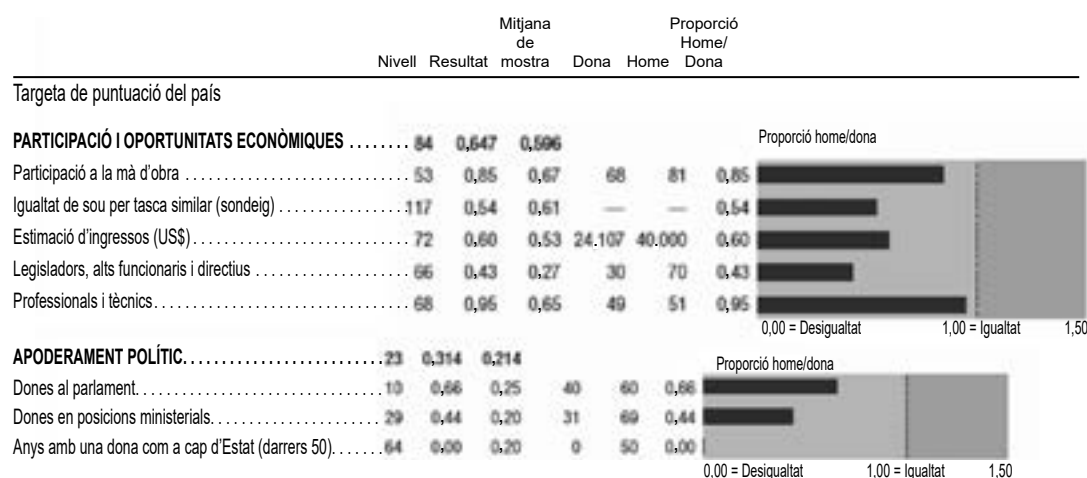
De fet, la posició actual d'Espanya a l'Índex de bretxa de gènere del Fòrum Mundial d'Economia és la 29 entre 142 països. Com podeu veure a la taula que segueix, encara queda molt camí per assolir la igualtat de gènere real i efectiva a Espanya.

D'altra banda, la violència de gènere continua sent un problema a Espanya, amb 95.311 denúncies interposades entre gener i setembre de 2014, i 51 dones mortes el 2014. En aquest sentit, la Plataforma espanyola del comitè de l'ONU sobre l'Eliminació de la Discriminació contra les Dones ressaltava que el pressupost del govern per lluitar contra la violència de gènere s'ha reduït un 23% des de 2009.

professional i social a Espanya. Diversos estudis del Banc Mundial i altres actors globals demostren l'impacte econòmic de la participació de les dones al mercat laboral i fomenten que els sectors públic i privat apostin per una major inclusió de les dones. És evident, doncs, que més que un factor de benestar social, la participació de les dones a l'economia és un factor de producció. Malgrat algunes millores, però, encara queda un llarg camí per assolir una igualtat d'oportunitats real.

La taxa de participació de les dones espanyoles al mercat laboral no és gaire engrescadora. Si l'any 2013 la taxa total d'ocupació (homes i dones) era del 58,6% (molt per sota de la mitjana de 68,4% de l'UE-28), la taxa de dones ocupades era només del 53,8%, i aquesta xifra ha anat minvant en els darrers anys. El problema principal és que el 60% de les dones aturades ho són a llarg termini, i reben un 77% menys de beneficis socials que els homes. A més, l'any 2013 més d'una quarta part de les dones aturades tenien estudis superiors, la qual cosa significa que la crisi ha començat a influir en les taxes d'atur de dones altament qualificades.

Les dones espanyoles també pateixen la segregació horitzontal existent a tots els sectors de l'economia. De fet, les dones són més actives al sector de serveis (sector comercial, hotelier i d'administració pública) i a l'educació, la salut i els serveis socials. Segons l'Enquesta espanyola sobre la Població Activa (EPA), a finals de 2013 cinc milions de dones hi treballaven. En aquests sectors tradicionalment femenins també hi ha més feines a temps parcial que sovint són l'única manera, en especial per a dones joves, de conciliar la feina i la



2014, Fòrum Econòmic Mundial, Informe global sobre diferències de gènere 2014.

## Participació de les dones a la vida econòmica i professional. Barreres i oportunitats de canvi

### Situació general

Raons socials i econòmiques han contribuït a confirmar la necessitat de la participació de les dones a la vida econòmica,

Taxa d'ocupació de les dones (en %)	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2003
Espanya	53,8	54,6	56,1	56,3	56,8	58,9	50,2
UE-28	62,6	62,4	62,2	62	62,3	62,8	58,7

Eurostat; codi: tsdec420; darrera actualització 7 de gener de 2015; Data d'extracció 13 de gener 2015.

família (Otaegui, A. *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. 2014, Fundación Primero de Mayo).

Però la segregació vertical també és un problema a Espanya, malgrat que les dones representen el 60% de totes les persones amb titulació universitària. Com es pot

veure a la taula següent, el nombre de dones (no executives) que són membres de consells és extremadament baix. L'any 2014, només un 18% de dones ocupaven aquests llocs. Per bé que la taxa ha millorat lleugerament en els darrers anys, el procés ha estat molt lent.

Dones no-executives membres de consells (%)	2014	2013	2012
Espanya	18	17	14
EU-28	20	19	17

EC Base de dades homes i dones a la presa de decisions; dades de 2014 recollides entre 01/04/2014-30/04/2014; dades de 2013 recollides entre 11/10/2013-31/10/2013; dades de 2012 recollides entre 26/09/2012-15/10/2012.

A més, quan observem la xifra de dones que ocupen alts llocs directius, veiem que la situació és molt pitjor. Mentre que la Llei de 2007 per una igualtat efectiva entre homes

i dones parlava d'un objectiu del 40% de participació en alts llocs directius en arribar el 2015, l'any 2014 només un 10% de dones ocupava aquestes llocs de responsabilitat.

Dones membres de consells executius (%)	2014	2013	2012
Espanya	10	9	6
EU-28	12	12	10

EC Base de dades homes i dones a la presa de decisions; dades de 2014 recollides entre 01/04/2014-30/04/2014; dades de 2013 recollides entre 11/10/2013-31/10/2013; dades de 2012 recollides entre 26/09/2012-15/10/2012.

## Obstacles principals

La barrera més gran que hi ha a Espanya per a una participació més gran de les dones al mercat laboral i a l'economia, especialment a feines més ben remunerades i a llocs de presa de decisions, és la *dificul-*

*tat de conciliar la feina i la vida familiar*. Això és degut principalment als horaris excessivament llargs i a la poca flexibilitat de l'organització del treball, i també al fet que les responsabilitats familiars encara recauen principalment en les dones, i la coresponsabilitat continua sent un tema

pendent a les famílies espanyoles. Moltes dones han hagut de renunciar en algun moment al seu desenvolupament personal per la nul·la compatibilitat entre la vida personal i les responsabilitats familiars. Aquest fet també impedeix que participin a les xarxes de contactes després de la feina i a unes activitats de formació que podrien ser crucials per al seu desenvolupament professional.

A més, la *maternitat* estigmatitza les dones a les seves carreres professionals i les condiona sobretot a l'hora d'obtenir ascensos. De fet, si la maternitat es veu sovint com una amenaça per a la productivitat de l'empresa, la paternitat es veu amb freqüència com un aspecte positiu, perquè la idea del pare «que guanya el pa» pot donar com a resultat una actitud més centrada a la feina.

Això ens porta a afirmar que els *estereotips de gènere* encara influeixen en la

Bretxa salarial per gènere	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Espanya	17,8	17,8	16,2	16,7	16,1	18,1
UE-28	16,5	16,4	16,2	NA	NA	NA

Eurostat; codi: tsdsc340; darrera actualització 7 de gener 2015; data d'extracció 13 de gener 2015.

Però no es tracta únicament que els patrons introdueixin polítiques per reduir la bretxa salarial per raons de gènere, ni que facilitin l'accés de les dones a llocs de presa de decisions i permetin una organització més flexible de la feina per afavorir l'equilibri feina-vida. També és qüestió de mentalitat i de la cultura general del país. De fet, malgrat que les baixes remunerades i no remunerades existeixen per

participació de les dones a la vida professional a Espanya. De manera específica, la *cultura empresarial masculina* de moltes empreses funciona com un fre per a l'accés de les dones a salaris més bons i a llocs de presa de decisions, perquè no es senten còmodes amb el lideratge masculí i amb les activitats informals relacionades amb els negocis que segueixen patrons masculins. La *manca de transparència als processos de contractació i ascensos* també és una barrera que impedeix l'accés de les dones a la feina, especialment en posicions directives intermèdies i superiors.

Això també es reflecteix en la *bretxa salarial per raons de gènere* actual, que s'ha incrementat fins al 18,8%. Aquest percentatge és encara pitjor (33,2%) en el cas de les dones directives. De fet, com més alta és la qualificació exigida per a una posició determinada, més gran és la bretxa salarial.

a homes i dones, només el 2% dels homes escullen aquesta possibilitat.

Finalment, de vegades les mateixes dones poden ser una barrera. Tendeixen a subestimar el seu talent i a ser més crítiques amb les seves capacitats i resultats laborals. Això pot ser un desavantatge sobretot als processos de selecció de personal.

Pel que fa al tema específic de les empreses dirigides per dones, les dones espanyoles



es queixen d'una devaluació segons el tipus d'empresa, el sector escollit, qui coneixen i qui les coneix i altres percepcions influïdes pels estereotips de gènere (Brunet Icart et al. *Género y creación de empresas. Efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo y la situación profesional*. 2011, Institut de la Dona). Desafortunadament, entre les persones que aconsellen i donen suport als empresaris n'hi ha algunes que encara estan convençudes que les dones creen empreses per poder tenir més temps per a la família o com a simple *hobby*, perquè ho fan amb l'ajut de l'estructura familiar i dels ingressos dels homes. En qualsevol cas, segons el Monitor Global d'Emprenedoria, amb una taxa del 4% l'any 2012, les xifres de dones empresàries a Espanya superen els nivells d'Alemanya (3,6%), Dinamarca (3,1%), Itàlia (2,9%), Bèlgica (2,6%) o Eslovènia (2,6%).

## Oportunitats

Malgrat aquest escenari generalment negatiu, alguns estudis identifiquen una evolució positiva de l'emprenedoria femenina a Espanya, principalment causada per les conseqüències de la crisi econòmica. Les dones joves, en especial, estan descobrint una veta empresarial que ha provocat un rècord de 800.000 empreses creades per dones als darrers cinc anys.

Torrent Sellens, cap de l'Escola empresarial de la Universitat Oberta de Catalunya, descriu a la perfecció la situació actual: «*La crisi ha permès que les dones considerin seriosament fer-se empresàries, quelcom que moltes d'elles no havien pensat mai. En dècades passades, les dones*

*espanyoles s'han obert pas en el Govern i el sector públic, però es queden enrere en l'emprenedoria, amb la creació de menys d'un 20% de les empreses. En analitzar les mateixes xifres durant la crisi, ensopeguem amb un resultat sorprenent: el nombre d'empreses creades per dones gairebé s'ha doblat durant la crisi, fins arribar gairebé al 40%».*

Segons Sellens, l'estadística és un aspecte positiu dels anys de confusió econòmica a Espanya. Diu: «*Quan la crisi va colpejar la comunitat empresarial del país, que va destruir milions de llocs de treball i va revertir anys de creixement econòmic, va obligar a repensar les prioritats. Les xarxes socials, la innovació de productes i el màrqueting van esdevenir valors clau, punts forts que moltes dones espanyoles havien desenvolupat mentre intentaven avançar en el món jerarquitzat i dominat pels homes de l'empresa espanyola. La crisi ha permès a les dones preguntar: 'Per què he de ser directiva d'una multinacional, que guanya un terç del que guanyen els meus iguals masculins, si puc crear la meua primera empresa i encapçalar un projecte propi?'. La crisi els va donar una alternativa, un camí propi per trencar el sostre de vidre. Mentre el govern espanyol s'esforçava a contenir la despesa, també eliminava llocs de treball al sector públic, que havia estat el que més ocupació havia proporcionat a les dones. Les empreses també han eliminat llocs de treball, han fet augmentar la taxa d'atur a Espanya fins al 26,3% per als homes i fins al 27,1% per a les dones. El mercat no ofereix a aquestes dones les feines que necessiten, però tot i així s'han de seguir guanyant la vida».* (Kassam, A. Spain's jobless women beco-

me the boss to beat the recession. 2014, theguardian.com).

Per bé que estem parlant principalment de dones que es fan empresàries per necessitat, es tracta d'un progrés per a la participació de les dones a l'economia del país.

## Observacions i reivindicacions finals

La situació de les dones a la societat espanyola i a l'esfera pública i econòmica ha millorat clarament durant els darrers cinquanta anys. Amb el final de la dictadura de Franco i la convergència cap als paràmetres establerts per organitzacions internacionals com l'ONU o la Unió Europea, el paper de la dona ha agafat un protagonisme nou. Malgrat això, continua sense haver-hi igualtat d'oportunitats real per als homes i les dones, perquè les dones espanyoles s'enfronten a obstacles estructurals, polítics i culturals persistents. I el Govern, el sector privat i la societat contribueixen a la persistència d'aquests obstacles.

Per aquesta raó, cal una acció transversal i coordinada per part del sector públic, el sector privat i la societat civil.

El paper del Govern a l'hora de promoure la incorporació, participació i promoció de les dones a la vida professional i social espanyola és crucial, perquè estableix les prioritats principals i formula polítiques públiques que poden afectar directament la igualtat de gènere. Per tal de millorar la situació a Espanya, entre altres accions, animem el govern a:

– Mantenir la igualtat de gènere com a prioritat a l'agenda política.

- Millorar les lleis de gènere existents i convertir-les en accions específiques.
- Continuar conscienciant tant al sector empresarial com a la societat civil, dirigit-se també específicament als homes (involucrar els homes).
- Facilitar l'equilibri de les dones entre feina i vida privada.
  - Facilitar i ampliar les baixes per a homes.
  - Millorar i ampliar les infraestructures d'escoles bressol a un preu accessible.
  - Educar els ciutadans per assolir una distribució coresponsable de les responsabilitats familiars i de la llar.
  - Introduir horaris escolars més compatibles amb els horaris laborals i vacances per als nens equivalents a les dels pares.
- Facilitar l'accés de les dones a l'ocupació i a llocs de presa de decisions mitjançant polítiques i programes específics, en associació amb empreses privades.
  - Facilitar la formació per a les dones (millorar les capacitats de gestió, millorar les capacitats empresarials, incloure la formació empresarial en els currículums educatius).
  - Exigir a les empreses que informin sobre el percentatge de dones presents als consells d'administració i a altres llocs de responsabilitat.
  - Si és necessari, implementar instruments de quota.
- Actuar de manera específica per incrementar la xifra de dones a l'Administració.
- Facilitar el compromís de les empreses amb la igualtat de gènere.

	GOVERN	SECTOR PRIVAT	SOCIETAT
<b>MATERNITAT</b>	Suport insuficient a empreses a l'hora de dissociar maternitat - cost	«Dona» relacionada amb «maternitat» (amenança), i no amb «oportunitat» (avantatge)	Només el 2% dels homes aprofiten la baixa per paternitat
<b>ESTEREOTIPS/ MENTALITATS DE GÈNERE</b>	Augment de conscienciació encara insuficient	Cultura empresarial masculina. Manca de transparència al procés de contractació i ascensos. Conscienciació insuficient dins de les empreses	Dubtes de les mateixes dones sobre les seves capacitats i virtuts
<b>BRETXA SALARIAL PER GÈNERE</b>	Pressió insuficient sobre les empreses	17,8% i encara pitjor als càrrecs més alts (33,2%)	Poc activisme col·lectiu en favor de la igualtat salarial
<b>SEGREGACIÓ HORIZONTAL</b>	Promoció insuficient de l'educació a terrenys no tradicionals	Estereotips de gènere sobre la capacitat de les dones a sectors femenins no tradicionals	Les dones encara necessiten haver estudiat més en sectors tradicionalment dominats pels homes
<b>SEGREGACIÓ VERTICAL</b>	Augment insuficient de la conscienciació sobre el potencial soterrat de les dones	10% de dones als consells d'administració de societats que cotitzen en borsa (2014)	Poc activisme col·lectiu en favor de l'accés de les dones a feines més ben remunerades/llocs més elevats

- Reforçar l'emblema de la igualtat a Espanya, augmentant-ne la visibilitat i l'impacte com a exemple en la contractació pública.
  - Promoure plans d'igualtat amb ajuts específics per la seva implementació.
- Oferir ajuda a les que ja existeixin i crear noves xarxes d'alta qualitat que promoguin i treballin amb qüestions d'igualtat de gènere.
- Oferir ajuda a l'emprenedoria per part de dones altament qualificades.

El sector privat també ha de jugar un paper actiu a la promoció de la igualtat de gènere a Espanya. En l'actualitat, encara hi ha molt poques empreses que es puguin posar com a exemple en aquesta qüestió.

Algunes accions importants al sector privat haurien de ser:

- Tractar i considerar la diversitat de gènere no com un problema, sinó com un factor d'oportunitat i creixement.
- Adoptar una quota voluntària, especialment per a llocs de responsabilitat amb capacitat de presa de decisions.
- Eliminar la cultura empresarial masculina dins de les organitzacions.
- Augmentar la formació interna sensible a qüestions de gènere per a dones però també per a treballadors i directius homes.
- Introduir una major transparència als criteris d'ascensos i selecció de personal dels departaments de recursos humans per tal d'actuar contra una pos-

sible discriminació, especialment en relació amb la maternitat.

- Implementar horaris laborals efectius que siguin compatibles amb el desenvolupament de la vida privada i que tinguin en compte factors de productivitat.
- Crear infraestructures internes que permetin un millor equilibri feina-vida privada, com per exemple escoles bressol de l'empresa.

Finalment, també la *societat civil* i les organitzacions que representen els grups de la societat civil han de seguir generant propostes i millorant el debat sobre la qüestió. Per tant, la creació de xarxes nacionals i internacionals de la societat civil és crucial per generar i catalitzar idees, recollir necessitats i produir propostes sobre temes d'igualtat de gènere. A nivell polític, aquests grups i xarxes són importants per exigir polítiques públiques que millorin la igualtat de gènere; a nivell sociocultural, el seu paper és crucial per augmentar la conscienciació i donar a conèixer la qüestió.

## Referències

- ALONSO, M., FURIO BLASCO, E. *El papel de la mujer en la sociedad española*. 2007.
- BRUNET ICART i altres, *Género y creación de empresas. Efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo y la situación profesional*. Instituto de la Mujer, 2011.
- DE LUCIO i altres, *Determinantes de la brecha salarial de género en España*. Colección Economía, Mujer y Empresa. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, 2012.

- Eada Business School. *8º Informe Anual sobre Diferencias Retributivas entre Sexos*. 2014.
- ENGLANDER, A., *The Unappreciated sex? Women's Changing role in Spanish Society*. Lehigh University.
- Parlament Europeu. DG per a Polítiques Internes. *Spanish policy on gender equality: relevant current legislation and policies*. 2009.
- Fundació Pfizer. *Estudio sobre Conciliación y Familia*. Informe de Resultados. 2014.
- KASSAM, A. *Spain's jobless women become the boss to beat the recession*. theguardian.com, 2014.
- LOMBARDO, E. *Spanish policy on gender equality: Relevant current legislation and policies*. Briefing note for the European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2009.
- Secretaria d'Estat d'Ocupació-Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social. *La situación de las mujeres en el mercado del trabajo 2013*.
- MORENO, L. *Spain's Transition to new Risks: a farewell to «superwomen»*. New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State. Oxford University Press, 2004. Oxford.
- Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento. *Informe 2011 de la Igualdad en el Emprendimiento*.
- OTAEGUI, A. *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Fundación Primero de Mayo, 2014.
- SALIDO, O. *Women's labour force participation in Spain*. Universidad Complutense de Madrid. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC).
- Unió General de Treballadors (UGT). Secretariat per a la Igualtat, Departament de

dones. *Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía*. 2014.

Spanish Platform of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. *Informe Sombra 2008-2013 sobre la aplicación en España de la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres (CEDAW)*. 2014.

THRELFALL, M. *Women's Movement in Spain*. The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social and Political Movements, 2013.

VALIENTE, C. *An Overview of Research on Gender in Spanish Society*. *Gender Society*, Vol. 16, No. 6, 2002.

VALIENTE, C. *Spain in the Vanguard in European Gender Equality Policies*. *Gender Issues and Women's Movements in the Enlarged European Union*. Berghahn Books. 2008. New York.

WYOMING FEES, E. *Making Women Matter: Spain's Long Road Toward Gender Equality*. University of North Carolina at Chapel Hill. 2007.

# La participació de les dones a la vida econòmica, professional, social i política i la violència contra les dones a Turquia

**Yesim Sevig**

(Associació de dones emprenedores de Turquia KAGIDER)

L'apoderament econòmic, polític i social de les dones és un prerrequisit per a un desenvolupament social i econòmic sostenible. Assolir aquest poderament exigeix polítiques públiques sòlides, un enfocament holístic i un compromís a llarg termini. Les perspectives específiques de gènere, a més, han d'estar ben integrades en l'estadi inicial quan es dissenyen les polítiques i els programes nacionals. Encara que s'hagin produït efectivament millores en la participació de les dones a la vida econòmica, política i social a Turquia, no són suficients perquè tinguin autonomia. En aquest informe, l'estat econòmic i polític de les dones i la situació de la violència de gènere contra les dones a Turquia s'explicaran detalladament; i es proposaran implementacions, desafiaments, oportunitats i suggeriments sobre la participació de les dones a l'economia.

## Les dones a l'economia

La participació de les dones al mercat de treball encara requereix una atenció significativa a Turquia. Segons dades proporcionades per l'Institut turc d'estadística,

aquesta participació va ser d'un 30,8% l'any 2013. Les dones continuen tenint doncs un potencial enorme per explotar a l'economia turca. La igualtat entre dones i homes és una de les grans prioritats de la creació de polítiques arreu del món. Els objectius turcs per al 2023 i l'estratègia de la Unió Europea per al 2020 coincideixen en diversos camps. Per assegurar que s'arriba a bon port, cal identificar clarament quins són els objectius per a l'apoderament de les dones a l'economia.

## Les dones a la vida política

Turquia necessita fer esforços sòlids i ininterromputs per incrementar la representació política de les dones. Comparada amb la mitjana de la Unió Europea, Turquia es queda enrere en termes de representació de les dones en la presa de decisions polítiques a escala nacional, local i municipal. A les eleccions de 2011, la participació de les dones al Parlament va pujar aproximadament del 9 al 14%.

La xifra de candidates femenines a les eleccions de març de 2014 va pujar en tots

els partits polítics principals. Tres alcaldies metropolitanes importants són liderades actualment per dones. El Partit per la Pau i la Democràcia va introduir un sistema de copresidència als municipis on va ser escollit, de manera que cadascuna d'aquestes localitats té una dona que comparteix l'alcaldia. No obstant, la representació política de les dones continua sent baixa. No es van introduir canvis legislatius per promoure'n la inclusió, representació i participació a la política. Les darreres eleccions locals, tanmateix, han estat les primeres en què les dones han guanyat l'alcaldia de tres metròpolis, en concret, Diyarbakir, Gaziantep i Aydin.

Per reforçar la participació en la presa de decisions polítiques a tots els nivells, cal permetre que actuïn amb tota llibertat. Cal encoratjar la seva participació a les eleccions i al Govern. Cal afavorir una participació activa dins de les comunitats locals i dins de les organitzacions de la societat civil, així com a la vida política del país. Per aconseguir-ho, convé adoptar estratègies i instruments, oferir les eines necessàries, en especial en forma de models a seguir i de protecció, i tractar els seus problemes i preocupacions al procés polític mitjançant la creació de grups parlamentaris sobre la situació de les dones.

## Violència contra les dones

A Turquia, 281 dones van ser assassinades en 2014. Coneguda com la Convenció d'Istanbul, la Convenció del Consell Europeu inclou mesures preventives que els experts consideren innovadores per la gran responsabilitat que l'informe fa recaure en

els governs. Turquia va esdevenir el primer país que va aprovar la Convenció al Parlament, l'any 2012. Amb la Llei de Protecció de la Família i Prevenció de la Violència contra les Dones, Turquia es comprometia a protegir les dones, infants i familiars de les víctimes de violència domèstica, i a proporcionar serveis de refugi, ajut financer i ajuda psicològica i consells d'ordre jurídic. La Llei de Protecció de la Família i Prevenció de la Violència contra les Dones continua vigent, per bé que requereix més recursos humans i coordinació. Els canvis polítics i les reformes legislatives han estat els primers passos, però no són suficients. Cal un enfocament multisectorial integrat que inclogui formació per als qui l'hagin d'implementar.

El Parlament turc va aprovar una Llei contra la violència domèstica l'any 2012. En aquell moment, la llei va ser aprovada pel Govern com un «regal» per a les dones, dissenyada per combatre la violència contra les dones, tot facilitant que les víctimes accedissin a la protecció policial quan es trobessin amenaçades. A Turquia hi ha tres «problemes estructurals» que provoquen problemes relacionats amb la violència domèstica i la protecció, que són els següents: «(i) Manca de personal especialitzat i d'unitats a les comissaries de policia, fins i tot a les ciutats més grans i als centres regionals importants; (ii) manca d'una formació adequada, continuada i completa dels agents de l'ordre, fiscals i jutges que s'enfronten a casos de violència domèstica; i (iii) manca de privacitat a les comissaries o a les sales de justícia en el moment de denunciar un cas de violència familiar».

Els agents de policia i els oficials de justícia turcs no tenen la «capacitat, i so-

vint la voluntat», de tractar aquests casos de violència contra les dones, i s'estimen més preservar la «unitat familiar» que no pas protegir la víctima.

## Desafiaments, oportunitats i suggeriments

### Les dones a l'economia

Garantir la igualtat entre dones i homes al terreny de l'ocupació és un objectiu que es podria assolir amb l'accés igualitari de les dones a l'ocupació plena, la igualtat salarial i la protecció social, amb el foment d'un entorn laboral saludable (segur i lliure d'assetjaments), amb la garantia d'un transport segur per anar i venir del lloc de treball, amb la lluita contra les feines a temps parcial involuntàries, i amb la implementació de condicions que permetin la conciliació entre la família i la vida professional, amb baixes per maternitat i paternitat remunerades, un augment de la protecció de les dones al lloc de treball en relació a l'embaràs i la maternitat, la distribució igualitària de les tasques familiars i domèstiques entre dones i homes, i serveis d'escoles bressol i dependència.

Els problemes principals són l'ocupació de les dones a les zones rurals, el baix nivell d'ocupació de les dones a les zones urbanes i les feines no declarades. La forta disparitat salarial entre homes i dones, l'exclusió de les dones de la seguretat social, i la dominació per part dels homes de les estructures sindicals que exclouen les dones també són problemes importants. L'educació preescolar i un percentatge baix d'escolarització ajudarien a fomentar la participació de les dones al mercat laboral

mitjançant uns millors serveis d'escoles bressol.

La taxa d'ocupació femenina va continuar sent molt baixa, al voltant del 31,8% l'any 2013, per bé que havia pujat un percentatge de l'1,1 comparat amb l'any anterior. Malgrat la baixa proporció de població femenina que cerca feina de manera activa, la taxa d'atur femenina és més alta que no pas la masculina. A més, aproximadament un terç de les dones que es consideren ocupades són treballadores familiars sense sou que pertanyen al sector agrícola.

Fóra possible augmentar l'ocupació femenina dins del sector privat si es posés remei a la diferència entre les capacitats que s'ensenyen a l'escola i les que s'exigeixen al mercat de treball, garantint un accés igualitari a un ensenyament de qualitat, fomentant l'educació i la formació de les dones a universitats especialitzades en ciències i tecnologia i centre similars, introduint programes d'ensenyament continuat per a dones i encoratjant les empreses privades perquè es creïn programes de formació per a dones amb titulació universitària, animant el sector privat i les fundacions a invertir en programes i en una millora de les capacitats per afavorir les empreses creades per dones i les oportunitats laborals per a dones i noies, i donant suport al reclutament, retenció i progrés de dones i noies en els camps de la ciència, la tecnologia i la innovació, mitjançant criteris transparents.

Un estudi fet a Turquia va simular un increment de la participació relativament baixa de les dones en el mercat laboral del 23 al 29%, i va comprovar que la pobresa es reduiria en un 15% si les dones ocupessin

llocs de treball a temps complet, o en un 8% en el cas de les feines a temps parcial.

Les dones s'enfronten a altres desafiaments a la vida empresarial i a la carrera professional, però establir unes normes sobre igualtat de gènere i seguir-ne atentament la implementació a l'empresa són les claus per fer minvar la bretxa entre gèneres.

Necessitem mesures per evitar la discriminació de gènere en els processos de contractació i ascensos. Per tant, cal fer un seguiment de la implementació de les regles. La proporció de dones a consells d'administració de les empreses turques és només de l'11% aproximadament.

Les xifres empitjoren pel que fa a la presència de les dones al nivell dels alts directius. La proporció de dones als consells executius de les primeres 100 empreses amb cotització en borsa és únicament de l'11,3%. Si en restem les dones que hi són presents per raons de parentesc, aquesta proporció cau al 3,8%. La presència de dones en llocs de responsabilitat de les empreses públiques tampoc és gaire més elevada, ja que només arriba al 9,3%.

Les dones tenien poca representació en llocs de presa de decisions al sector públic, per bé que l'informe parla de millores al sector privat. A Turquia, el 31% dels llocs de responsabilitat estan ocupats per dones, en contraposició al 25% de 2011. Es pot enfortir la participació de les dones en els processos de presa de decisions econòmics si se'n fomenta la representació a les estructures de govern de les corporacions, així com dins dels sindicats i de les associacions d'empresaris, i es mobilitzen recursos dels sectors privats i públics per donar suport a la igualtat entre homes i dones i a l'eman-

cipació de les dones en llocs executius. Fomentar xarxes i crear models a seguir per a l'avenç professional de les dones; establir quotes com a instrument per assolir l'equilibri de gènere en consells polítics i corporatius, i reduir la bretxa salarial de gènere en llocs de direcció són algunes maneres de fomentar la presència de dones als llocs de responsabilitat de les empreses. És important crear eines per fer que els directius incloguin les dones a llocs de presa de decisions a les seves organitzacions.

En política d'ocupació es va adoptar la primera estratègia d'ocupació nacional, avançant un pla de polítiques a llarg termini i fixant objectius d'ocupació ambiciosos. Turquia també està preparant el primer programa d'ocupació i de reformes socials. El mercat laboral ha romàs força estable.

En anys recents, el Govern també ha fomentat l'ocupació femenina al sector privat. Per exemple, des de 2008, el Govern ofereix pagar una part de la Seguretat Social de les treballadores femenines d'una empresa durant 54 mesos, si l'empresa contracta dones que portin a l'atur sis mesos com a mínim. Mentrestant, l'Agència d'Ocupació Turca (ISKUR) també ajuda les dones organitzant cursos de formació en diversos àmbits de l'ocupació, com la gestió informàtica, programació, vendes, etcètera. Algunes d'aquestes polítiques han influït de manera significativa en la taxa d'ocupació femenina que, si bé continua sent molt baixa, ha anat pujant de manera continuada a la darrera dècada, del 23,3% el 2004 al 29,5% l'any 2012, com confirmava l'informe de 2013 de l'Institut Turc d'Estadística (TurkStat). Per tal de mantenir aquesta tendència, i per arribar al 55% d'ocupació femenina l'any 2023, el Govern

turc ha implementat recentment noves polítiques com la baixa per maternitat de 18 mesos, un model flexible de treball a temps parcial i l'establiment de centres de dia al lloc de treball que permetin a les dones treballar mentre pugen la família. No obstant, alguns segueixen essent escèptics pel que fa a la factibilitat de l'objectiu del 35% que s'ha imposat el Govern, malgrat que representi només un increment del 6%, el mateix que es va produir a Turquia entre 2004 i 2012. La Plataforma per la igualtat al lloc de treball es va crear durant el Fòrum Mundial Econòmic sobre l'Orient Mitjà, l'Àfrica del Nord i Euràsia que es va celebrar a Istanbul del 4 al 6 de juny de 2012, encapçalada pel Ministre de Família i Polítiques Socials, amb copresidència del president de Sabanci Holding i Dogus Holding. Aquesta Plataforma és una iniciativa per assegurar la igualtat de gènere al procés de participació femenina a l'economia de Turquia. La iniciativa implica la participació dels sectors públic i privat, els sindicats, les ONGs i el món universitari.

El 12 de febrer de 2012, el Ministeri de Família i Polítiques Socials i el Ministeri de Ciència, Indústria i Tecnologia van signar un «protocol de cooperació per desenvolupar activitats empresarials en favor de les dones, les persones discapacitades, els familiars de màrtirs i veterans i per incrementar l'ocupació femenina», amb l'objectiu d'estudiar estratègies que donin suport a l'emprenedoria femenina i crear serveis d'escoles bressol. La Llei 657 sobre funcionaris i la Llei 4857 sobre el treball van ser revisades amb l'objectiu d'incrementar la xifra de dones al mercat de treball mitjançant estratègies destinades

a equilibrar la feina i la vida familiar. Les discrepàncies de paràmetres entre dones treballadores i funcionàries (com la durada de la baixa de maternitat remunerada) es van eliminar. Es va reforçar el marc legal de les feines més flexibles (com les teleoperadores) mitjançant les esmenes dels articles 3 i 14 de la Llei 4857. A més, el Govern i els líders de la indústria van acordar augmentar el nombre d'escoles bressol a les zones industrials, per donar més suport a les mares treballadores. Durant aquest període, el Govern també va posar en marxa un pla anomenat «Operació per fomentar l'ocupació femenina» (2011-2013). L'Agència d'Ocupació Turca (ISKUR) està pensada per oferir serveis sobretot a escala local, ajudar les dones a incorporar-se al món laboral, crear més llocs de treball i de més qualitat, i eliminar els obstacles que impedeixen la seva participació al mercat de treball. El Govern turc, com a part del pla per rellançar l'economia del país, va establir recentment com a objectiu una taxa d'ocupació per a dones del 35% el 2023. El pla, que es vol completar amb motiu del centenari de Turquia com a part de l'«Estratègia Nacional d'Ocupació 2014-2023», ajudaria Turquia a convertir-se en la desena economia més important del món.

## Suggeriments

1. Assegurar que s'adopta la igualtat de gènere com a principi fonamental dels plans de desenvolupament, connectats als objectius quantitatius i qualitatius dins de l'eix de desenvolupament i de les prioritats específiques de la indústria.

2. Les autoritats haurien d'actuar d'acord amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat de gènere, tot mantenint les polítiques financeres i monetàries. Els programes a mig termini, els plans econòmics a mig termini i els plans anuals haurien de tornar a dissenyar-se a aquest efecte.
3. Cal incloure mesures pressupostàries específiques per transformar les estructures sexistes.
4. Els resultats de la implementació han d'avaluar-se i auditar-se de manera regular mitjançant mecanismes de monitoratge independents.
5. Reforçar l'educació preescolar i augmentar les taxes d'escolarització per fomentar la participació de les dones al mercat laboral a través de serveis d'escoles bressol millorats.

Un país que vol situar-se entre les 10 economies més importants del món l'any 2023 necessita mobilitzar la totalitat del seu potencial humà. Es necessita un enfocament global, que inclogui mesures per assegurar unes condicions laborals més bones, un sou igualitari per una mateixa feina, formació continuada, horaris laborals flexibles i un equilibri just entre vida familiar i laboral. Els esforços per assegurar unes condicions laborals més bones han d'incloure mesures per combatre totes les formes de discriminació al lloc de treball, incloent la discriminació de gènere en la contractació, els ascensos i els beneficis.

Crear noves àrees d'ocupació i assegurar-ne l'accés de les dones són responsabilitats fonamentals de l'Estat i del sector privat. En aquest aspecte, cal dissenyar polítiques actives d'ocupació per mitigar

l'atur, i incorporar una política global d'ocupació de les dones. És necessari crear un pla amb objectius concrets i limitats en el temps per implementar aquestes polítiques de manera efectiva. Les institucions i els mecanismes adients han de disposar de quantitats i recursos humans suficients per implementar les polítiques d'igualtat que es determinin. Les institucions dels sectors públic i privat han de desenvolupar mecanismes dinàmics que assegurin una transformació de la discriminació de gènere que pateixen les dones a tots els nivells, com l'ocupació, la formació professional i els ascensos. Aquestes mesures assegurarien la igualtat de gènere i donarien suport a la lluita contra les discriminacions. Les relacions laborals al Codi de Treball haurien d'incloure un «procés de compromís» que eliminés la discriminació durant el procés de contractació.

## Conclusió

És important fomentar la col·laboració pública-privada a través de projectes que facilitin una cooperació estreta i entre diferents països i accionistes. Per aquesta raó, KAGIDER considera necessari encoratjar la col·laboració entre els diferents actors dels sectors públic i privat de tota la regió mediterrània, amb l'objectiu de millorar la situació de les dones. Turquia és un dels països membres de la Societat Euromediterrània (EMP), que es dedica principalment a combatre els obstacles que les mesures legals posen als drets de les dones.

D'altra banda, la Unió Europea podria ser una altra solució per superar els obstacles als camps de l'economia, la política i la vida

social. Proporcionar finançament i accés a l'experiència i als fons de la societat civil i fomentar la visibilitat de la col·laboració pública-privada ajudaria Turquia.

Com a país candidat a entrar a la Unió Europea, Turquia s'ha compromès a desenvolupar certes polítiques per fomentar la igualtat de gènere. A la Unió Europea, la igualtat de gènere també és un dels valors comuns, i els tractats successius han reconegut i enfortit els instruments per assolir-la a totes les esferes de la vida. La integració de gènere es considera, per tant, un requeriment obligatori tant per als estats membres com per als que aspiren a ser-ho.

- Revisar la legislació nacional sota la perspectiva de la igualtat de gènere
- Crear iniciatives per respondre millor a les necessitats de les dones i la igualtat de gènere, fer un seguiment de resultats per donar suport a la igualtat de gènere, eliminar els obstacles en l'accés de les dones als serveis, la justícia, etcètera.
- Eliminar els estereotips de gènere finançant organitzacions de la societat civil en projectes relacionats amb la igualtat de gènere i donar un suport continuat a les accions de la Unió Europea.

# La vida social de les dones a Egipte

**Rasha Allam**

(Universitat Americana del Caire)

## Dones i educació

L'educació és una de les eines més importants perquè les dones enforteixin la seva situació política, social i econòmica. L'educació proporciona coneixements i capacitats per participar de manera efectiva al procés de desenvolupament. Segons la Constitució egípcia, el dret a una educació gratuïta per a tots dos gèneres, homes i dones, està garantit. L'article 19 declara que *«L'educació és un dret de tots els ciutadans, i el seu objectiu és construir el caràcter egipci i preservar la identitat nacional, consolidar el mètode científic de pensament, desenvolupar el talent, encoratjar la innovació i inculcar els valors de la civilització i la espiritualitat, a més d'establir principis de ciutadania, tolerància i no discriminació. L'Estat es compromet a tenir en compte els objectius dels currículums acadèmics. L'educació ha de seguir els paràmetres internacionals. A més, l'educació és obligatòria fins acabar l'institut o grau equivalent, l'Estat garanteix l'educació gratuïta a les institucions públiques, d'acord amb la llei. L'Estat es*

*compromet a dedicar-hi un 4% del Producte Interior Brut, que s'haurà d'anar incrementant fins a complir els paràmetres internacionals. L'Estat supervisa l'educació per assegurar-se que totes les escoles i instituts d'educació pública i privada segueixen les polítiques educacionals estatals.»*

Segons l'informe de la UNICEF, el percentatge d'homes i dones entre 15 i 25 anys que reben educació a Egipte és del 92,4% i el 86,1%. A més, segons l'informe sobre l'índex de bretxa de gènere publicat pel Fòrum Econòmic Mundial, Egipte ocupa el lloc 108 entre 136 països pel que fa a l'accés a l'educació.

Segons l'Agència Central de l'Estat per a la Mobilització i l'Estadística Públiques (CAPMAS) per a l'any 2012, a Egipte hi ha 16 milions d'analfabets, i la majoria són dones.

La manca d'educació és una de les causes principals de violència contra les dones. Les dones no són plenament conscients dels seus drets, i els homes tenen tendència a creure que són superiors a les dones.

Tant abans com després de la revolució, la preocupació principal de les dones a Egipte

te sempre ha estat la manca de rellevància social i econòmica. A zones com l'Egipte Superior, molts pares no envien les filles a l'escola; creuen que el resultat econòmic no compensa el cost d'invertir en l'educació de les filles. Sovint s'estimen més enviar els nois a l'escola que no pas les noies.

A més d'això, a les escoles hi ha diferències de gènere respecte a les assignatures que estudien les noies i els nois. Per exemple, les noies tenen assignatures sobre economia familiar; mentre que els nois estudien temes agrícoles.

Les noies egípcies van començar a rebre educació l'any 1852 sota el regnat de Mohamed Ali. Abans, les nenes a Egipte tenien prohibit l'accés a les escoles i a l'aprenentatge. Després de la revolució de 1952, la xifra de dones amb títol universitari va augmentar, com a resultat de les reformes de modernització de Nasser. Segons el Ministeri d'Educació, l'any 2014, la xifra de noies que assisteix a les escoles està augmentant.

### Les dones als mitjans de comunicació egipcis

La imatge de les dones als mitjans de comunicació indica els valors i les normes intrínseques de la societat egípcia. Les dones es presenten com a mares, esposes i filles necessitades de la protecció dels pares, marits i germans. A canvi d'aquesta protecció, les dones s'han de sotmetre a l'autoritat de l'home. D'altra banda, els homes egipcis apareixen com a persones sàvies, racionals, compassives i cultes.

A Egipte, una dona que viu sola és subjecte de compassió perquè no té ningú

que la defensi o la mantingui. El terme *waleya* (dependent) s'utilitza per remarcar la vulnerabilitat inherent de les dones, que augmenta si no té un guardià (*wali*) que se n'ocupa. El tema de la protecció es difon constantment als mitjans de comunicació egipcis.

De la mateixa manera, la dona treballadora a Egipte es presenta com a masculina, i el seu marit es veu privat de la tendresa que rebria d'una dona que no treballés.

### Les dones i la feina

Les dones a Egipte continuen patint de manca d'oportunitats laborals i participació econòmica, ja que Egipte ocupa el lloc 125 entre 136 en aquestes dues qüestions. Aquesta posició és pitjor que la de l'any passat, en què Egipte ocupava la posició 124, cosa que indica el deteriorament dels drets de les dones.

Hi ha molts obstacles que impedeixen que les dones puguin competir amb els homes pel que fa a oportunitats laborals, segons l'informe de Banc Mundial:

- Les dones segueixen trobant restriccions de llibertat, moviment i elecció.
- La baixa qualitat de l'educació i la bretxa entre l'educació i el talent que exigeix el sector privat.
- Els empresaris consideren que les dones són menys productives que els homes.
- Les dones temen que la seva reputació quedi estigmatitzada, i també temen per la pròpia seguretat quan treballen al sector privat. (Informe del Banc Mundial, Igualtat de Gènere i Desen-

volupament a l'Orient Mitjà i al Nord d'Àfrica).

### La vida política de les dones a Egipte

Les dones han jugat un paper vital durant les dues revolucions que Egipte ha protagonitzat en els darrers tres anys. La veu de les dones es va fer sentir durant els 18 dies de gener de 2011, i va jugar un paper capdavanter en la revolució del 30 de juny de 2013. No obstant, aquestes revolucions no van canviar gaire la societat egípcia. Moltes persones pensen que el paper de les dones es va acabar just al moment que el president Mubarak i el president Mursi van ser expulsats del país. Pensen que les dones han de tornar a casa, a cuidar els fills i els marits. D'acord amb el Fòrum Econòmic Mundial, Egipte ocupa el lloc 125 entre 135 països pel que fa a la discriminació de gènere. Les dones també han patit nombrosos episodis de violència al terreny polític durant la primera meitat d'aquest any, com els assetjaments sexuals amb possibilitat de desembocar en violació contra les dones que van participar al segon aniversari de la revolució del 25 de gener; a més, les dones es van fer servir com a escuts humans a les protestes dels Germans Musulmans. Per bé que la representació de les dones al comitè de 50 membres no era equivalent a la seva participació a molts aspectes de la vida, la nova Constitució incloïa molts articles que protegien els drets de les dones, com la plena ciutadania, que apareixia a la Constitució egípcia per primera vegada a la història. La Constitució declara que les dones egípcies tenen dret a

passar la nacionalitat als seus fills, d'acord amb l'article 6. D'altra banda, l'article 11 de la Constitució atorga set drets a les dones, a més de situar l'edat legal per al matrimoni als 18 anys. D'aquesta manera, els matrimonis infantils són un delictes. També estableix l'educació obligatòria fins als 18 anys, i el deure de cuidar les dones ancianes i desfavorides i de reservar llocs per a les dones a les assemblees locals de les ciutats, amb un percentatge del 25%. Aquest percentatge va sortir d'una lluita amb els poders polítics que es negaven a atorgar una quota per a les dones al Parlament, però malgrat això, el fet de comptar amb aquest percentatge a les assemblees locals és una gran oportunitat per començar a impactar en les decisions, i permet a les dones competir en les eleccions parlamentàries. A l'informe següent, passem a repassar les condicions de les dones l'any 2013.

### Violència contra les dones

La desigualtat de gènere sorgeix del concepte de poder i del fet que els homes siguin més poderosos que les dones. Així, els homes tenen dret a decidir el que han de fer o no han de fer les dones. Els sociòlegs sovint defineixen el poder com «la capacitat d'imposar la voluntat pròpia sobre els altres, sense tenir en compte la voluntat dels altres» (Sev'er, 27). Això implica que el poder està latent; és a dir, la persona que l'ostenta és la que decideix fer-lo servir o no per influir en les situacions. Aquí, els homes són els que decideixen, i com més poder tenen, menys els cal exercitar-lo, perquè tothom n'és conscient i rares ve-



gades algú s'hi enfronta. Per tant, podem atribuir els abusos i la desigualtat a la distribució de poder desigual entre homes i dones, que ens porta a una societat patriarcal. Aquest terme capta la naturalesa amorfa del poder masculí a la societat, un poder enquistat, poc qüestionat i tan efectiu que penetra en totes les altres realitats i institucions socials (Sev'er, 27).

Històricament, arreu del món, les dones i les noies han estat subjectes a formes de violència extrema dins de la societat patriarcal en la qual viuen, com per exemple l'infanticidi femení i l'embenatge dels peus a la Xina, el sistema de dot i compra d'esposes, les proves forçades de virginitat i els assassinats per honor (Sev'er, 30). No existeix cap societat o cultura equivalent en què es discrimini els homes o els nois per raó de gènere. La qüestió és saber si hi ha alguna solució per posar fi a la violència contra les dones.

Segons la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides, aquesta violència comprèn tota classe de violència física, sexual i psicològica que pugui tenir lloc dins de la família, la comunitat, l'Estat o per l'acció de l'Estat, incloent la violència econòmica (Xarxa Euromediterrània dels Drets Humans, p.8). El percentatge de dones subjectes a violència sexual, amb casos d'assetjaments, atacs a l'honor i fins i tot violació ha augmentat de manera dramàtica en els països menys desenvolupats, entre els quals hi ha Egipte. La violència contra les dones també ha estat utilitzada en qüestions polítiques com a manera d'excloure, estigmatitzar i amenaçar les dones, i per impedir que participin als processos de transició política, com passa a Egipte i

a Tunísia (Xarxa Euromediterrània dels Drets Humans, p.19).

Egipte és el primer Estat del món pel que fa al deteriorament de les qüestions de les dones (XEDH, p.1). Durant el període de transició política de 2011, les dones egípcies van ser víctimes de violència sexual per part del Govern i de l'exèrcit. El règim va efectuar proves de virginitat com a eina per oprimir les dones i impedir que participessin al procés polític. L'any 2013, el 99,3% de les dones egípcies havien patit assetjaments sexuals, segons l'entitat de les Nacions Unides encarregada d'establir un informe d'igualtat de gènere. Tot i així, el Govern egipci no solament va fracassar a protegir les dones sinó que va contribuir a la subjugació i a la violència. Per bé que hi ha un percentatge enorme de dones que experimenten assetjaments sexuals de manera diària, només una proporció petita els denuncia (2,6%) (Harassmap). La raó principal és la por a la resposta de la policia a la denúncia, ja que, en alguns casos, els agents de policia són els assetjadors (Xarxa Euromediterrània dels Drets Humans, p.24). Un estudi realitzat per Radhika Coomaraswamy i per l'informador especial sobre violència de gènere de l'ONU, va descriure la violència contra les dones i les noies durant la guerra com «un dels grans silencis de la història». (Enfortir l'economia per reduir el risc de violència de gènere contra noies adolescents en entorns humanitaris, p. 8). Els governs i les persones tenen tendència a deixar de banda la qüestió de les dones en períodes d'inestabilitat. La violència contra les dones no és un fenomen intrínsec d'Egipte i dels països mediterranis, és a tot arreu, però el percentatge augmenta als països menys desenvolupats.

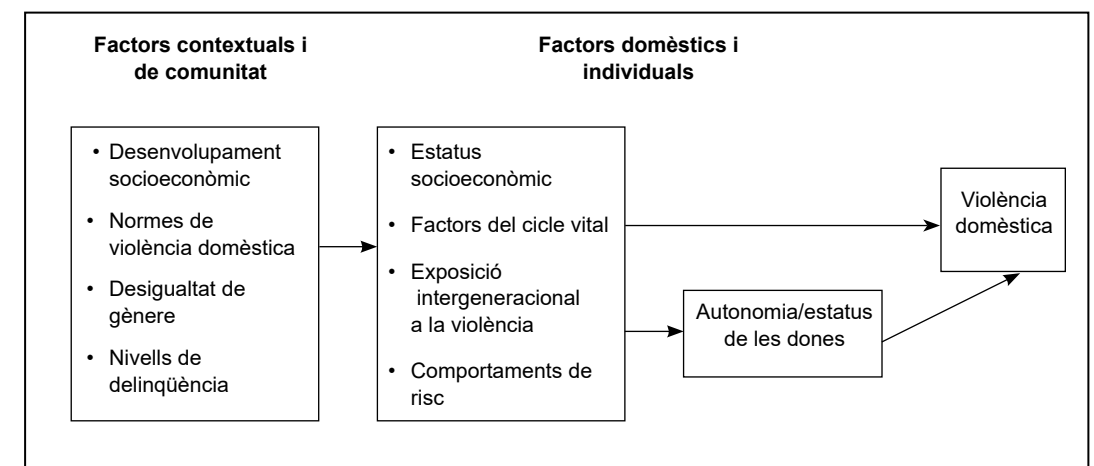
L'any 2012, un informe publicat pel Departament d'Estat dels Estats Units indicava que Egipte és un dels països on el tràfic de dones està menys protegit per la llei. El percentatge de dones a les presons que han estat obligades a unir-se a xarxes de prostitució mitjançant amenaces, enganys o violació és del 40% (Xarxa Euromediterrània dels Drets Humans, p.20). Tots els estudis han demostrat que dues tercers parts de les dones que van participar a la mostra han estat colpejades per familiars o esposos. És més, la meitat d'elles van declarar haver estat obligades a tenir relacions sexuals en contra de la seva voluntat (Koenig, p. 270). A l'Àfrica del Sud, Uganda, Zimbabwe, Orient Mitjà i Egipte, la meitat de les dones han estat colpejades després de casar-se. En un estudi sobre dones àrabs, el 30% van reconèixer haver rebut abusos físics per part dels marits. «Alguns dels pitjors casos de violència domèstica que es coneixen provenen de la regió sud-asiàtica. Sota unes condicions

pronunciades de desigualtat de gènere i de dependència de les dones envers els homes, hi ha proves que la violència domèstica és una pràctica acceptada i, en molts casos, institucionalitzada a gran part del subcontinent.» (Koenig, p. 270).

Cal preguntar-se quins són els determinants o raons principals que fomenten la violència contra les dones. Per poder respondre a aquesta pregunta, cal investigar la connexió entre l'estatus de la dona i la violència. Un estudi dut a terme a les zones rurals de Bangladesh intentava arribar a una comprensió conceptual més àmplia dels determinants de la violència als països menys desenvolupats.

Aquest model suggereix que la violència contra les dones és una funció dels «efectes interrelacionats de factors contextuals i de comunitat, característiques domèstiques i individuals, i autonomia i estatus de les dones. Dins dels factors contextuals i de comunitat hi ha els nivells globals de desenvolupament econòmic,

FIGURA 1  
MARC CONCEPTUAL DELS DETERMINANTS DE LA VIOLÈNCIA DOMÈSTICA



desigualtat de gènere, normes i sancions contra la violència domèstica, i els nivells de delinqüència global. En els nivells domèstic i individual, els determinants principals són l'estatus socioeconòmic, els factors de cicle vital, l'exposició intergeneracional a la violència, i els comportaments de risc com l'abús de substàncies.»

(Koenig, p. 271). La religió també hi juga un paper, perquè les investigacions han demostrat que les dones musulmanes estan més exposades a la violència domèstica (en especial les hindús, p. 271). D'altra banda, les dones amb educació superior estan molt més protegides contra la violència (Koenig, p. 272).

# La participació de les dones a la vida professional i social a França

**Martine Lévy i Vanessa Louis**

(Martine Lévy, Fòrum de dones de la Mediterrània, secció París, i Vanessa Louis, investigadora)

## **Context global: del dret a la igualtat professional a la paritat política i l'eradicació de totes les formes de violència**

L'any 2015 representa el final d'un cicle, 50 anys des de l'assoliment gradual per part de les dones franceses de la igualtat davant la Llei, durant els quals el terreny professional ha actuat com a força motora del «feminisme d'Estat». Una dinàmica que, d'ençà dels anys vuitanta, era clar que conduiria a la reivindicació de la paritat política, perquè el desig de poder econòmic camina al costat del desig de responsabilitats polítiques i ciutadanes. A canvi, les lleis de paritat successives han permès el progrés a través de la representació governamental. En aquesta primera part del segle XXI, el context depriment de l'economia mundial també comporta algunes evolucions favorables al progrés de la igualtat de gènere, la característica principal del qual és probablement la lluita contra totes les formes de violència contra les dones.

## **El lent camí cap a la paritat política**

Les dones, tardanament reconegudes per la Llei de 21 d'abril de 1944 com a ciutadanes de ple dret, han vist, després de les campanyes per la paritat política, com s'aprovava la Llei constitucional de 8 de juliol de 1999, que al seu article 1 estipula «l'accés legal de les dones i els homes a mandats electorals i a funcions electives», tot convidant els partits i els grups polítics a implementar-la. Des d'aleshores, nombroses lleis de 2003, 2007, 2013 i 2014 han estat aprovades per millorar l'eficàcia de la seva implementació mitjançant modificacions successives de les formes d'escrutini i l'increment de penes contra els partits polítics. Finalment, el 14 d'agost de 2014, l'obligació de paritat s'amplia a federacions esportives, entitats controlades per l'Estat de naturalesa industrial o comercial, i cambres de comerç i indústria.

Per bé que són passos importants, els progressos segueixen sent decebedors. Aquestes són algunes xifres d'una pari-

tat política imperfecta, malgrat que està garantida des de 2012 als organismes governamentals:

- Percentatge de dones a regidories municipals: 34,85% el 2008. 40,3% després de les eleccions de 2014 (d'un total de 525,146 regidors). En municipis de 1.000 habitants o més, el 43,7% dels regidors municipals són actualment dones.
- Percentatge de dones elegides alcaldesses: 13,8% el 2008 i 16,03% el 2014, però només encapçalen 6 dels 41 municipis francesos de més de 100.000 habitants.
- Només una dona encapçala una de les 22 àrees metropolitanes, per bé que les regidores regionals ja són el 48%.
- Amb 87 dones elegides per a 348 escons, només un senador de cada quatre era una dona l'any 2014.
- A l'Assemblea Nacional, d'ençà de l'obligació de paritat, la xifra de dones diputades ha pujat de 63 a 155; és a dir de l'11 al 27%.

## La lluita decidida per eliminar totes les formes de violència contra les dones

Els progressos han estat més ràpids des de l'any 2000. Des d'aleshores, les lleis s'han anat succeint: 2006, 2010, 2013, i la més recent, de 4 d'agost de 2014. De manera similar, s'han implementat quatre plans contra la violència des de 2005, amb compromisos i institucions, com el MIPROF (Missió per a la protecció de les dones víctimes de la violència), que actua des de 2013, i els

observatoris locals (se n'han creat 21 des de 2012). Les pràctiques innovadores amb associacions i professionals afectats inclouen la facilitació d'ordres d'allunyament, el número nacional d'emergència 3939, l'ús generalitzat d'una línia telefònica d'alt risc, la denúncia oficial de fets (interposada a comissaria) i les brigades de protecció familiar, entre d'altres.

El 4 de juliol de 2014, França va ratificar la Convenció d'Istanbul.

El quart pla interministerial per prevenir i combatre totes les formes de violència contra les dones (2014-2016), amb un pressupost governamental de 66 milions d'euros en tres anys, establia tres prioritats:

- organitzar l'acció pública de manera que cap acte denunciat de violència quedi sense resposta.
- protegir les víctimes, garantir refugi i proporcionar ajuda específica.
- sensibilitzar la societat perquè la violència contra les dones no es consideri una fatalitat ni un tabú.

L'any 2014 es va dur a terme un nou estudi que actualitzava l'estimació del cost econòmic de la violència en el marc de la parella i els seus efectes sobre els nens, que representa un total de 3,6 bilions d'euros, és a dir, 56 per persona i any. Tanmateix, el pla per combatre el tràfic de persones (maig de 2014) estableix, per primera vegada, els fonaments d'una política transversal de lluita contra el tràfic de persones en totes les seves formes (proxenetisme, esclavatge, treball domèstic forçat, mendicitat forçada, tràfic d'òrgans, obligació a cometre delictes).

Les xifres posen èmfasi en l'abast de la violència amb conseqüències greus per a

l'emancipació i el benestar de les dones. Així, cada any més de 216.000 dones pateixen violència per les seves parelles, 86.000 declaren que han estat violades o gairebé violades i només el 10% ho denuncien.

D'aquesta manera, «les formes de violència són l'expressió més greu de la desigualtat entre homes i dones. De totes les dones.»

## Un equilibri contrastat: progrés i desigualtats, una revolució inacabada envers l'assoliment d'una igualtat professional emancipadora

L'assoliment per part de les dones franceses del dret a la igualtat professional té el suport d'una política pública que s'ha anat constituint gradualment des de començaments dels anys setanta i que avui està altament desenvolupada, en consonància amb la revisió de la Constitució a l'any 2008 (Article 4, paràgraf 2, «la llei afavoreix l'accés legal de dones i homes a les posicions professionals i socials»), que autoritza l'ús de quotes.

### 1. La progressió inacabada envers la igualtat entre homes i dones

Les dones tenen més educació i qualificacions que els homes, en especial als nivells més alts, i la seva participació a la vida econòmica, que ha augmentat notablement en els darrers 30 anys, continua malgrat la crisi.

L'apoderament econòmic i financer de les dones: la reducció de la bretxa als índex d'ocupació entre dones i homes ha

evolucionat de 40 punts de percentatge l'any 1960 a 9 el 2012; la bretxa d'ocupació respecte als homes gairebé ha desaparegut, tenint en compte la dinàmica selectiva dels sectors d'ocupació, sobretot d'ençà de la darrera crisi econòmica i financera.

Les dones tenen accés a totes les professions i nivells: l'exemple de la feminització tardana de la policia i de les forces militars en són una il·lustració simbòlica.

L'accés a posicions socials i econòmiques ha millorat després de la Llei Copé-Zimmermann adoptada l'any 2011. Per bé que les dones només representaven el 19% dels membres dels consells directius de les 180 empreses consultades l'any 2012, actualment la proporció arriba al 29% i arribarà al 40% l'any 2017. Tanmateix, totes les dones no són iguals a les altres, i les desigualtats respecte als homes persisteixen.

L'informe «Igualitari», de juliol de 2014, a càrrec de l'Alt Consell per la Igualtat, especifica que en àrees sensibles, les desigualtats dones-homes estan caracteritzades per:

- la concentració de la pobresa, notablement connectada a les desigualtats agudes en termes d'ocupació, amb un 42% de dones a l'atur, una quarta part de les quals pertanyen a famílies monoparentals;
- l'increment en la distribució tradicional dels papers socials (a les zones rurals, la taxa de feines a temps parcial és del 39% en comptes del 29%, mentre que a les zones urbanes sensibles [ZUS, en francès] el nombre de mares menors de vint-i-cinc anys es dobla);

- un accés menor als drets i als serveis, en especial públics (salut, educació...) en contrast amb les expectatives i les polítiques que s'han implementat durant dècades.

Un altre estudi de 2014 sobre les carreres professionals de quatre generacions d'homes i dones titulades a l'Escola Superior d'Estudis Comercials remarca que les dones no renuncien a tenir una vida professional plena, encara que les carreres professionals no segueixin el mateix camí: el 36% de les dones titulades el 1988 van decidir treballar per compte propi per poder organitzar-se, mentre que les noves generacions són més impacients i exigents, atretes per carreres de nivell internacional o d'emprenedoria.

Segons un estudi recent del Consell per a l'anàlisi econòmica, la convergència dels salaris dones-homes s'ha anat estabilitzant des dels anys noranta. El 2010, els sous de les dones que treballaven a temps complert a França eren una mitjana de 16% més baixos que els dels homes. Els ingressos globals de les dones són gairebé un quart més baixos que els dels homes.

Hi ha diversos factors que ho expliquen:

- Els horaris laborals són el factor principal de les desigualtats, perquè les feines a temps parcial (gairebé una dona de cada tres i un home de cada deu) redueixen de manera natural els ingressos a causa del menor nombre d'hores treballades, però també impliquen una taxa menor per hora que representa un global d'un 11% menys del sou mensual.
- Aquest fenomen es veu reforçat pel fenomen de la «generització» de les

feines: les dones aconseguixen feines més mal pagades, i la feminització d'una feina redueix la progressió salarial: la meitat de l'ocupació femenina es concentra en 18 ocupacions de 12 famílies professionals, i la meitat de l'ocupació masculina en 58 ocupacions de 20 famílies professionals.

- Les dones també experimenten un nombre més gran d'interrupcions laborals, relacionades essencialment amb la situació familiar. Les dones dediquen el 39% del temps total a activitats professionals remunerades, en comparació amb el 60% dels homes. El desequilibri de les tasques domèstiques penalitza totes les dones joves, tinguin fills o no.
- L'impacte de la segregació professional i la supervivència d'estereotips de gènere són determinants. L'Institut Nacional d'Estadística i Estudis Econòmics assenyala que el fet que les dones treballin amb més freqüència a temps parcial també es reflecteix en la manca de fills i el tipus de feines que tenen, en especial feines no qualificades del sector terciari. «Aleshores, sovint es tracta d'una feina a temps parcial imposada.» Persisteix la segregació dual: al costat de la distribució de feines basada en el gènere hi ha una distribució de professions basada en el gènere normalment als nivells més baixos, fins i tot en el cas dels executius i els funcionaris.
- Les dones encara són majoria en certes feines mal qualificades (amb condicions laborals precàries). Així, el 64% de les persones empleades en feines dures i insegures són dones.

Algunes conseqüències socials de les desigualtats professionals:

- Concentració creixent de dones al nivell dels sous baixos i dependència en l'evolució del salari mínim. Hi ha més dones que homes que cobren el salari mínim.
- Forta dispersió dels ingressos i el fet que sigui entre els treballadors més mal remunerats que la bretxa salarial entre dones i homes és més important; al llarg d'un any representa una mitjana del 32% per a les dones, i és menor (17%) entre els assalariats de classe mitjana.
- Dues categories de població femenina en fort creixement es caracteritzen per la gran vulnerabilitat econòmica i social i la dependència dels dispositius socials de solidaritat.
  - \* Les mares solteres, que representen el 85% de famílies monoparentals i un terç de les diverses categories de beneficiaris del Revenu de Solidarité Active (RSA).
  - \* Les dones grans que, per no haver adquirit suficients drets personals al llarg d'una vida professional durant la qual havien pagat les contribucions corresponents, depenen del pagament de la pensió bàsica (787 euros al mes), que afecta al 57,5% dels beneficiaris. Com que les desigualtats del salari professional augmenten amb els sistemes de jubilació, les dones reben una pensió un 53% més baixa de mitjana que la dels homes (952 euros vers 1.603 euros).

## 2. Enfortiment de l'acció pública i implicació dels actors empresarials

La dinàmica impulsada l'any 2012 pel Ministre de Drets de les Dones es va mantenir el 2013 i el 2014.

El nou sistema legislatiu i regulador té, per tant, l'objectiu d'assolir una igualtat real:

- 2012-2013 i la implementació d'eines institucionals: estudi de l'impacte anterior a tots els textos legals (circular del Primer Ministre de 23 d'agost de 2012); full de ruta Ministerial promogut per un alt funcionari per la igualtat de drets a cada Ministeri.
- 2012-2014 i l'ampliació d'eines legals per a l'accés a la igualtat:
  - Llei de 6 d'agost de 2012, que clarifica de manera notable la definició d'assetjament sexual.
  - Llei de 2013 de reforma de les pensions, que abaixa el llindar de validació del trimestre a 150 hores, una mesura que hauria de beneficiar el 70% de dones amb feines insegures o parcials.
  - Llei de 4 d'agost de 2014 sobre la igualtat real, que preveu principalment:
    - \* ampliar els drets de les dones emigrants a la llar i al lloc de treball en cas de violència domèstica;
    - \* enfortir les sancions relacionades amb la discriminació reiterada o amb els assetjaments;
    - \* reformar la baixa per paternitat per augmentar el nivell d'ocupació de les dones i millorar la

compartició de les responsabilitats parentals;

- \* prohibir l'accés a mercats públics i delegacions a les empreses que no respectin les obligacions de la Llei d'Igualtat Professional (informe d'estatus comparat, negociació d'un acord sobre igualtat professional, respecte per la igualtat de salari...);
- \* reforçar les competències del Consell Superior Audiovisual (CSA) a fi d'assegurar una representació justa de les dones als mitjans de comunicació;
- \* proporcionar protecció contra els continguts sexistes i homòfobs a internet;
- \* accelerar i ampliar l'obligació d'incloure un mínim de 40% de dones a consells d'administració de les grans empreses;
- \* generalitzar la paritat a totes les esferes de la societat (organismes consultius, col·legis professionals, federacions esportives, cambres de comerç i d'indústria...).

– Implementar un mecanisme legislatiu, regulador i convencional, que enforteixi notablement una igualtat de gènere efectiva als serveis públics.

Per al període 2013-2017, s'introdueixen percentatges mínims de dones, entre el 20 i el 40% que cal respectar a les

«nominacions primo»<sup>1</sup> que poden estar subjectes a penalitzacions i són objecte d'un mecanisme de seguiment als nivells més alts de l'Administració.

La signatura d'un acord de protocol nacional dels tres serveis públics (Estat, governs locals i hospitals públics) el 7 de març de 2013 va ser aprovada a continuació pels ministeris, mitjançant acords relatius als grups professionals acompanyats pels plans d'acció Ministerial.

El nou impuls de la implementació de drets per a la igualtat de gènere al món laboral concerneixen, juntament amb un progrés significatiu de les posicions de nivell directiu mitjà, d'una banda, la implementació de les lleis sobre la igualtat salarial i, de l'altra, l'accés de les dones a posicions directives.

Per a les empreses, així com per al servei públic, les obligacions esdevenen més exigents, subjectes a controls i sancions, però, per damunt de tot, el seu objectiu respon a una evolució general dels punts de vista dels actors convençuts que la diversitat basada en el gènere és una font d'interpretació i imatge. Aquest és el poder d'atracció de la mà d'obra femenina.

## Obstacles i oportunitats per al canvi

### 1. Noves oportunitats

#### A les empreses:

- El pensament positiu sobre la igualtat professional entre homes i dones pot

vèncer l'amenaça de la desigualtat de gènere:

- la Llei de 4 d'agost de 2014 simplifica la regulació existent per al sector empresarial, i fon les regulacions previstes en els textos anteriors en qüestions d'igualtat de salari i d'igualtat professional;
- la reorientació igualitària de les polítiques i pràctiques directives a les esferes, pública i privada, fa que la política d'igualtat professional sigui un vector important dels canvis culturals a l'empresa, «una qüestió legítima, un valor favorable a modificar el punt de vista sobre les capacitats de les dones i la imatge persistent i devaluada de la feina de les dones, i per tant a encoratjar les diverses categories de dones assalariades com a actrius internes del seu desenvolupament professional»;
- l'enfortiment del mecanisme legal i tècnic de lluita contra les discriminacions com a eina educativa amb la multiplicació d'unitats antidiscriminatòries a les empreses reconegudes, en termes de diversitat i d'igualtat professional, o més recentment a les administracions (finances, policia) i les autoritats regionals i locals;
- l'evolució de la feminització dels sectors laborals tradicionalment masculins apareix sovint com una resposta a la manca d'ocupació.

Un exemple és el sector de transports i logística, clau per a l'economia mundial i històricament dominat pels homes, que

s'està feminitzant amb els canvis organitzatius per gestionar la diversitat i la paritat entre assalariats i assegurar-ne la preservació de la productivitat.

Quan s'enfronten a dificultats de contractació, les dones presenten una gran varietat de capacitats. El lloc que ocupen a l'empresa és un dels criteris de la política de responsabilitat civil corporativa.

Per materialitzar el compromís i anar més enllà del marc legal en aquest camp, algunes empreses es comprometen amb el procés d'assolir l'Estàndard Internacional Europeu d'Igualtat de Gènere (GEEIS). L'objectiu d'aquesta denominació és:

- avaluar la situació en termes d'igualtat de gènere professional (política interna);
- avaluar el procés i identificar eixos de progrés (procés d'estructuració);
- identificar i enfortir el valor de les bones pràctiques entre els països i les feines.

Assolir la denominació és una garantia de reconeixement dels esforços realitzats i del compromís de les empreses socialment responsables. És una manera de confrontar idees amb altres empreses, fer intercanvis i compartir bones pràctiques entre països.

Donat que la introducció i desenvolupament de mesures destinades a sensibilitzar tots els actors, i que els frens a l'evolució professional són deguts, en part, al pes de les normes i els estereotips masculins, sembla útil implementar una acció destinada a assolir la denominació. Si canviem el model masculí, serà possible assolir una distribució millor de la mà d'obra i una feminització als nivells executius. El

1. Quan es creen departaments, institucions o administracions noves (o, fins i tot, quan canvien les competències de les organitzacions), el Ministre pot omplir ràpidament les posicions vacants nomenant funcionaris sense seguir el procediment oficial, i evitar d'aquesta manera la durada del servei o les condicions de titulació necessàries.

desafiament actual és continuar les accions dutes a terme dins i fora de les empreses, tot permetent la difusió de models a seguir, orientació i intercanvis d'informació i contactes, així com les xarxes d'empreses que comparteixen bones pràctiques.

#### **A les autoritats regionals i locals**

Les autoritats es comprometen davant l'Estat en favor de la igualtat de gènere (Carta europea d'igualtat entre homes i dones a la vida local). S'està produint una capitalització territorial del coneixement i les bones pràctiques. Un primer balanç de l'experiment efectuat el setembre de 2012 a nou regions identificades com a «territoris d'excel·lència de la igualtat de gènere», establert a la tardor de 2013, inclou 230 accions sovint innovadores per fomentar notablement la presència de dones i homes o de l'empresariat femení, que han estat compartides i continuades pels responsables de fet.

#### **A les organitzacions de la societat civil**

El lloc que ocupen les dones als sindicats i les organitzacions de la societat civil ja és un actiu. Les darreres dues dècades van estar marcades per l'accés d'una dona al capdavant del segon sindicat més important de França (CFDT), el sindicat dels agents de la Policia Nacional i l'Associació Nacional Patronal (Medef), i en l'actualitat de la Confederació Francesa de Treballadors Cristians (CFTC). Són símbols polítics poderosos que formen part dels progressos cap a una representació paritària de dones i homes a l'esfera electoral i a les autoritats del país, que també és incompleta.

## **2. Obstacles immunes**

Malgrat el nou enfocament de la qüestió de la igualtat de gènere, el sostre de vidre i el terra enganxós continuen simbolitzant la greu manca de possibilitats d'accés a les feines més ben remunerades.

La progressió de les dones executives és constant. El percentatge de dones executives ha passat del 23% de fa vint anys al 34% actual, però només l'11% de les dones ocupen llocs de responsabilitat, en comparació amb el 23% d'homes executius. A més de les dificultats d'accés a posicions de responsabilitat, quan trenquen el sostre de vidre no assoleixen els mateixos graus de responsabilitat. En aquests casos parlem de «parets de vidre». Aquesta expressió descriu les dones que assoleixen llocs jeràrquicament alts en departaments no estratègics. Aquesta segmentació de l'ocupació entre dones i homes és funcional. Les dones estan representades principalment a llocs de suport i minoritaris, a les carreres que condueixen a llocs directius.

Un altre terreny professional en el qual prevalen els mateixos obstacles és l'empresarial, que s'encalla en un 30% de dones empresàries i directives.

Segons un estudi recent, França és el país occidental on el percentatge de dones que no es senten capaces de crear empreses pròpies és més elevat, amb unes xifres del 64,8%. Els temors són diversos, però segueixen trobant més dificultats per aconseguir finançament, amb un índex de rebuig de préstecs bancaris que gairebé dobla el dels homes.

En total, menys de l'1% de les dones franceses entre 18 i 64 anys van crear una empresa l'any 2009, en comparació amb

l'1,8% a Alemanya i el Regne Unit i el 2,9% als Estats Units. Per bé que el 70% de les dones pensen que crear una empresa és una bona opció laboral, tenen menys tendència a fer-ho que no pas els homes: el 6% prenen en consideració crear una empresa pròpia o dirigir un negoci ja existent, en comparació amb el 10,5% d'homes.

És per això que el Ministeri de Drets de les Dones va engegar un Pla nacional per a l'empresedoria femenina l'agost de 2013.

## **Recomanacions i propostes**

Cal mantenir el canvi al llarg del temps. Això implica continuar les polítiques a tots els nivells, fer el seguiment del que s'ha assolit i avaluar-ho en el debat públic; en altres paraules, extreure lliçons dels resultats.

No obstant, el canvi només és possible amb la participació de tots els actors implicats. Això requereix comprometre la societat civil en la producció de mesures però també en el sistema de seguiment i, finalment, en els debats sobre els resultats i les mesures que cal prendre per adaptar-les. És prioritari establir una política local sobre igualtat entre homes i dones en els nous *contrats de ville* signats entre l'Estat i els seus socis locals (autoritats regionals, locals, etcètera) per implementar projectes urbans i socials, així com un pla d'acció en favor de la igualtat de gènere integrat a cada contracte.

En primer lloc, cal forçar el moviment per donar suport a les polítiques dels consells directius amb la Llei Copé-Zimmermann de 2011, però també, seguint l'exemple del servei públic, amb penalit-

zacions efectives en cas de no respectar els objectius cercats i les quotes de nomenaments de llocs superiors i directius. L'Estat ha de dirigir aquest moviment tot adaptant el sistema d'impostos amb una revisió del càlcul de l'impost sobre els ingressos envers una base impositiva en substitució de la pensió conjugal, conseqüència dels ingressos suplementaris de les dones casades.

En segon lloc, pel que fa a la Llei sobre empreses i administracions o autoritats regionals o locals, cal canviar les regles de contractació i ascensos. Una ampliació de la marca GEEIS de la Unió Europea al conjunt de països de l'àrea euro-mediterrània contribuiria a millorar la compartició i evolució de les bones pràctiques de les empreses i dels contractants públics en favor de la igualtat professional.

Cal organitzar els horaris laborals de manera sensible a les qüestions de gènere i a la vida privada, amb polítiques de conciliació i articulació de la vida privada i la vida professional arreu del país. La provisió d'escoles bressol a França ha augmentat notablement, per bé que la distribució per tot el territori ha de ser corregida. Les autoritats locals que fomenten i gestionen serveis destinats a la infància, als estudiants i a la gent gran tenen un paper decisiu en aquest camp cada cop més estratègic, amb les noves necessitats que resulten de l'envelliment de la població, que recauen en les persones «que ajuden».

En tercer lloc, cal encoratjar l'evolució de la mentalitat i la representació social. El paper de la formació i de les accions de sensibilització, però també les implementacions d'eines específiques.

Uns pressupostos ampliats i sensibles a la qüestió de gènere a ciutats i regions fi-

nançats amb diners públics han d'evitar la difusió de retrats estereotipats (campanyes de premsa, anuncis a les parades d'autobusos, campanyes de reclutament...) però també fer servir el finançament públic per fomentar retrats no sexistes.

Amb aquest objectiu, l'HCEh-f proposa introduir una clàusula de condicionament de la igualtat i destinar recursos públics a respectar la igualtat de gènere i combatre els estereotips.

Finalment, l'eliminació de la violència/discriminació (assetjament laboral) ha de contribuir a establir una altra percepció d'allò que és «femení» i actuar específicament sobre les representacions de les capacitats i possibilitats de les dones.

## Referències

BOZIO, Antoine, Brigitte DORMONT i Cécilia GARCIA-PÉNALOSA, «Réduire les inégalités de salaire entre hommes et femmes», informe del Conseil d'Analyse Economique, octubre de 2014.

DGAFP, «Rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique», octubre, 2014.

LAUFER, JACQUELINE, «L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes», La Découverte, novembre de 2014.

LEMIÈRE, Séverine, «Comparer les emplois entre les femmes et les hommes, de nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaires», HALDE/La Documentation française, 2010.

LOUIS, Vanessa, «L'accès des femmes aux postes à responsabilité dans les secteurs traditionnellement masculins», document d'investigació, Cap de recursos humans, gestió i direcció, París. Institut de gestion, 2014.

MEURS, Dominique, «Hommes/femmes: une impossible égalité professionnelle», Rue d'Ulm/CEPREMAP, París, 2014.

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, «Parité en politique: entre progrès et stagnation», febrer de 2015.

INSEE, «Emploi et salaires», 2014, i «Femmes et hommes regards sur la parité», 2012.

Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises, «Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle», 2013.

# L'estatus de les dones a Grècia en temps de crisi i austeritat. Una mirada sobre la nova governança econòmica europea

**Catherine Sophie Dimitroulias**

(Vicepresidenta de l'Associació de dones de l'Europa meridional [AFEM])

## El laboratori grec: l'austeritat, un perill per a la democràcia i els drets humans

En un període de crisi econòmica i financera mundial sense precedents des de la Segona Guerra Mundial, Grècia ha estat el país europeu més violentament afectat, fins al punt que la seva situació es compara amb la Gran Depressió dels anys trenta. Després d'haver estat l'objecte principal de l'especulació dels mercats financers internacionals en la qüestió del deute sobirà, i després de sis anys de recessió sense precedents i d'haver evitat per molt poc, de moment, la bancarrota i la sortida de la zona euro (*grexit*), Grècia lluita per sortir de la crisi implementant, des de maig de 2010, un pla d'austeritat imposat pels seus creditors internacionals per compensar 240 milers de milions d'euros del rescat financer. Un pla que és el més draconiana de la Unió Europea i un dels més severos de la història del Fons

Monetari Internacional (FMI). Grècia és el laboratori per excel·lència de l'experimentació amb un nou paradigma polític de «governança econòmica europea» com a resposta a la crisi i a una transformació radical de la societat europea.

La qüestió òbvia és: quines són les conseqüències d'aquest paradigma a l'estatus de la població i, en especial, de les dones, que són una gran majoria tant a Grècia com a Europa? Quin és l'impacte de les polítiques d'austeritat sobre els drets humans fonamentals, inclosa la igualtat de gènere, que són valors i drets prominents de l'ordre internacional, així com de l'ordre constitucional nacional i europeu? Quin és el punt de vista en aquest aspecte dels moviments de les dones i de la societat civil i quines són les exigències pel que fa a les opcions polítiques per sortir de la crisi? Quina és la responsabilitat en aquest aspecte de la comunitat internacional, la Unió Europea i els seus estats membres?

El vot popular, el 25 de gener de 2015, va ser un esdeveniment d'abast històric perquè rebutjava els dictats de l'austeritat i provocava un tsunami entre el sistema polític nacional i europeu. No obstant, aquest no és un conflicte entre Grècia i Europa. És un conflicte de punts de vista i de valors que pertorba les famílies polítiques i divideix els poders executiu, legislatiu i judicial, i les institucions de protecció dels drets humans a tots els nivells. El que està en joc és la mateixa supervivència del model democràtic i social europeu, únic al món, i la defensa dels avenços en drets humans que en són essencials. Per tant, l'estatus de les dones a Grècia llança una mirada sobre la realitat d'una societat, sobre el descontentament profund de la democràcia europea, la igualtat i la justícia social.

Des d'un punt de vista feminista, aquest document vol posar de relleu la ruptura abrupta que ha comportat el nou paradigma de governança econòmica a la història de la integració europea, ja que capgira del tot les prioritats i les pràctiques anteriors de la Unió Europea en termes de promoció de la igualtat de gènere i és una sentència de mort per a tots els progressos assolits per les dones als camps socioeconòmic, laboral, familiar i d'estat del benestar, i, de manera més general, a totes les esferes de la vida social. Colpejades de manera desproporcionada pels efectes de la crisi i, encara més, per la dissolució de l'estat del benestar que incrementa les desigualtats i la pobresa, les dones són la reserva principal de l'ajustament a la crisi en un model pervers de competència econòmica basat en una inseguretat laboral general i en la pobresa, que no es correspon amb un

estat membre de la Unió Europea. Estan excloses dels centres de presa de decisions de la governança econòmica, malgrat que són les primeres víctimes de les ideologies extremistes i obscurantistes que aquesta genera.

Basant-se en l'observació participativa directa de la tasca de les institucions per la protecció dels drets humans i, principalment, en la del Consell Europeu, en l'experiència de la mobilització dels moviments de les dones i de la societat civil en aquest marc, i en la bibliografia acadèmica i la premsa, aquest document posa de relleu que el sacrifici dels drets humans i la regressió espectacular de la política d'igualtat de gènere a Grècia sota la tutela de la Troika, formada per la Comissió Europea, el Banc Central Europeu i el Fons Monetari Internacional, són una violació flagrant de les obligacions que imposen les lleis internacionals i europees; el profund trauma social i el patiment humà que s'hi deriva per al conjunt de la població i per damunt de tot de les dones, el fet de viure en un estat gairebé de guerra de catàstrofe humanitària; i la reclamació d'un altre paradigma per sortir de la crisi basat en els drets humans, incloent la igualtat de gènere, una condició *sine qua non* per a la supervivència d'una Europa «amb rostre humà».

### **El context. Una inversió del paradigma de la igualtat de gènere**

Seríem incapaços d'examinar l'estatus de les dones a Grècia sota el nou paradigma de governança econòmica europea sense

avaluar la legitimitat d'aquest paradigma a la llum dels valors universals i els drets de l'individu, incloses la igualtat de gènere i els drets de les dones, fomentats pels instruments obligatoris d'abast mundial i europeu, que proclamen la seva naturalesa inseparable i innegociable i que n'exigeixen la promoció efectiva a tots els terrenys. Això té lloc en un context de recessió després de més de mig segle que ha comportat beneficis importants en els drets fonamentals i que ens permet afirmar que la Unió Europea no és solament una unió econòmica i monetària. És una unió política i social edificada sobre valors i regles universals, en especial la dignitat de l'individu, que és el valor suprem de l'ordre constitucional i la seva raó de ser. Aquests beneficis es troben actualment en greu perill.

### **Grècia abans de la crisi, un dret adquirit de l'Europa rica**

Segons el preàmbul de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, aquesta «situa l'individu al cor de les seves activitats.» Com estipulen expressament els tractats de la Unió Europea i la jurisprudència del seu Tribunal de justícia, els drets fonamentals, inclosos els drets socials, la igualtat de gènere i la no discriminació, són els valors essencials i els objectius horitzontals de la Unió (Art. 2 i 3-3 TEU, 7-8 TFEU, 21 i 23 Carta). El primer objectiu de la Unió és promoure els seus valors i el benestar dels seus pobles (Art. 3-1 TEU). Els objectius socials de la Unió, en especial la plena ocupació, la inclusió i la protecció i el progrés social, estan connectats amb els seus objectius

econòmics, l'eficàcia dels quals determinen; la cohesió econòmica radica en la cohesió social (3-3 TEU). La naturalesa social de la Unió és posada de relleu constantment per les seves institucions. Així, els drets fonamentals apareixen com a pedra angular de la Unió, la salvaguarda i el desenvolupament constant dels quals ha d'assegurar-se mitjançant totes les seves polítiques, una obligació imposada a les seves institucions i estats membres.

D'aquesta manera, la igualtat de gènere i els drets de les dones ocupen un lloc prominent en aquests valors i drets que són el nucli de la identitat democràtica i del model social europeu. És un camp central de la legislació de la Unió Europea, en la qual el progrés assolit ha precedit i provocat un canvi a les lleis i a les pràctiques del país. Han contribuït, en la pràctica, a un progrés notable en l'estatus de les dones a Grècia, malgrat l'estructura fortament basada en el gènere de la vida política, econòmica i social. Abans de la crisi, Grècia es trobava entre els països europeus més avançats quant a la igualtat de gènere i la lluita contra la discriminació, el predomini d'un discurs polític favorable a l'esfera pública i els assoliments del moviment feminista. Entre aquests assoliments, cal remarcar la obligació constitucional proactiva imposada sobre els legisladors i les autoritats estatals per adoptar totes les mesures positives necessàries per a la promoció de la igualtat de gènere a tots els terrenys. «Els homes i dones grecs tenen els mateixos drets i les mateixes obligacions. L'Estat vetllarà per la supressió de les desigualtats existents en la pràctica, notablement les que van en detriment de les dones» (Constitució grega de 1975, revisada el 2001, Art. 4 (2),



116 (2)). També cal remarcar els esforços legislatius recents per aplicar la igualtat de gènere al terreny de l'ocupació o en la lluita contra totes les formes de violència domèstica (2002-2006).

### **La nova governança econòmica europea, una ruptura brutal**

Què ha passat amb tots aquests assoliments? En l'actualitat, regeix un altre paradigma polític, d'ençà de les decisions del caps d'estat i dels governs de la Unió Europea i l'Eurozona el desembre de 2010 i 2011 per adoptar una «estratègia de governança econòmica europea» i una ampliació de la «vigilància econòmica» dels estats membres implementada a través de mesures legislatives estrictes de la Unió, així com una política fiscal molt rigorosa. Es basa en el Tractat sobre estabilitat, coordinació i governació de la Unió Econòmica i Monetària, signat per 25 estats membres de la Unió Europea el 2 de març de 2012 i el Tractat per l'Establiment d'un mecanisme d'estabilitat europea, signat pels estats membres de l'Eurozona el 2 de febrer de 2012. Així, cap d'aquests tractats fa referència als esmentats valors, drets i objectius centrals de la Unió, o a la seva Carta de drets fonamentals.

Aquest és un paradigma nou, tant pel seu mode de presa de decisions, lliure dels controls dels contrapoders democràtics a una escala europea i nacional, i per la seva orientació reguladora, que ignora l'Europa social. Culmina a Grècia, primer, mitjançant la suspensió de la sobirania democràtica d'un estat membre de la Unió Europea i la seva

submissió a la supervisió d'un organisme tècnic, la Troika, en representació de la Comissió Europea, el Banc Central Europeu i l'FMI. En segon lloc, mitjançant els «programes d'ajustament econòmic» que condicionen la concessió de préstecs, basats en dos memoràndums (maig de 2010, març de 2012) contractats per la Troika i l'Estat grec, i que ignoren els drets humans i els efectes socials sobre les dones i els homes. Només es busquen objectius macroeconòmics, pressupostaris i de consolidació fiscal.

Aquests objectius s'assoleixen mitjançant unes retallades ferotges a la despesa pública que concerneixen principalment els serveis socials essencials, la salut i l'educació; el desmantellament de l'estat del benestar amb l'eliminació de les estructures socials, incloses les destinades a la cura dels infants i les persones dependents; els projectes de privatització a gran escala, inclosos béns bàsics com l'aigua i la calefacció, sense preservar un nivell de servei mínim; la reducció en massa de llocs de treball al sector públic, els salaris i les pensions; l'eliminació de provisions de benestar social essencials; l'aixecament de les restriccions sobre la competència mitjançant la desregularització invisible de la legislació laboral, el declivi dels acords col·lectius, la implementació facilitada d'acomiadaments i la reducció dràstica dels costos laborals; l'increment inesperat d'impostos per al conjunt de la població sense tenir en compte la capacitat per pagar i l'empresonament per deutes d'impostos. Hi ha una ruptura abrupta respecte a les prioritats i pràctiques de la Unió Europea pel que fa a la defensa de la igualtat de gènere.

### **Les polítiques: una història d'èxit o un sacrifici dels drets humans de les dones?**

Des d'aleshores, el cas grec ha estat emblemàtic d'un conflicte regulador i polític exacerbant. Davant de la crisi, cal prioritzar les llibertats econòmiques en detriment dels drets humans? D'una banda, la *doxa* econòmica neoliberal defensa el creixement impulsat per l'austeritat pressupostària i les reformes i proclama una *història d'èxit*, la recuperació d'un Estat que redescobreix el creixement i pot tornar a començar com si la crisi ja hagués passat. D'altra banda, la *doxa* humanista afirma que l'austeritat és un *perill* per a la democràcia i els drets humans.

#### **El doxa humanista**

Aquesta estratègia mostra que els programes d'austeritat implementats a Grècia i a altres països són els causants de nombroses i sistemàtiques, directes o indirectes, violacions de tots els drets humans, i especialment dels drets socials i de les dones, cosa que condueix a l'exacerbació de les desigualtats i la pobresa a expenses de la cohesió i el creixement socials. Desafia la legitimitat democràtica i econòmica de la governança econòmica europea, ja que les seves conseqüències històriques i de llarga durada afecten tràgicament les persones més vulnerables: les dones i les seves famílies, joves i infants. Lamenta l'establiment d'un «estat d'excepció permanent» en el qual el menyspreu als canals de presa de decisions democràtica esdevé la norma i la destrucció del govern de la Llei i dels paràmetres dels drets humans és irremeiable.

L'any 2012, la Comissió nacional grega per als drets humans assenyalava «la necessitat imperiosa de revertir el declivi abrupte de les llibertats civils i dels drets socials» a Grècia. Expressava una preocupació profunda pel fort deteriorament de les condicions de vida i l'adopció de mesures que són incompatibles amb la justícia social. Aquestes, juntament amb el desmantellament de l'estat del benestar, tenen repercussions negatives sense precedents en el gaudi d'una sèrie de drets fonamentals. També lamentava el fet que aquestes mesures deixin una gran part de la població en la precarietat, cosa que accentua la divisió social, trenca el teixit social, alimenta els elements extremistes i intolerants i posa en perill les institucions democràtiques. Els jutges es rebel·len contra els actes anticonstitucionals d'aplicació del memoràndum (tovima, 26/6/2014, newsbomb.gr). Les al·legacions de violacions en massa i abolicions dels drets humans, incloent els drets de les dones a viure en condicions dignes, la sanitat, la seguretat social, l'educació, l'allotjament i la feina, són fetes també per moltes institucions europees i internacionals, que demanen la implementació efectiva dels tractats de les Nacions Unides, el Consell d'Europa i la Unió Europea, les quals ni l'Estat grec ni la Troika poden defugir (Consell d'Europa, conferències d'alt nivell, 2014-15).

#### **La veu de les dones i els moviments de la societat civil europea**

Les organitzacions de dones són l'origen d'una vasta mobilització de la societat civil organitzada a nivell nacional i internacional, sota el lema «enfortir els drets

socials per sortir de la crisi econòmica». Creada el desembre de 2010 per l'AFEM (Associació de dones del sud d'Europa) sota la iniciativa de la Lliga Grega per als drets de les dones, juntament amb la Fundació Marangopoulos pels drets humans, ha estat recolzada des d'aleshores per la Conferència d'organitzacions no governamentals internacional del Consell d'Europa, que va aportar 400 d'aquestes organitzacions. Tot lamentant que les mesures de governança econòmica passin per alt la dimensió social de la Unió, fa una crida a que «totes les polítiques destinades a sortir de la crisi econòmica siguin dissenyades i implementades seguint els valors, drets i objectius centrals de la Unió Europea» (AFEM, 2010).

### La veu dels legisladors europeus

Al Parlament Europeu, el missatge també és molt potent: «atureu el declivi de les dones en la societat!» El seu Comitè sobre drets de les dones i igualtat de gènere lamenta que a Europa «les dones estan esdevenint en l'actualitat una variable d'ajustament a la crisi, cosa que els porta a una situació d'inseguretat.» Per acabar amb aquesta greu situació, assenyala que «la igualtat de gènere és un dels objectius centrals de la Unió Europea, i ha de ser una consideració clau a l'hora de definir la resposta a la crisi econòmica i financera actual, incloent la inversió en el sector públic, el sector de benestar (...)». Reclama que «la Comissió integri un enfocament general d'igualtat de gènere en totes les polítiques, en especial (...) en el context de la governança econòmica (2014).

### La veu del poble, la lluita de les dones

A Grècia, el descontentament social ha arribat a proporcions extremes. El moviment de ciutadans indignats «Kinima Aganaktismenon Politon» va sorgir molt aviat, amb un abast i una durada poc usuals. Les places del centre de les ciutats van ser ocupades dia i nit de manera continuada, i es calcula que 2,5 milions de persones, d'una població total de 10 milions, han participat almenys una vegada en aquestes manifestacions. Malgrat el seu caràcter pacífic, la protesta social va topar amb una resposta violenta. Per bé que és un moviment clarament definit per una forta presència de joves i dones, reuneix totes les categories d'una població que s'està radicalitzant. Les lluites de les dones ocupen un lloc emblemàtic, com demostra l'exemple de les «mestresses de casa diplomades», la presència de les quals va esdevenir habitual davant del Ministeri de Finances, al centre d'Atenes. Des de maig de 2014, el destí de les 595 treballadores de la neteja que van ser acomiadades per raons econòmiques als serveis centrals i les divisions fiscals d'arreu del país ha esdevingut un tema políticament, socialment i legalment candent.

### Unes condicions inhumanes. Les dones, primeres víctimes de l'austeritat

Sembla que l'economia ha tocat fons, tancada en un cercle viciós: austeritat-recessió-i més austeritat. L'any 2012, el mateix FMI va entonar el *mea culpa* per haver subestimat l'impacte recessiu de les mesures exigides. Però aquestes mesures

estan esdevenint encara més dures. No responen a unes desigualtats preexistents ni a la destrucció de les necessitats socials, sinó que exacerbem les desigualtats, destrueixen la societat i creen una bomba de relloteria humana. Dones, joves i infants estan pagant el peatge més alt per aquest experiment.

### Una catàstrofe econòmica

L'economia està soscavada per l'atur massiu, que és el més alt de la Unió Europea i dels països de l'OCDE. La taxa d'atur de les dones ha assolit nivells històrics sense precedents i només pot anar en augment. Arriba al 29,5% i és significativament més alta que la dels homes (22,8%). Una dona de cada quatre està oficialment aturada, i les més afectades són les joves diplomades. La taxa d'atur entre la gent jove és del 9,8% (Eurostat, 7/1/2015). La taxa d'ocupació de les dones arriba al 43,3% (Eurostat, 11/12/2014). Aquestes xifres sorprenents són degudes, en primer lloc, pel tancament de moltes indústries a les branques de producció en les quals les dones estan més representades i al tancament massiu de petites i mitjanes empreses, la majoria d'elles regentades per dones. En segon lloc, el desmantellament del sistema sanitari, l'educació i els sectors de serveis socials, en els quals l'ocupació de les dones és molt alta; l'acomiadament d'agents contractats al sector públic que va colpejar especialment les dones. 20.000 funcionàries han estat acomiadades des de 2012, i l'objectiu era fer 25.000 acomiadaments abans de finals de 2014, seguits per uns altres 150.000. Aquesta reducció dràstica dels contractes en els quals les dones són

majoria enterra les expectatives professionals de milers de noies amb qualificacions.

Els salaris s'han reduït al voltant del 50% al sector públic; al sector privat des de 2010 s'han vist retallats de manera dràstica fins a una quarta part de la seva vàlua, i encara s'esperen reduccions sense fi. El salari net mitjà és de 817 euros al mes (*Kathimerini*, 27/07/2014). Quatre empleats de cada deu el 2013 van cobrar aproximadament 630 euros nets (IKA). No hi ha dades sobre la bretxa salarial entre dones i homes des de 2010, quan va arribar al 15% (Comissió Europea, 2014). Entre 2011 i 2013, el nombre d'empleats a temps parcial va pujar en un 41% (una quarta part dels empleats), i les dones que pateixen pressions més fortes són la majoria. Aquestes han de viure amb menys de 300 euros al mes i no estan cobertes per la Seguretat Social. El salari mínim està congelat fins a 2016 en 580 euros al mes i 511 per a menors de 25 anys (*La Tribune*, 27/11/2015).

La situació és similar pel que fa a la jubilació de les dones. Reben un 40% en relació a les pensions dels seus marits; i això es deu a les obligacions familiars amb les quals han de carregar durant la seva vida laboral activa i a la insuficiència de l'estat del benestar, que dificulta una activitat professional duradora i garantida. Aquesta taxa serà encara més baixa, degut a l'augment de l'edat de jubilació a 67 anys per a tothom, i a l'eliminació de la mesura positiva de la jubilació anticipada per a les dones. Per tant, abans que s'apliqui la reforma de les pensions, milers de dones en edat laboral es veuen obligades a acceptar la jubilació anticipada i a rebre una pensió menor per por a romandre a l'atur.

L'increment marejant de la discriminació per raons de gènere, que arriba al 25%, és assenyalat pel mediador grec al seu informe «Tractament igualitari per a homes i dones en l'ocupació i les relacions laborals», destinat als sectors públic i privat. «Els estereotips tendeixen cada vegada més a la exclusió de les dones», i priven l'economia del seu potencial. Les dones són reticents a anar als tribunals. El mediador informa de «l'eliminació de tots els progressos adquirits en els anys anteriors quant al tractament igualitari» i de «la necessitat creixent de protegir la maternitat i la família» (12/2012).

### **Una catàstrofe social, humanitària i sanitària**

La «nova pobresa» que afecta més de la meitat de la població del país, de totes les classes socials i generacions, ja és un fet demostrat (OECD, Banc Nacional de Grècia, 2014). La xifra de persones que viuen sota el llindar de la pobresa arriba als 2,5 milions, i els que hi estan amenaçats són 3,8 milions, en total més de 6 milions de persones (Parlament grec, Comitè de pressupostos, 23/10/2014). L'empobriement està colpejant una societat de classe mitjana que es troba al límit de l'abisme. «El teixit social s'està trencant. Les famílies es dispersen. La noció mateixa de la família, que a Grècia és tan fonamental, està sent qüestionada (...) totes les vàlvules de seguretat (...) estan rebentant» (*Le Monde*, 25/01/2015). El desmantellament de les estructures i serveis socials fa que les dones hagin de carregar amb tot el pes de l'economia assistencial. 50.000 nens ja no van tenir accés a les llars d'infants el 2014.

De fet, el retorn a la llar s'ha convertit en una ideologia de l'Estat.

El centre d'aquesta imatge està ocupada per les dones més vulnerables a la pobresa, l'exclusió social i l'explotació, que han quedat abandonades. És la imatge de les mares solteres, que arriben al 90%; de les dones sense allotjament que vaguen de nit pels carrers amb els seus fills buscant un lloc on dormir; de nens que no van a l'escola, que reben atenció mèdica gràcies a la solidaritat de metges voluntaris i ajuntaments; de joves que cerquen menjar a les escombraries o que cauen en la prostitució o el tràfic de persones; de dones extremadament ancianes a les cues de les sisites (menjadors benèfics) dels ajuntaments i les esglésies.

La inhumanitat de l'austeritat mostra el seu rostre veritable quan milers de dones arriben a les portes dels hospitals públics i se'ls nega l'entrada per la manca de recursos per pagar pel part o són forçades a avortar, sense cap ajut mèdic. Els metges remarquen el perill greu que corren les vides de mares i infants. Quan una quarta part de la població ja no té accés a la Seguretat Social i el pressupost de sanitat es redueix dràsticament en dues terceres parts, els metges parlen del genocidi d'un poble. L'augment dramàtic de les depressions, el suïcidi de dones, la taxa de mortalitat i la caiguda dels naixements en un 30% des de 2010 en són proves ulteriors (ELSTAT, 10/2014).

### **Violència contra les dones. Violència domèstica i violència d'Estat**

L'empitjorament de la violència domèstica a la qual estan subjectes les dones, causa-

da per la pobresa, l'atur i la desesperació humana, va ser emfatitzada per l'Agència de la Unió europea pels drets fonamentals (2014) i el Secretariat general per a la igualtat (línia d'assistència 15900). Més enllà dels límits de la Llei de 2006 sobre violència domèstica, que no cobreix totes les seves formes, està en joc la mateixa existència de les estructures assistencials per a les supervivents.

Mentrestant, les dones immigrants, que en el passat eren el nucli de la família, la societat i l'economia, viuen actualment a l'ombra del món, colpejades per l'atur i privades de Seguretat Social, enfrontades a problemes legals greus en temes de residència, odi i delictes racistes comesos per la policia. L'informe del Consell del Comissionat europeu pels drets humans és aclaparador. Posa en qüestió tota la política d'immigració del govern anterior i fa una crida a una acció d'urgència pels drets humans i per la lluita contra el racisme. A més, exigeix una Llei per a la nacionalització dels fills d'immigrants residents de llarg termini (CommDH (2013)6, 16/4/2013). La gestió de la Unió Europea (Frontex) de la intercepció d'immigrants al mar Egeu, inclosos dones i nens, figura a l'informe especial de l'ONU sobre drets humans dels immigrants per la seva lògica militar i repressiva (2013). El Tribunal europeu de drets humans condemna Grècia per les condicions de confinament «inhumanes» (2011).

### **Un govern de «salut nacional», sense dones**

En aquestes condicions, la victòria de Syriza a les eleccions legislatives del 25

de gener de 2015, amb el 36,34% dels vots i 149 diputats, a dos únics escons al Parlament d'assolir la majoria absoluta, no és sorprenent. Aquest resultat obre un nou capítol en la història del país. És vist, per damunt de tot, com «el reflex de la força del poble grec, que al llarg d'aquests anys de dificultats ha resistit sense perdre l'esperança d'un canvi radical» (*Courrier International*, 29/1/2015). No obstant, la «victòria del poble» està tacada per l'alarmant absència de dones entre els nous Ministres, un fet sorprenent en un govern que, segons afirma, «cerca transformar el sistema polític per enfortir la democràcia.» El govern del primer Ministre Alexis Tsipras, format d'urgència el 27 de gener de 2015, compostat per membres de la coalició de l'esquerra radical i els independents grecs (dreta nacionalista), i reduït a 10 Ministeris, no inclou cap dona (l'anterior govern en tenia una). Comptant viceMinisteris i secretaries d'Estat, hi ha 6 dones entre 40 membres (15%). No obstant, el 6 de febrer de 2015, Zoi Konstantopoulou va ser escollida presidenta del Parlament, la segona dona després d'Anna Psarouda Benaki (2004 i 2007).

### **La crida a una nova via. Per una Europa amb rostre humà**

En el seu «Pla de reconstrucció nacional», el nou govern es compromet a «combatre aquesta crisi humanitària» i a «reparar gradualment les injustícies causades pel memoràndum» mitjançant un programa de mesures socials urgents per contrarestar aquestes injustícies. Són mesures que inclouen el restabliment dels nivells salarials i de pensions, el dret al treball

i la reconstrucció de l'estat del benestar. El 18 de febrer de 2015 el Parlament va elegir el nou president de la República, el professor Prokopis Pavlopoulos, antic Ministre conservador que es va distingir per les crítiques a les mesures d'austeritat. Malgrat les pressions polítiques de l'Eurogrup i del Banc Central Europeu, que van tallar bruscament un dels canals de finançament dels bancs grecs, «Grècia no accepta les condicions ni els ultimàtums.»

Davant d'aquesta situació, els governs europeus són unànimes. No poden permetre que Grècia esguerri cinc anys de feina de la Troika, que tot just ara estan donant els seus «fruits». El 20 de febrer es va arribar a un compromís per a l'ampliació del programa d'ajuda financera per als pròxims quatre mesos, crucial per a la supervivència del país i el manteniment de la unió monetària. Però això, s'aconsegueix a costa de concessions importants. Grècia accepta la supervisió dels seus creditors, que ara bategen com «*les institucions*» en comptes de la «*troika*», es compromet a implementar les reformes imposades i frena «*qualsevol mesura unilateral*» contrària als objectius pressupostaris. S'anomena a sí mateixa «*coautora de les reformes*». En realitat, la rendició no és completa. La crida a la flexibilitat per tornar a les mesures d'austeritat més penoses és «el punt de partida per a altres debats» (*Le Monde*, 22-23/2). De fet, en aquest moment crític per a Europa, els temes de debat continuen sent els mateixos: els d'un paradigma polític que sacrifica els valors i drets més importants en benefici de l'economia, inclosa la igualtat de gènere, que garanteix l'existència mateixa d'una societat democràtica.

D'aquesta manera, les peticions d'una «*nova via*» per una Europa amb rostre humà estan creixent i agafant força i vigor. Les fan l'Organització Internacional del Treball i el Comitè de dones de l'ONU, el Comitè de l'ONU sobre drets econòmics, socials i culturals, el Comissionat pels drets humans, el Comitè europeu de drets socials, el Consell de l'Assemblea parlamentària europea, i molts altres organismes. Cap «institució» pot obligar impunement un estat i un poble a «passar pel jou». «Els terribles atemptats contra els drets social (...) demanen un acció política destinada a honorar les promeses creades per les regulacions europees» (PACE, 2015). Els parlamentaris demanen controls democràtics a nivell europeu i nacional.

«És essencial, entre altres coses, que la dimensió d'igualtat de gènere a la gestió d'aquesta crisi i el desenvolupament de solucions, s'examinin molt seriosament.» (EP, 2013). Cal comprendre que el foment de la igualtat «és una solució» (PACE, 2015) i que és important integrar «el pressupost de gènere» (CM/Rec(2007)17). Hem de ser conscients que no hi pot haver un creixement durador sense combatre les desigualtats i discriminacions que colpegen les dones a tots els terrenys i sense mantenir un nivell alt de protecció social, contribuint a la reducció de la pobresa; que les dones poden treure les comunitats i les famílies de la situació de inseguretat i precarietat i que han de participar a la governança econòmica d'Europa. En cas contrari, les mesures similars estan destinades a fracassar. Seguiran augmentant la pobresa i afeblint les estructures democràtiques.

Per tant, és imperatiu «*canviar les polítiques*», tal com remarcava el Parla-

ment Europeu, que «fa una crida a la Unió Europea i als estats membres a tornar a formular les seves respostes actuals (...) per assegurar que les mesures que es posen en pràctica (...) no soscaven les polítiques socials i les estructures del sector públic que són una condició prèvia per a una major igualtat de gènere, com els serveis socials i les instal·lacions d'assistència, l'educació, i els drets dels treballadors.» Remarca, per damunt de tot, «la necessitat de respostes duradores que portin la dimensió de la igualtat de gènere a les polítiques tant de la Unió Europea com dels estats membres per salvaguardar l'ocupació i renovar el creixement.» Amb aquest propòsit, fa una crida a «la integració de la igualtat de gènere a les directives macroeconòmiques mitjançant objectius específics»; també demana «una adaptació ulterior dels fons estructurals, per tal d'assegurar-se un suport addicional en àrees d'ocupació de les dones (...) i dels serveis de llar d'infants, formació i accés a l'ocupació.» Els estats han de «revisar i posar de relleu l'impacte immediat i a llarg termini de la crisi econòmica sobre les dones (...); com per exemple el risc en augment de la violència de gènere, el declivi de la sanitat per a mares i infants, i la pobresa entre dones grans (...)» (EP, 2013). Han de deixar d'obeir els tractats europeus i internacionals, en especial el Protocol nº12 de la Convenció per la protecció dels drets humans, la Carta social europea i la Convenció per prevenir i combatre la violència contra les dones. Una forta responsabilitat recau sobre les institucions nacionals, europees i internacionals. Europa no té futur si els drets fonamentals de les dones i els homes no es salvaguarden i s'enforteixen. 11 de març de 2015

## Fonts oficials

- Associació de dones de l'Europa meridional, Fundació Marangopoulos pels drets humans, declaració, «Enfortir els drets socials per sortir de la crisi econòmica», 5/6/2010.
- Comissió Europea, resum de l'informe, «L'impacte de la crisi en la situació de les dones i en les polítiques d'igualtat de gènere», Justícia, 2013.
- Comitè europeu de drets socials, queixes contra Grècia Nº 76/2012, 77/2012, 78/2012, 79/2012, 80/2012, 22 April 2013.
- Xarxa europea d'institucions nacionals de drets humans, carta oberta davant la visita imminent de la Troika a Grècia, 10/1/2014, Edinburg.
- Parlament Europeu, informe, «(A7-0073/2014), 31.1.2014; Resolució sobre l'impacte de la crisi econòmica sobre la igualtat de gènere i els drets de les dones» (P7\_TA(2013)0073), 12/3/2013.
- Unió Europea, Agència pels drets fonamentals, «Violència contra les dones: una enquesta a nivell de tota la Unió», març de 2014.
- Lliga grega pels drets de les dones i Consell nacional de dones gregues, «Informe secret sobre el compliment de Grècia amb la CEDAW, observacions sobre el 7è informe nacional (2005-2008)», 28/1/2012.
- Mediador per a Grècia, informe especial, «La igualtat i el tractament de les dones i els homes en l'ocupació i les relacions laborals», 12/2012.
- Conferència INGO de la COE, C. Dimitroulias i S. Spiliotopoulos, Introducció, Informe, «Igualtat de gènere i drets socials: condicions essencials per a la democràcia», Fòrum mundial per la democràcia, 7/10/2012. Declaració, «Igualtat de gènere: un valor, principi i dret universal que cal respectar i promoure en tots els camps», 25/6/2012.

Organització Internacional del Treball i Dones de l'ONU, informe «Tendències globals d'ocupació per a les dones», 2012.

Assemblea parlamentària de la COE, Resolució 2032 (2015), «Igualtat i crisi», 28/1/2015. Resolució 1719 (2010), «Les dones i la crisi econòmica i financera», 8/4/2010.

Presidència del Consell de la Unió Europea, Conferència d'alt nivell sobre el futur de la protecció dels drets socials a Europa, 17/10/2014, Torí, 12-13/02/2015, Brussel·les.

Tsipras, Alexis, «Allò que farà el govern de Syriza», Tossalònika, 15/10/2014.

comparada i Dret comunitari a l'Institut Interdisciplinari d'Antropologia Contemporània (IIAC-TRAM-C NRS, França). Vicepresidenta de l'Associació de dones de l'Europa meridional (AFEM). Delegada de la Lliga Grega pels drets de les dones. Vicepresidenta en curs de la Conferència internacional d'organitzacions no governamentals, 4t pilar del Consell Europeu.

Han contribuït a la investigació Eleni Zimari, advocada al BAR d'Atenes, especialista en Dret social comunitari. Doctora candidata a la Universitat de París 1 (Panthéon-Sorbonne). Administradora de l'AFEM.

Agraïments especials a Sofia Spiliotopoulos, vicepresidenta de la Comissió nacional grega pels drets humans i alt càrrec de l'AFEM, per haver estimulat les nostres reflexions.

© 2015, Catherine Sophie Dimitroulias, política experta, especialitzada en anàlisi política

## *Segon eix:* La participació de les dones a la vida política

# Les dones a Itàlia

**Serena Romano**

(Presidenta de Corrente Rosa)

Itàlia és membre fundadora de la Unió Europea, vuitena economia del món i quarta de la Unió en producte interior brut. Coincidint amb el final de la Segona Guerra Mundial i la caiguda del règim feixista, l'any 1946 les dones italianes van obtenir el dret de vot, i el 1948 es va aprovar una constitució igualitària que reconeixia el paper important que havien jugat les dones durant el conflicte bèl·lic. No obstant, la igualtat entre sexes va quedar en gran part oblidada al text de la Constitució. Als anys seixanta i setanta, els moviments feministes van lliurar cruentes batalles per obtenir unes Lleis sobre l'estatus personal que reconeguessin l'autonomia de voluntat i la plena independència legal de les dones. El divorci i la interrupció voluntària de l'embaràs van ser legalitzats, respectivament els anys 1970 i 1978. El boom econòmic italià dels seixanta va facilitar, com a altres països europeus, l'accés de les dones a l'educació superior i l'entrada massiva a la mà d'obra a totes les professions i sectors, durant els anys setanta i vuitanta. Tanmateix, aquests canvis importants a la societat i a l'economia no van estar acompanyats per grans canvis conseqüents ni al camp de la cultura ni a

l'organització del treball, com en el cas de la provisió de llars d'infants. A més, els mitjans de comunicació, la família, l'església catòlica i els empresaris van transmetre de manera consistent la idea que l'únic paper i l'únic objectiu vital de les dones havia de ser com a esposes i mares, subordinades als homes. La plena participació de les dones a l'economia va seguir sent baixa a Itàlia en comparació amb altres països europeus, sense accedir al funcionariat, al sector privat o a la política malgrat els resultats que poguessin reflectir les capacitats educatives i professionals.

Aquest estudi posa de relleu temes relacionats amb la participació econòmica, social i professional de les dones, fins arribar a la violència contra les dones. Més endavant, l'estudi es centra en les dones en el camp de la política i finalment presenta unes recomanacions.

## **Secció I – La participació econòmica, social i professional de les dones**

A Itàlia, únicament el 51% de les dones treballa, en comparació a la mitjana de

65% als països de l'OCDE (*OCDE, Tancant la bretxa de gènere, dades de 2012*), amb una gran disparitat entre les regions italianes, ja que només el 30,5% de les dones del sud treballen, mentre que al nord ho fan el 56%. Per bé que el 71,7% de les dones amb estudis superiors tenen feina, aquesta taxa continua sent la més baixa de la Unió Europea, que presenta una mitjana de 79,1% (*Donne in Italia, una grande risorsa non ancora pienamente utilizzata, ItaliaLavoro, 2010*). Prop d'un terç de les dones treballadores italianes tenen feines a temps parcial, comparades amb el 24% de la mitjana de l'OCDE.

Una de les causes de la implicació limitada de les dones a l'economia es pot trobar en la dificultat de conciliar els compromisos laborals i familiars i en l'accés limitat als serveis assistencials, ja que menys del 30% dels nens menors de tres anys fan servir serveis de llar d'infants. Les dones italianes treballen una mitjana de 3,7 hores més que els homes en les tasques domèstiques. Itàlia és el país europeu amb el percentatge més elevat (37,2%) de parelles en què l'home és l'únic que aporta diners a la llar.

L'entorn laboral no sempre condueix a l'equilibri adequat entre la vida i la feina. Sovint les dones han d'escollir entre tenir fills o treballar. Els anys 2008 i 2009, més de la meitat de les dimissions laborals degudes al naixement d'un fill van ser involuntàries. De fet, durant aquest període, 800.000 mares van declarar haver estat acomiadades o obligades a dimitir a causa de l'embaràs (*ItaliaLavoro, op.cit.*). L'OCDE informa (*op.cit.*) que, molt més que en altres països, les dones italianes amb ingressos més

baixos tenen més tendència a abandonar el mercat laboral.

Les dones empresàries segueixen sent una minoria i dirigeixen principalment empreses petites i mitjanes. El 2010, les dones constituïen el 22% dels treballadors autònoms amb empleats, però els ingressos eren només aproximadament la meitat que els dels homes en la mateixa situació (*OCDE, op.cit.*).

Per completar aquest panorama tan trist, les dones italianes es jubilen als 59,4 anys, mentre que la mitjana europea és de 61 anys. Tot i així, un canvi recent en les lleis laborals per incrementar l'edat de jubilació de les dones als 67 anys va ser amargament combatut per les dones, que preferien, en canvi, passar a engreixar les files d'àvies que cuiden infants de manera informal. De fet, un resultat probable de l'augment de l'edat de jubilació fóra la pèrdua d'aquesta assistència gratuïta, que equilibra, per necessitat, els buits al sistema de serveis socials italià.

La bona notícia és la Llei 120/2011 que obliga a una quota de gènere d'un terç a la representació de dones a consells de direcció, consells auditors d'empreses amb cotització a borsa i empreses propietat de l'estat. Amb un 17% de dones membres dels consells a finals de 2013, en comparació amb el 7,4% d'abans de l'aplicació de la Llei 120, s'ha assolit una representació més igualitària als esglaons més alts de l'economia. No obstant, encara està per veure si això es filtrarà per les precàries canonades i tindrà algun efecte sobre les dones assalariades. També cal esperar que les pioneres marquin el camí d'una major paritat al camp executiu, on la representació femenina continua sent escassa.

## Secció II – Violència contra les dones

A Itàlia, el 27% de dones més grans de setze anys ha experimentat episodis de violència exercida contra elles, bé per la seva parella o bé per una altra persona (*Violència contra les dones: enquesta global de la Unió Europea, Agència dels drets fonamentals de l'EU, març de 2014*).

Aquesta xifra posa en qüestió el complex sistema legal adoptat per Itàlia i la seva implementació. Després d'una sèrie d'accions que es van iniciar el 2009 amb la definició de l'assetjament com a delictes i la seva introducció al Codi penal, Itàlia les va ratificar l'any 2013 a la Convenció d'Istanbul sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica. Per implementar-ne els principis, a finals de 2013 es va adoptar també una Llei de «Provisions urgents sobre seguretat i per la lluita contra la violència de gènere». En l'aspecte preventiu, la nova Llei contempla l'expulsió obligatòria d'un home violent de la llar familiar; en termes de càstig, les penes augmenten, considerant-se una circumstància agreujant el fet que el perpetrador sigui pròxim a la víctima; finalment la Llei assegura mesures de protecció per a víctimes de la violència (*Resposta del govern italià al qüestionari de l'UNECE sobre la implementació de la declaració de Beijing i la Plataforma per l'acció (1995) i als resultats de la 23<sup>a</sup> sessió especial de l'assemblea general (2000), 2014*).

No obstant, no hi ha una estratègia legal exhaustiva ni unes polítiques socials consistents per assegurar l'efectivitat de les lleis. Les pràctiques discriminatòries

contra les dones continuen aplicant-se, posant-ne en perill d'aquesta manera el compliment. Les reformes de llei es van incloure als anomenats paquets de seguretat, ideats principalment per principis de seguretat i d'ordre públic, i que tracten la violència contra les dones d'una manera fragmentada, donant prioritat al dret penal i deixant de banda la prevenció mitjançant accions de formació i de sensibilització. La violència dels homes sovint es subestima, i la violència contra les dones es confon amb els conflictes interns de la família, de manera que la protecció immediata de les dones supervivents de la violència no està garantida. A Itàlia manca una llei orgànica nacional per prevenir i combatre la violència contra les dones i unes polítiques coordinades coherents. De fet, l'enfocament dels governs regionals difereixen tant a nivell legal com d'implementació. Per tant, no hi ha cap anàlisi compartida de la violència contra les dones que es basi en la sensibilització comuna, cap definició precisa dels refugis antiviolència o dels paràmetres mínims per a serveis de suport a les víctimes. Gairebé totes les lleis regionals estableixen una provisió per finançar aquests extrems, però no als nivells adequats. La prioritat obligatòria atribuïda a la Llei per a la gestió dels procediments penals pendents en casos de violència domèstica, violència sexual i assetjaments no és respectada (*Rapporto sull'attuazione della Piattaforma d'Azione di Pechino Rilevazione quinquennale: 2009-2014 Cosa veramente è stato fatto in Italia, 2014*, escrit per una xarxa d'associacions italianes, ONGs i experts en qüestions de gènere).

### Secció III – La participació de les dones a la política

Les eleccions de 2013 a Itàlia van portar un 31% de dones a esdevenir membres del Parlament a la Cambra de diputats i al Senat. És la xifra més alta en la història de la República, sent una dona escollida presidenta de la Cambra baixa. El govern resultant de les eleccions també va tenir en consideració la paritat de gènere, nomenant set dones d'entre catorze Ministres (en l'actualitat, n'hi ha sis, després de la dimissió de Federica Mogherini com a Ministre d'Afers Exteriors per passar a ser la màxima representant d'affers exteriors i política de seguretat de la Unió Europea i vicepresidenta de la Comissió Europea).

Tot concedint, d'una manera distorsionada, a la llista més votada o a un grup relacionat uns escons addicionals per aconseguir la majoria parlamentària, la Llei electoral actual va crear un sistema de representació injust que va ser declarat inconstitucional per part del Tribunal Constitucional el 2013, vuit anys després de la seva adopció per part del Parlament. En l'actualitat, s'està debatent una nova llei electoral que inclourà algunes mesures sobre la igualtat de gènere.

Les polítiques locals, tradicionalment controlades per homes, han sofert canvis a Itàlia als darrers quinze anys, en termes de paritat de gènere. Les regions, que tenen un alt nivell d'autonomia que inclou unes lleis electorals pròpies, només han de fomentar la paritat entre homes i dones en la composició dels respectius governs regionals. Les ciutats sotmeses a les lleis electorals centrals també han de cenyir-se a la paritat dins dels consells municipals,

però també dins dels consells executius comunitaris. Aquests resultats es deuen a la tasca ímproba dels moviments feministes que han ajudat a crear una jurisprudència per a la representació de les dones a nivell local, i a la promulgació, el 2012, de la Llei 215.

### Capítol I – El fràgil estatus de les dones italianes a la política

La representació numèrica actual de les dones a la política nacional no és el resultat de la implementació de les lleis, sinó que es deu més aviat a la voluntat de tres partits polítics (*Partito Democratico*, *Sinistra Ecologia e Libertà* i *Movimento Cinque Stelle*). Aquest canvi sobtat cap a una major representació política de les dones en un país que les havia ignorat de manera sistemàtica als seixanta anys anteriors es pot atribuir a un nombre de factors.

Cap al final de l'últim govern de Silvio Berlusconi (2008-2011), es respirava un descontentament general que impregnava totes les capes de la societat, en contra d'un sistema polític que discriminava i humiliava les dones. La societat civil i els moviments feministes defensaven activament una societat basada en el mèrit, amb una major implicació de les dones. Les accions van culminar en les manifestacions del 14 de febrer de 2011, liderades pel moviment feminista *Se Non Ora, Quando?*, que va fer sortir als carrers d'arreu d'Itàlia més d'un milió de persones d'ambdós gèneres, de totes les classes i les edats, per exigir un tracte digne cap a les dones.

A més, el descrèdit general patit per tota la classe política des del final de la

Guerra Freda va fer que els tres partits polítics mencionats anteriorment proposessin dones com a candidates alternatives als homes a les eleccions de 2013.

Finalment, per reeixir en aquestes eleccions, les dones van competir per primer cop a unes primàries al Parlament, i algunes d'elles van ser escollides pels mateixos partits per encapçalar les llistes presentades als votants.

Els tres partits van adoptar un enfocament diferent per escollir les representants. Mentre que el *Partito Democratico* i *Sinistra Ecologia e Libertà* van modificar les seves lleis internes i van decidir que un 40% i un 50% respectivament de les candidates s'incloguessin a les llistes electorals, la representació femenina del *Movimento Cinque Stelle* és el resultat de la gran participació femenina a un nou partit que va assolir representació parlamentària per primer cop el 2013 i que, per tant, no comptava amb una base tradicionalment dominada pels homes, com els altres dos partits. Aquesta diferència ha conduït aquests partits a adoptar diferents polítiques envers la participació de les dones, en el marc de la nova llei electoral.

Malgrat els resultats positius recents quant a representació de les dones, la llei electoral actual té una sèrie de mancances per a les dones: els ciutadans voten partits, no persones; els candidats són seleccionats pels partits i proposats als ciutadans en una llista electoral fixa; els primers noms guanyen i les dones queden relegades generalment a les darreres posicions de les llistes. El sistema no ofereix la possibilitat que els candidats en general i les dones en particular siguin escollits directament pels ciutadans i en siguin responsables. Això,

al seu torn, pesa en la seva independència política.

El Parlament actual va ser escollit sobre la base de les grans circumscripcions que subdivideixen Itàlia. Això implicava que els candidats havien de cobrir molt terreny, conèixer gent i invertir en campanyes polítiques molt cares. Els partits, que són els principals proveïdors de fons de campanya, decideixen, basant-se en l'avaluació de quins candidats tenen més possibilitats de guanyar, quins d'ells necessitaran una major visibilitat, i només invertiran en aquests. No cal dir que les dones no són escollides gairebé mai.

Tanmateix, com que les campanyes polítiques són finançades principalment pels partits, no pels candidats, els esforços i la presència electoral de les candidates sovint quedaven limitats en el seu abast.

A més, com que les dones no acostumen a situar-se al capdamunt de les llistes, no es consideren candidates potencialment guanyadores i, per tant, els mitjans de comunicació afavoreixen clarament els candidats masculins. Per bé que la situació ha millorat amb les eleccions al Parlament Europeu de 2014 on, per primera vegada, els votants van poder expressar una preferència triple, sempre que destinessin almenys un vot a un gènere diferent, i on el *Partito Democratico*, que va guanyar amb el 40% dels vots, va col·locar únicament dones al capdamunt de les llistes electorals, les dones acostumen a ser invisibles durant les campanyes electorals.

L'Observatori de Pavia sobre mitjans de comunicació revela que, a les eleccions de 2013, la televisió pública va mostrar només un 17,3% de dones polítiques al conjunt total de programes. Però si aquest resultat



ja és prou dolent, encara podria ser pitjor: la televisió pública va oferir notícies sobre candidates polítiques durant només el 3,7% del temps i comunicacions electorals polítiques durant el 12,4% del temps de pantalla (*Monitoraggio dell'Osservatorio di Pavia sulla presenza dei soggetti politici per generen ei canali televisivi RAI durant la campagna elettorale del 2013*).

En resum, els partits tenen un control indiscutible sobre els candidats que vulguin seleccionar o descartar, i les dones no tenen cap independència per fonamentar la carrera política.

## Capítol II – Paritat nacional contra autonomia local

Sorprenentment, les primeres reformes sobre la paritat de gènere política a Itàlia van ser introduïdes a la Constitució italiana a nivell local, no pas nacional. Això va ser degut probablement a la dificultat d'arribar al consens necessari al Parlament per canviar la Constitució únicament en temes de paritat. En comptes d'això, va sorgir l'oportunitat, dins del context de la revisió constitucional per a la regionalització administrativa d'Itàlia, de crear un marc de treball adequat i d'obtenir l'aprovació necessària per modificar la Constitució a fi d'incloure-hi disposicions obligatòries sobre la representació de les dones. (*Marilisa D'Amico, 2011, Il difficile cammino della democrazia paritaria, G. Giappichelli Editore*).

És així que al 2001, les vint regions administratives que componen Itàlia van ser dotades d'un gran nivell d'autonomia que incloua unes lleis electorals pròpies,

estatut, governació i poders. L'esmena de la Constitució imposava que «les lleis regionals eliminin tots els obstacles que eviten la plena paritat entre homes i dones a la vida social, cultural i econòmica i promoguin la paritat d'accés entre homes i dones als càrrecs electes».

A la dècada següent, les regions han adoptat gradualment, per bé que en graus molt diferents, amb disposicions reglamentàries i lleis electorals, el foment de la igualtat d'oportunitats a les seves institucions. Hi ha una diferència sorprenent entre, d'una banda, les disposicions reglamentàries de la regió dels Abruzzos, on s'encoratja la discriminació positiva i s'assegura «la paritat efectiva d'accés entre homes i dones a càrrecs públics i electes» i la Llei electoral de la Toscana que estableix llistes provincials tancades amb una quota de gènere d'un terç i, d'altra banda, les disposicions reglamentàries de Calàbria que únicament fan referència al foment de la igualtat d'oportunitats. No és sorprenent remarcar que Calàbria és la regió italiana amb el nivell més baix de representació política femenina (*Francesca Ragno, 2013, Il rispetto del principio di pari opportunità, l'annullamento della composizione delle giunte regionali e degli enti locali, Prensa Universitaria de Florència*). Per desgràcia, d'aquesta manera, la regionalització sembla haver reforçat, en comptes de vèncer, les disparitats regionals en termes d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La necessitat d'assegurar la paritat a un nivell nacional es va abordar també el 2003 quan l'article 51 de la Constitució italiana, relatiu a la paritat entre homes i dones en l'àmbit públic i electoral es va esmenar per incloure que «la República promourà

provisions específiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes». Per bé que aquest pronunciament és útil, el seu caràcter genèric ha demostrat ser massa feble per imposar quotes de gènere a les llistes electorals. De fet, el Parlament va rebutjar una norma que hauria garantit la presència d'un mínim d'una quarta part de dones a les llistes electorals de 2004. Així, el nou article 51 permet, però no imposa, mesures que garanteixen la representació de les dones (*Marilisa D'Amico, obra citada*).

L'esmena a l'article 51 de la Constitució ha conduït la societat civil a embarcar-se en un esforç admirable i que ha exigít molts esforços per imposar la representació femenina als governs regionals i als ajuntaments, tot emprenent accions legals contra decisions que no incloïen les dones. Amb poques excepcions, la reacció global dels tribunals administratius regionals va ser imposar la representació de les dones amb arguments que anaven des de la simple necessitat de demostrar que s'havia fet l'intent de trobar una representant, a l'obligació de garantir la representació femenina. Ara ja es pot dir amb seguretat que existeix una jurisprudència per prevenir la creació de consells municipals «monogenèrics» (*Stefania Leone, 2013, L'equilibrio di genere negli organi politici, Misure promozionali e principi costituzionali, Editore FrancoAngel, Marilisa D'Amico, obra citada*).

Després d'un 2011 fructífer, en el qual les dones van encapçalar les manifestacions per salvaguardar la seva dignitat i en què es va aprovar una Llei per garantir la representació de les dones a consells corporatius (veure Secció I), l'any 2012 les dones membres del Parlament de tots els partits majoritaris,

amb el suport dels moviments feministes, van fer una proposta de llei per assolir una major paritat de gènere als governs regionals i als consells municipals. Finalment, van aconseguir l'aprovació dels homes amb l'argument convincent que calia encoratjar la presència de dones a la política local, que ajudarà a desenvolupar una generació de dones polítiques a nivell local que al seu torn engreixarà les files de la representació política, a nivell nacional i europeu.

Efectivament, el novembre de 2012 es va promulgar la Llei nacional 215 (*Legge 23 novembre 2012, n.215. Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di generen ei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali*). Aquesta llei estipula que la presència de dones als consells i governs municipals ha d'estar garantida. La Llei no imposa disposicions específiques als consells regionals, en els quals preval l'autonomia, però exigeix que el principi de paritat es fomenti als governs regionals.

La Llei imposa quotes de gènere a les candidatures. Per exemple, en ciutats de més de 5.000 habitants, es reservarà una quota d'un terç per a les dones a les llistes de candidats a regidors municipals. La Comissió electoral eliminarà tots els candidats que passin de la quota de dos terços, començant pel darrer candidat elegit. També estableix la doble preferència de gènere, és a dir, que els ciutadans puguin escollir un o dos candidats, tal com es va provar amb èxit a la regió de la Campània. Si s'atorga la preferència a dos candidats, han de ser de gèneres diferents. La sanció és l'anul·lació de la segona preferència.

A més d'aquestes disposicions, els pobles i les ciutats de més de 15.000 habitants

han de garantir la presència d'ambdós sexes als governs municipals. Els pobles de menys de 5.000 habitants han d'atenir-se a les disposicions de representació generals sobre la representació dels dos gèneres.

Les eleccions municipals de 2013 van significar la primera prova per a l'aplicació de la Llei 215. La doble preferència de gènere ha demostrat ser una eina útil per augmentar la xifra de dones elegides als municipis, en especial al sud d'Itàlia.

Un exemple recent de la implementació de la Llei 215 va tenir lloc a Calàbria: el 9 de gener de 2015, el Tribunal administratiu de Calàbria va anul·lar el Decret comunitari de Vaccarizzo Albanese on es nomenava un Consell municipal compost únicament per homes. El Tribunal va considerar que el fet que l'única dona del Consell hagués dimitit no alliberava l'alcalde de l'obligació de trobar una candidata adequada o, com a mínim, de demostrar que havia dut a terme una recerca seriosa. L'amenaça d'ajornar els afers administratius que evitaven la cerca d'una candidata també va ser descartada (*TAR CALABRIA – CATANZARO, SEZ II –sentència de 9 de gener 2015 n.3*).

La Llei 215 també estableix un principi de paritat general a la representació d'ambdós gèneres als mitjans de comunicació, que fins ara no ha estat gaire ben aplicat, com s'ha analitzat anteriorment.

### **Capítol III – Beneficis i inconvenients de la proposta de la Llei electoral en termes de paritat de gènere**

Les xarxes de defensa de les dones, com *Accordo di Azione Comune per una Demo-*

*crazia Paritaria o Rete per la Parità*, han treballat molt dur per mantenir la representació de gènere al camp de la política. La Llei electoral, anomenada *Italicum*, aprovada per la Cambra de diputats el 2014 i que actualment s'està debatent al Senat, té en consideració la representació de les dones.

Els punts més rellevants per a les dones són els següents:

La llista de candidats ha de garantir una paritat 50/50 entre dones i homes. Les llistes no han d'alternar candidats masculins i femenins, però no poden incloure més de dos homes seguits. Hi haurà un mínim de tres i un màxim de sis candidats amb noms a la llista. No hi haurà preferències.

En l'aspecte geogràfic, *Italicum* es basarà en 120 circumscripcions, més petites que a la llei actual. Hi haurà una circumscripció per cada 500.000 habitants.

El Senat en la seva forma actual serà abolit. El nou Senat representarà les regions i estarà compost per 100 membres, 71 dels quals seran elegits per les regions, 21 pels alcaldes, i 5 pel President de la República.

*Italicum* es limita a adoptar una posició formal i probablement poc efectiva en relació a la representació de gènere. Per bé que les circumscripcions seran més petites i, per tant, permetran que les dones duguin a terme campanyes més actives i barates, en aquestes noves circumscripcions petites és probable que els homes estiguin al capdamunt de les llistes i les dones quedin relegades a les darreres posicions, amb poques opcions de ser escollides.

El Senat reflectirà la política local, amb una representació determinada pel Presi-

dent de la regió o l'alcalde, que per regla general seran homes.

Per bé que encara és massa aviat per avaluar si *Italicum* serà beneficiós o no per a les dones, és evident que el defecte més gran de la Llei actual no s'ha corregit, és a dir, que els candidats no són seleccionats pel poble, de manera que cal esperar poques millores de la nova Llei electoral pel que fa a la capacitat de les dones de prosperar al camp de la política.

El 21 de gener de 2015 es va aprovar una esmena important que introduïa el mecanisme de gènere següent: a cada llista s'han d'alternar candidats homes i dones; a cada circumscripció, no més del 60% dels caps de llista, que estan bloquejats, poden ser del mateix gènere; un votant pot expressar dues preferències, per dos candidats de gèneres diferents.

Si finalment es vota l'esmena i es converteix en llei, això permetrà una representació adequada de les dones a la Cambra baixa.

### **Capítol IV – Recomanacions**

Es poden escollir, definir i debatre moltes polítiques segons la jerarquia de prioritats i de valors. El punt de vista d'aquest document és que, a no ser que s'apliqui una metodologia específica a les polítiques de gènere, l'èxit de les mateixes serà reduït.

Prendre consciència dels costos i els beneficis de les qüestions relacionades amb el gènere i una forta voluntat política són claus per a l'adopció de mesures que beneficien tots els ciutadans. Una agenda de gènere, explicada clarament i debatuda amb els ciutadans, pot ser cabdal per abordar

normes socials que estan profundament arrelades en els hàbits de la gent i que són subjacents a totes les mesures relacionades amb la igualtat de gènere. Es poden extreure exemples de voluntat política per abordar la paritat de gènere de la *Ley de igualdad* adoptada a Espanya el 2007 i la *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* adoptada a França el 2014.

Els enfocaments graduals són importants perquè permeten comprovar el terreny i fer possible un progrés cultural que posi els fonaments d'una llei de gènere completa. No obstant, si aquesta estratègia incremental no s'arrela a llarg termini en una agenda política en profunditat, hi ha el risc que es limiti a duplicar l'enfocament tímid i no gaire efectiu de la representació local de les dones a la política a Itàlia, on els resultats són limitats i difícils d'implementar.

Per aconseguir una política d'igualtat de gènere exitosa, cal un enfocament concertat que exigeix la implicació de tots els interessats. Un dels actors rellevants és la societat civil, que va jugar un paper important a la presa de consciència sobre la importància de la participació política de les dones i l'adopció de lleis específiques a Itàlia. La societat civil i, en particular, les associacions de dones han de ser consultades constantment per aportar informació rellevant sobre les necessitats de les dones, han de ser escoltades en relació a la importància de les mesures proposades i s'han d'implicar en la seva difusió.

No n'hi ha prou amb aprovar lleis. Controlar, avaluar i informar sobre l'impacte de les mesures és essencial perquè tinguin èxit i per a la implementació de projectes futurs.

De manera més específica, la institucionalització hauria d'esdevenir una política estàndard de tots els governs, i totes les mesures haurien d'assegurar que hi participen les dones. Des d'un punt de vista cultural, els governs haurien d'incloure als programes educatius la igualtat entre dones i homes i garantir que els mitjans de comunicació adopten regles que no infringeixin la dignitat de les dones. Finalment, els governs i els partits polítics han de donar exemple representant adequadament les dones a totes les posicions per a les quals prenen decisions.

## Referències

- D'AMICO, Marilisa, *Il difficile cammino della democrazia paritaria*, G. Giappichelli Editore, 2011.
- LEONE, Stefania, *L'equilibrio di genere negli organi politici, Misure promozionali*

*e principi costituzionali*, Editore Franco Angeli, 2013.

RAGNO, Francesca, *Il rispetto del principio di pari opportunità, l'annullamento della composizione delle giunte regionali e degli enti locali*, Firenze University Press, 2013.

La informació va ser recollida per Federico Scriva, Professor d'igualtat d'oportunitats, Roma Tre, Itàlia.

## Agraïments

Monia Azzalini, Osservatorio di Pavia, Itàlia.

Agnese Canevari, Membre del consell de parells o imparells, Itàlia.

Monica Cirinnà, Senadora de la República italiana.

Simona Lanzoni, Vicepresidenta, Fondazione Pangea onlus, Itàlia.

Rosanna Oliva, Presidenta Rete per la Parità, Itàlia.

# Les dones i la participació política a Tunísia

**Hedia Belhaj Youssef**

(Centre de dones àrabs per la formació i la investigació [CAWTAR])

## Introducció

L'ideal democràtic es basa en la concepció d'un poder polític que prové del poble. Per tant, no és possible considerar el contingut d'aquest concepte sense la implicació o la participació de ciutadans i ciutadanes a la vida política. La participació cobreix un gran nombre d'activitats i pren diverses formes, la més evident de les quals és la contribució a la presa de decisions pel que fa a la comunitat i la gestió dels afers de la ciutat.

La participació política és inconcebible fora dels valors de l'ideal democràtic basat en el principi de la implicació necessària de ciutadans actius.

La ciutadania política permet que els individus gaudeixin plenament dels drets civils inherents a la nacionalitat (de vot, d'elecció, d'accés a funcions de responsabilitat, de llibertats públiques, de pertinença a partits polítics i sindicats, de reivindicacions i manifestacions públiques, etcètera).

La participació política només pren el seu significat ple quan combat la no participació de les dones i quan esdevé, a la vegada, un objectiu i un mitjà que permet que accedeixin als llocs de presa de decisions.

## Context del país

Tunísia és una república des de 1957. Ha conegut dos règims: el de Habib Bourguiba, de 1956 al 6 de novembre de 1987, i el de Ben Ali, del 6 de novembre de 1987 al 14 de gener de 2011. El president Bourguiba va tenir el mèrit de construir i posar en funcionament un país modern amb un sistema polític republicà bastant en la supremacia de la llei i el dret, i d'introduir el Codi d'estatus personal el 1956, abans i tot de la Constitució. Aquest Codi va ser un exemple per als països àrabs; per primera vegada, un país àrab musulmà prohibia per llei la poligàmia i la repudiació. La situació de les dones

tunisianes va experimentar un progrés enorme durant el règim de Bourguiba, a tots els nivells: educació, sanitat, drets polítics i socials, ocupació, etcètera.

El 6 de novembre de 1987, després d'un període d'instabilitat política, econòmica i social degut a l'edat proecta i a la mala salut del president Bourguiba (que era president vitalici), la corrupció dels funcionaris estatals i el fonamentalisme creixent, Tunísia va patir un cop no militar. Zine El Abidine Ben Ali, que en aquell temps era Primer Ministre, amb el suport dels militars, va derrocar el règim de Bourguiba, que havia durat 31 anys. Ben Ali va seguir els principis de Bourguiba en termes de polítiques socials i econòmiques i de política de partit únic. I sota el pretext de salvar el país del fonamentalisme, el règim va esdevenir una dictadura que va durar 23 anys enmig de la corrupció i d'una desigualtat enorme entre les regions. El 14 de gener de 2011, el règim de Ben Ali va arribar al final quan aquest va fugir del país. Des d'aleshores, Tunísia ha estat un país en transició democràtica. De 2011 a 2014, Tunísia ha celebrat dues eleccions legislatives i unes eleccions presidencials, a finals de 2014.

Tunísia sempre ha estat considerat un dels països àrabs més avançats en termes de drets de les dones, gràcies al Codi de Família aprovat el 1956, seguit per l'esmena dels codis laboral, penal i de nacionalitat, entre altres, que enfortien els drets de les dones a Tunísia. No obstant, l'evolució dels drets de les dones en termes d'accés a l'educació i a la sanitat materna no va tenir com a resultat una integració més significativa de les dones a les activitats

econòmiques i polítiques. Els índexs internacionals mostren clarament aquest decalatge. Les desigualtats més grans que revelen els informes internacionals afecten la presència de dones al Parlament i en posicions ministerials.

La manca de dades estadístiques fiables és un problema que sorgeix a totes les àrees, i que dificulta encara més la tasca dels polítics sobre «què cal fer» dins d'una fase de transició que es caracteritza simultàniament per la instabilitat política, social i econòmica i per les prioritats, és a dir, les urgències, que exigeixen una presa de decisió ràpida. En el pla jurídic-legislatiu, cal remarcar que l'any 1985 Tunísia va ratificar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW), però amb unes reserves que van ser rebutjades per decret llei l'agost de 2011. L'abril de 2014, l'aixecament de les reserves de Tunísia va ser comunicat oficialment al secretari general de l'ONU. El Protocol opcional de la CEDAW va ser ratificat per Tunísia el 2008. La nova Constitució tunisiana (gener de 2014) mostrava senyals positius relatius als drets de les dones, amb dos articles en particular (21 i 46) que regulaven la discriminació, la igualtat d'oportunitats a posicions executives i la violència de gènere. Un desafiament important serà traduir els principis constitucionals a unes lleis nacionals que vagin de la mà del text de la Constitució. Fins i tot, el marc legal favorable establert per Bourguiba ha estat ignorat sovint a les comunitats de base, i també per grups de persones més instruïdes i membres de la societat civil.

## Estat de la qüestió

### Constitució tunisiana: 2014

Després d'una llarga lluita que va durar més d'un any (2012-2013) per part de les dones tunisianes, la societat civil i alguns partits polítics que donaven suport a la paritat entre dones i homes a la nova Constitució tunisiana i a la protecció de les millores assolides per les dones, l'article 46 va ser inclòs a la Constitució de 2014: «L'Estat es compromet a protegir els drets assolits per les dones, els dona suport i treballa per millorar-los. L'Estat garanteix la igualtat d'oportunitats perquè les dones i els homes ocupin diverses responsabilitats a tots els camps. L'Estat treballa per assegurar la paritat entre homes i dones als consells electes. L'Estat prendrà les mesures necessàries per eradicar la violència contra les dones». I l'article 21: «Tots els ciutadans, homes i dones, tenen els mateixos drets i els mateixos deures. Són iguals davant la llei sense discriminació. L'Estat garanteix les llibertats dels ciutadans i els drets individuals i col·lectius. Els assegura les condicions per a una vida decent».

Malgrat el progrés de les lleis i el canvi de les actituds dels tunisians en relació a la participació política de les dones (dues tercers parts dels tunisians estan a favor de la participació de les dones a la vida política i el 70% creuen que les dones exerceixen un impacte positiu en la millora de les condicions del país), les dones no estan prou presents als llocs de presa de decisió política.

### Les dones al Parlament

Abans de la revolució, hi havia un 25% de dones. El 2011, i després de la promulgació de la Llei de paritat a les eleccions legislatives, les dones van assolir un percentatge del 29% a l'Assemblea Nacional Constituent. L'any 2014, després de les eleccions del 23 d'octubre, representen un 31,33%. Només una dona es va presentar a la primera ronda de les eleccions presidencials de 2014.

### Les dones al govern i al funcionariat

L'Assemblea Nacional Constituent, elegida l'any 2011, es componia de 217 diputats electes, dels quals només 65 (29,9%) són dones. La vicepresidenta de l'ANC és una dona; però cap dona ha presidit un grup parlamentari. Als 21 comitès parlamentaris, que tenen un total de 101 membres, només hi ha 28 dones. Fins i tot als governs posteriors a 2011, la presència de dones en posicions de poder és molt limitada.

Les dones representen el 37,4% dels funcionaris però, a títol indicatiu, únicament el 4,4% de tots els secretariats generals (2013). Segons dades del SEFF (actualitzades el gener de 2014), el percentatge de dones a llocs de presa de decisions comparat amb les dones que treballen al sector públic és només del 0,76%. També cal tenir en compte que dels 1.370 directors d'escoles primàries i secundàries (2012-2013) només 96 són dones, i d'entre 1.194 professors d'educació superior (2012-2013) només 199 són dones.<sup>1</sup>

1. Xifres de l'informe «Profil genre de la Tunisie», 2014.

**TAULA: PRESENCIA DE LES DONES ALS GOVERNS DE TRANSICIÓ**

Govern	Total	Homes	Dones	Ministeri
Ghannouchi 17 de gener-27 de febrer 2011	37	35	2	Cultura de les dones
Caid Essebsi 27 de febrer-13 de desembre 2011	30	28	2	Dones
Jebali 24 de desembre 2011-13 de març 2013	41	39	2	Entorn de les dones
Larayedh 13 de març 2013-gener 2014	38	37	1	Dones
Jomaà 27 de gener 2014	22	20	2	Comerç, art i artesanía

Font: ONU Dones, «Participation politique et autonomisation économique des demmes en Tunisie: Un état des lieux des données existantes», Tunis, desembre de 2013.

### Govern local

El percentatge de regidores municipals va arribar al 32,8% el 2010 (les darreres eleccions municipals es van celebrar el 2009). No obstant, únicament 5 dones eren alcaldes. Després de 2011, cap dona ha estat nomenada per encapçalar els consells municipals i de govern, que han estat reestructurats temporalment en espera de les eleccions municipals.<sup>2</sup>

### Les dones a llocs de presa de decisió econòmica

Quant a les posicions de presa de decisió al sector privat, veiem que, de les 30 empreses tunisianes més importants, només 4 tenen una dona al consell. A Tunísia hi ha entre

14.000 i 15.000 dones directores d'empresa, és a dir, el 6,5% del total de directors.<sup>3</sup>

### Les dones a magistratura

La xifra total de jutges a Tunísia ascendeix a 2.171, dels quals 845 són dones, la més alta de la regió d'Orient Mitjà i Àfrica del Nord. Hi ha dones a tots els nivells de la jurisdicció, i el 2009 ocupaven gairebé el 15% de les posicions de responsabilitat, amb 6 dones al Ministeri de Justícia, inclosa una sotsprocuradora general i cap dels serveis legals; 12 dones entre 29 presidents de cambra al Tribunal de Cassació, 18 dones entre 29 advocats generals al mateix tribunal; una directora general de l'Institut Superior de la Judicatura; una dona cap del Departament del centre per a estudis legals

2. USTMA, «La participation des femmes à la vie publique et syndicale aux pays du Maghreb: Rapport de synthèse des Etudes par pays», Tunis, 2012.

3. ONU Dones, «Participation politique et autonomisation économique des demmes en Tunisie: Un état des lieux des données existantes», Tunis, desembre de 2013.

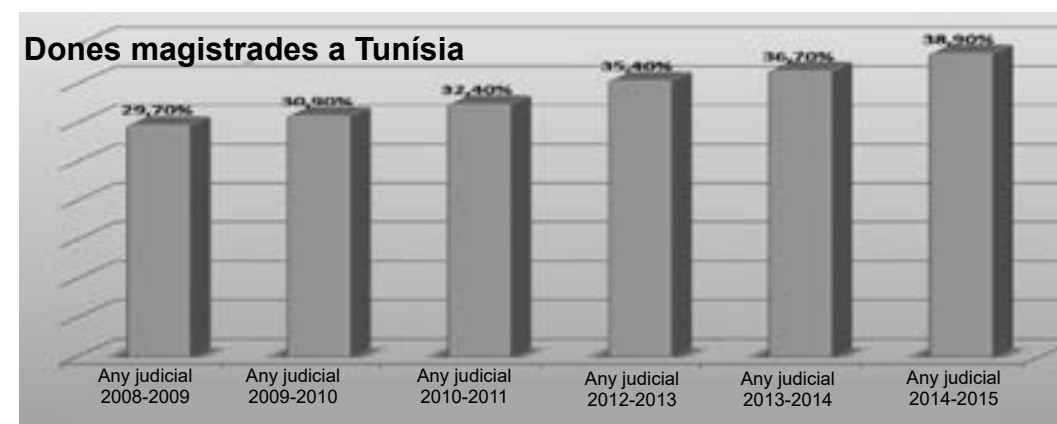
i judicials, i una presidenta del Tribunal d'Apel·lació i altres funcions.

Al nivell del Tribunal administratiu, l'any judicial 2013-2014, hi va haver 63 dones entre 128 magistrats, és a dir, el 49,21%; 5 dones de 6 presidents de la Cambra d'Apel·lació: 2 dones de 5 comissionats d'Estat: 5 dones de 13 presidents dels Tribunals superiors de justícia, i una tercera part de dones presidentes dels departaments de consulta.<sup>4</sup>

Les dones estan presents a la magistratura però, com podem veure, la seva presència ha anat decreixent gradual-

ment a les posicions de prestigi del sector judicial.

El desafiament de les dones tunisianes en aquesta nova fase de transició democràtica és reforçar el lideratge dins del sistema judicial per tenir accés a llocs de presa de decisions a la judicatura (primera presidenta del Tribunal de Cassació, procuradora general i cap dels serveis legals, inspectora general, presidenta del Tribunal Reial de l'Estat) i als diversos organismes professionals, com la presidència del Col·legi d'advocats, notaries públiques, agutzils, etcètera.



### Participació de les dones a la vida pública i política

#### Sindicats

La Unió General de Treballadors Tunisi-ans (UGTT) és el sindicat més important, amb 65.000 membres (el 2011).

Dins de l'UGTT hi ha un comitè de dones treballadores («Commission Femme»), però

fins l'any 2000 no esdevé estatutari. Les seves líders van dirigir accions de pressió i formació per augmentar la xifra de dones membres i la seva participació relativa a les estructures de base. Els llocs capdavanteres del sindicat segueixen sent inaccessibles per a les dones. Durant l'últim congrés del sindicat, celebrat el 2011, les sindicalistes van representar un 4,2% (13 d'entre 511 delegats).

4. Ministeri de Justícia.

No obstant, cap dona va ser elegida al comitè executiu del sindicat. La presència als nivells de presa de decisió encara no passa del 8% als sindicats de base i a les oficines regionals. En l'actualitat, no hi ha cap dona entre els 13 membres del comitè executiu ni al buró executiu ampliat, que compta amb 37 membres. La «Commission Femme» de l'UGTT ha treballat recentment en una llei interna que contempla una quota mínima de dues dones a totes les estructures de l'UGTT. S'espera que aquesta llei es voti al proper Congrés Nacional el 2014.

### **Societat civil**

La xifra d'associacions de la societat civil ha progressat de 173 el 2010 a 1.939 el 2011 i 3.288 el 2012. L'any 2014, el nombre d'associacions registrades al país arriba a les 16.000 (segons l'IFEDA, 2013).

En relació a les associacions de dones i/o feministes, el 2013 el CREDIF va publicar un informe<sup>5</sup> que n'identificava 700.

La presència de dones a les associacions civils i professionals sembla més consolidada que als partits polítics. El Consell executiu de l'Associació d'Advocats Joves compta amb 4 dones d'entre 9 membres. La presidència de l'associació ha estat confiada a una dona. De manera similar, l'associació i el sindicat de magistrats estan presidits per dones. El consell director de l'UTICA (Sindicat tunisià de comerç i indústria) només compta amb una dona, que també és presidenta de la patronal i que va ser l'única dona que va participar al diàleg nacional.

L'associació de professors i investigadors universitaris té 4 dones al Consell executiu, d'un total de 10 membres.

### **Les dones i la vida política**

La mobilització de les dones durant i després de la revolució no ha tingut un efecte pràctic, ja que, de 1.500 nomenaments a diferents llocs de presa de decisions, només hi ha un 7% de dones. Per tant, existeix una bretxa significativa entre la forta capacitat de compromís, mobilització i participació de les dones i la seva representació efectiva a les institucions polítiques. Amb l'objectiu de promoure la representació de les dones, la Llei de paritat es va adoptar l'11 d'abril de 2011, establint la paritat total i l'alternació obligatòria de candidats a totes les llistes per a les eleccions de l'Assemblea Nacional Constituent (ANC). Això va donar com a resultat un 47% (o 5.502) de candidates (de 11.686) a les llistes electorals, però només un 7% ocupaven les primeres posicions.

A les eleccions del 23 d'octubre de 2011, el 51% de persones amb dret a vot van anar a votar, però és important remarcar la manca de dades oficials homes/dones en relació als votants. Segons algunes ONGs de dones que van fer el seguiment del desenvolupament de les eleccions, la participació de les dones va ser més baixa a les zones rurals. El 2014, el 47% dels candidats a les eleccions parlamentàries van ser dones, de les quals el 12% van encapçalar les llistes. El 2011, el 37,27% de les llistes electorals eren dones.

5.600 dones són membres actives de partits polítics, però les dones no estan presents als consells executius dels partits polítics. Per exemple, el partit islamista Ennahda només té una dona al Consell executiu, i 37 dones al Comitè consultor («Conseil de la Choura»), compost per 150 membres. A més, el buró polític del partit Courant Démocrate (Corrent Democràtica), compost per 44 membres, només compta amb 5 dones. Nidaa Tunes té 12 dones entre els 55 membres del Comitè executiu. El Parti des Travailleurs (Partit dels Treballadors) té 21 membres, amb únicament 3 dones. Jeribi Maya és l'única secretària general d'un partit polític, Al Joumhouri (Partit Republicà).

L'activitat política i civil continua sent prerrogativa dels homes, i per tant, reflecteix la divisió tradicional de rols socials entre homes i dones. En aquest aspecte, la participació de les dones a la política i a la presa de decisions també s'hauria d'enfortir.

### **Obstacles a la participació de les dones**

Malgrat que no hi ha discriminació per raons de gènere a la participació de les dones a la vida política, com a votants i com a candidates, i malgrat la taxa força elevada de dones amb títol universitari, encara hi ha molts obstacles per assolir una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes a l'hora d'exercitar responsabilitats civils i polítiques. Aquests obstacles es troben a diversos nivells:

- la manca de socialització política per part dels agents socials, com la família, l'escola i la universitat, els mitjans de comunicació, les associacions, etcètera.

- les actituds i l'oposició envers la participació política de les dones i els estereotips dels rols socials masculins i femenins, així com la cultura política, el funcionament, la presa de decisions i el repartiment de tasques dins de les estructures de poder.

- la dominància del «model masculí» a la vida política i a les institucions electes. Els homes dominen l'arena política, els homes formulen les normes del joc polític d'acord amb el seu estil de vida i una percepció de la política basada en una competència i una confrontació ferotge. Les reunions dels afiliats als partits polítics i als sindicats tenen lloc als vespres, cosa que impedeix l'assistència de les dones, pel fet de ser mares i perquè està mal vist socialment que una dona s'absenti de la llar per la nit (la societat no tolera que les dones surtin fins tard), i en bloqueja la inserció a les xarxes masculines. Els diversos papers i tasques constrictores de les dones en el marc de la família i el paper productiu i comunitari són un obstacle important per a la participació de les dones a la vida pública i política.

El fet que només hi hagi models masculins té com a resultat un cert rebuig de la política per part de les dones.

- la manca de suport dels partits a les candidates, especialment pel que fa a l'ajut econòmic, més baix que el que es destina als candidats masculins. Aquest és un fet que van remarcar les candidates durant les eleccions de 2011 i 2014. En vista de la manca de

5. CREDIF, «Informe sobre les associacions que treballen per la igualtat d'oportunitats a Tunísia», 2013.

- recursos, les dones tenen menys possibilitats que els homes de rebre formació, establir contactes i beneficiar-se dels recursos per reeixir com a líders;
- l'accés limitat de les dones a posicions de lideratge dins dels partits polítics;
- la manca de contactes i de cooperació amb els sindicats i les organitzacions de dones en general;
- un sistema formatiu poc orientat a les dones, poc atractiu perquè les noies vulguin participar a la vida política.

### PARTICIPACIÓ DE LES DONES A LA VIDA POLÍTICA<sup>6</sup>

Accés a l'esfera política	Accés a llocs de responsabilitat	Factor favorables	Factors desfavorables
1- Família (pare, mare, company, oncle, fills)	1- Predomini del fet públic sobre el fet privat	1- Conviccions i voluntat individual	1- Gestió del temps
2- Clubs i associacions	2- Decisions i mesures presidencials	2- Estimulació externa	2- Oposició femenina
3- Partit polític	3- Polarització política	3- Competència política	3- Oposició social
4- Xarxes de dones	4- Confiança i consens	4- Multi-activitat política	4- Monopoli de la política
5- Congressos, pràctiques i viatges a l'estranger	5- Antiguitat relativa	5- Cultura política	5- Absència de llocs de reunió per a les dones
6- Canvi biogràfic (el «mecanisme de desencadenament polític»)	6- Aliances electorals	6- Èxode i deserció política dels homes	6- Primacia del fet local sobre el fet nacional/global

#### Recomanacions per fomentar la participació política de les dones

Som conscients que la participació de les dones a la vida política continua sent inadequada malgrat la Constitució igualitària i una Llei electoral que no inclou pràcticament cap provisió discriminatòria. Els obstacles principals tenen a veure amb el marc de les representacions socioculturals.

En gran mesura, la idea que reben i comparteixen els dos gèneres és que l'esfera pública és prerrogativa de l'home i l'esfera privada continua representant l'espai «normal» de les dones. Per tant, cal que actuem en el suport i la sensibilització, enfortint els mecanismes que permetran que les dones accedeixin amb més facilitat a l'esfera pública i,

per damunt de tot, ocupin llocs de presa de decisions.

*I per aconseguir-ho, caldria, per damunt de tot:*

- enfortir la transparència i el bon govern;
- enfortir la igualtat d'oportunitats per a l'accés i el progrés de les dones;
- sensibilitzar els polítics de la importància de les dones per liderar la transició política i establir la pau;
- actuar sobre els veritables obstacles (factors religiosos, socials i culturals), que insisteixen en la persistència del pes de la llar i la família, la cultura patriarcal i una mentalitat que rebutja reconèixer el dret de les dones i la seva capacitat per jugar un paper a la vida pública més enllà de l'estructura familiar;
- establir mecanismes per a la implementació dels articles 46 i 21 a totes les estructures polítiques representatives;
- sensibilitzar els mitjans de comunicació perquè transmetin una imatge adequada (equilibrada) de les dones i que, per damunt de tot, permetin a les dones participar en debats televisius;
- adoptar la paritat vertical i horitzontal a les llistes electorals;
- enfortir les capacitats de les dones per

a la participació política (discurs, autoestima...);

- enfortir els partits polítics (decret) a establir la paritat als consells executius;
- implementar serveis locals (llars d'infants, casals de joves,...);
- fer campanyes de sensibilització sobre la importància i el valor afegit de la participació de les dones a la vida política (partits polítics, sindicats, autoritats locals...).

#### Referències

- CAWTAR, «Politique et jeunes femme vulnérables», 2013.
- CAWTAR, «Renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique: état de la situation», 2010.
- ONU Femmes, «Participation politique et autonomisation économique des femmes en Tunisie: Un état des lieux des données existantes», Tunis, desembre de 2013.
- USTMA, «La participation des femmes à la vie publique et syndicale aux pays du Magreb. Rapport de synthèse des Études par pays», Tunis, 2012.
- «Profil Genre de la Tunisie», 2014.
- «Rapport relatif au déroulement des élections de l'ANC», République tunisienne/ Instance supérieure indépendante pour les élections (ISIE)», febrer de 2012.
- «Rapport Suivi 2013 OMD Tunisie», 2014.

6. CAWTAR, «Enfortiment del lideratge femení i de la participació de les dones a la vida política: estat de la qüestió», 2010.

# Les dones a la presa de decisions polítiques: el cas de Portugal

**Catarina Correia, Ana Sofia Fernandes i Alexandra Silva**  
(Plataforma portuguesa pels drets de les dones [PpDM])

## **Seguiment dels compromisos de la Unió per la Mediterrània**

Donar més pes a la participació de les dones als processos de decisió política a tots els nivells, incloses les situacions de transformació política, tot assegurant-ne la llibertat de moviments, fomentant la participació a les eleccions i al govern; fomentant la participació activa a les comunitats locals, a les organitzacions de la societat civil, així com a la vida política nacional; mitjançant polítiques i instruments objectius; oferint a les dones eines apropiades i models a seguir; i abordant les qüestions i preocupacions del procés polític amb la creació de grups parlamentaris sobre els afers de les dones.

Tercera conferència ministerial sobre l'enfortiment del paper de les dones a la societat,  
«Enfortir el paper de les dones a la societat»,  
París, setembre de 2013

## **Una visió de fons: el context vital de les dones en una època de crisi i de polítiques d'austeritat**

Les crisis financeres que han colpejat Portugal als cinc darrers anys, unides a les polítiques d'austeritat que s'han implementat, han creat una situació de crisi que ha soscavat els drets econòmics i socials de les dones, perpetuant i exacerbant les desigualtats de gènere ja existents, i creant-ne de noves.

El memoràndum de comprensió i les mesures d'austeritat dutes a terme des de

2011 han afectat principalment les dones i les noies, degut a l'èmfasi en la retallada de despeses de l'estat del benestar, i amb conseqüències com la destrucció d'ocupació, la desregulació creixent del mercat laboral, el descens de les polítiques laborals actives, la disminució de les polítiques de protecció i inclusió social. Els diferents impactes sobre les dones i els homes no es van preveure en cap moment: l'anàlisi de gènere i, específicament, el finançament de polítiques de gènere encara no s'han posat en pràctica.

El sector públic (que compta amb moltes dones) va registrar nivells elevats



d'acomiadaments i retallades d'entre el 3,5% i el 10% en salaris i pensions de més de 1.500 euros; aquest sostre va baixar el 2014 fins a 1.000 euros. Es van introduir horaris laborals més llargs, de 35 a 40 hores setmanals. El 2014 es va aprovar una llei que ampliava la contribució de solidaritat extraordinària concedida als pensionistes portuguesos per incloure-hi les pensions superiors a 1.350 euros mensuals.

Es van reduir la cobertura familiar i els ajuts a persones discapacitades i es van implementar regles més restringides per accedir a la inserció social. La taxa de persones amb risc de pobresa després de les transferències socials es va incrementar (del 18% el 2010 al 19,5% el 2013), així com el percentatge de persones sense feina (un 25,5% de dones i un 23,6 d'homes), i la intensitat de la pobresa també va augmentar (30,3% el 2013). El 2013, les dones eren més vulnerables a la pobresa (20%) que els homes (18,9%) (INE). Les dones depenen més dels ajuts socials que els homes, degut a les responsabilitats assistencials que els atribueix la societat i també a la desigualtat relativa dels ingressos i a la taxa major de pobresa. Així, les retallades acumulades als beneficis socials han afectat més les dones que no pas els homes.

Els serveis socials accessibles a les persones van ser eliminats o reduïts, incrementant l'asimetria de gènere a les feines no remunerades relacionades amb els infants i/o les persones grans i les tasques domèstiques. Les dades més recents a Portugal (2012) parlen de 25 hores i 24 minuts setmanals per a les dones i 9 hores i 24 minuts per als homes. La bretxa salarial per raons de gènere

va arribar a 256,51 euros de mitjana, arribant a 791,63 a les feines altament qualificades (CITE).

Els impostos sobre el treball van augmentar sense una mesura corresponent en relació al capital, els més rics entre els rics són homes. Els índexs d'atur van augmentar significativament, sobretot entre els joves, i de manera molt greu entre les dones.

Altres mesures van ser les retallades de les prestacions per als aturats (descens de fins a la meitat del període màxim de prestació; disminució del valor percentual del salari, del 75% al 65%); la facilitació dels acomiadaments i els trasllats laborals que van afectar sobretot les dones: el 29% de dones estan estancades en feines de baixa qualitat, i l'11% de les dones ocupades el 2013 no tenien contracte laboral permanent (CITE). L'abril de 2013, més de la meitat de les persones aturades no van rebre cap retribució.

Els homicidis de dones provocats per la violència domèstica el 2014 van arribar a 42, amb una mitjana de 4 per mes. Les forces de compliment de la llei van registrar 27.318 queixes per violència domèstica el 2013, amb una mitjana de 2.277 per mes, 75 per dia, i 3 per hora (DGAI). La violència física i la violència psicològica van ser els casos més denunciats. El fiscal va rebre 437 denúncies per violacions el 2013, per les quals van ser acusats 184 homes; 1.026 noies i 283 nois (principalment d'entre 7 i 13 anys) van ser víctimes d'abusos sexuals a càrrec d'un home amb lligams familiars (RAMI). Al llarg de la darrera dècada, 298 dones han estat assassinades pels seus companys o excompanys.

La pobra predisposició de la majoria de dones envers la participació política i pública, els factors relacionats amb l'organització de la vida social, en especial la divisió social del treball que deixa poc marge a la participació de les dones, el funcionament del mercat laboral, el suport insuficient a les famílies o els desajustos dels requeriments de participació, la feminització creixent de la pobresa i de l'atur, influeixen en la voluntat i la capacitat de les dones a participar. Fan falta condicions personals, temps i diners per fomentar la creació de campanyes per presentar-se a un càrrec públic.

### **Un cas pràctic. Les dones i els processos de presa de decisió política a Portugal**

Amb l'establiment d'un règim democràtic a Portugal el 1974, les dones i els homes van començar compartir els mateixos drets segons la llei portuguesa. El principi d'igualtat quedava garantit per la Constitució portuguesa, que es va fer efectiva el 25 d'abril de 1976.

La Constitució va ser revisada vint anys més tard (1997), i va incloure, entre les responsabilitats de l'Estat (article 9), el deure de «fomentar la igualtat entre homes i dones». A més, es van fer dos canvis importants a l'article 109 sobre el dret dels ciutadans a la participació política. La referència a la «participació activa i directa dels ciutadans a la vida política» va ser substituïda per una referència expressa a «homes i dones», i s'hi va incloure la tasca, i fins i tot el deure, d'establir mesures especials de discriminació positiva per

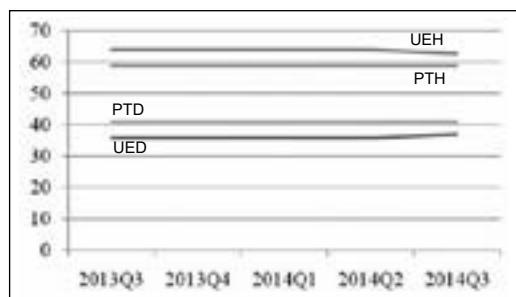
assegurar la participació política de les dones: «la llei ha de fomentar la igualtat en l'exercici dels drets cívics i polítics i la no discriminació per raons de gènere quant a l'accés a càrrecs públics».

Gairebé una dècada després, Portugal va aprovar una llei de quotes anomenada (erròniament) Llei de paritat. Totes les llistes de candidats a les eleccions locals, nacionals i europees han de garantir una representació mínima del 33,3% per a cada sexe. En conseqüència, les llistes no poden contenir més de dos candidats del mateix sexe en ordre consecutiu. Aquesta darrera disposició, tanmateix, no s'aplica a la composició de llistes per als organismes comunitaris (freguesias) amb 750 votants o menys o per als municipis de menys de 7.500 o menys votants. Es preveuen multes per a les llistes que no compleixin aquesta legislació.

Com que aquesta avaluació cobreix el període entre setembre de 2013 i setembre de 2014, afecta només dues eleccions, les municipals (setembre de 2013) i les del Parlament Europeu (PE) (maig de 2014). Per tal d'oferir una visió més global, es va decidir presentar dades des dos punts de vista d'anàlisi: (i) el període de temps específic que s'analitza, presentant dades, cada quatre mesos; (ii) un període més llarg de temps, fins a l'any de les darreres eleccions. L'anàlisi es centrarà en: parlaments/assemblees electes (europees, nacionals, locals); executius polítics – governs (nacional, comunitats autònomes); partits polítics principals. Cal remarcar que Portugal no ha tingut mai una dona presidenta de la República.

La bretxa entre dones i homes portuguesos membres del PE és lleugerament més baixa que la de l'UE28.

FIGURA 1  
MEMBRES DEL PE, PORTUGAL I UE28 PER  
SEXES (%), 2013-2014

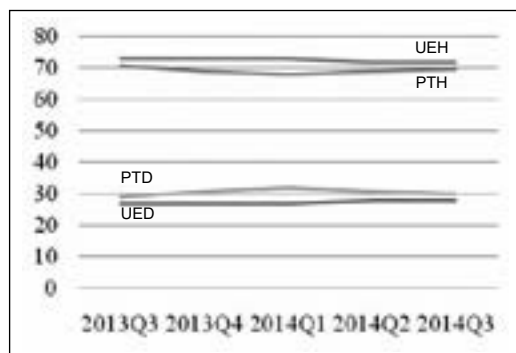


El 2014, aquest fet va ser degut a dos partits polítics portuguesos que, en comptes de limitar-se a seguir la Llei de paritat, van organitzar les llistes cenyint-se al sistema de la cremallera: intercalant una persona de cada sexe. No obstant, cap dels dos partits contemplava, com ha passat sempre a Portugal, l'existència d'una llista encapçalada per una dona.

TAULA 1  
MEMBRES PORTUGUESOS DEL PE PER SEXES (%), 1989-2014

	Dones %	Homes %	Desigualtat de gènere de facto: més homes	H-%D= bretxa de gènere en p. bretxa de gènere hores extra = bretxa de gènere n +1 - bretxa de gènere n
1989	12,5%	87,5%	bretxa de gènere de 75,00 p.	
1994	8,0%	92,0%	pujada 9 p.: bretxa de 84 p.	
1999	20,0%	80,0%	baixada 24 p.: bretxa de 60 p..	
2005	25,0%	75,0%	baixada de 10 p.: bretxa de 50 p.	
2009	36,0%	64,0%	baixada de 12 p.: bretxa de 28 p.	
2014	38,0%	62,0%	baixada de 4 p.: bretxa de 24 p.	

FIGURA 2  
MEMBRES DEL PARLAMENT NACIONAL,  
PORTUGAL I UE28, PER SEXES (%),  
2013-2014



La bretxa entre les dones i homes portuguesos membres del Parlament Nacional és lleugerament més baixa que la de l'UE28. Les dones representen el 30% a Portugal, mentre que a l'UE28 són el 28%.

En l'actualitat, una subcomissió del Parlament Nacional s'encarrega de les qüestions de igualtat de gènere.

L'impacte de la Llei de paritat es nota als resultats de les eleccions de 2009, com es pot veure a la Taula 2; la tendència a reduir la bretxa de gènere es va incrementar de manera significativa fins al 15,6%.

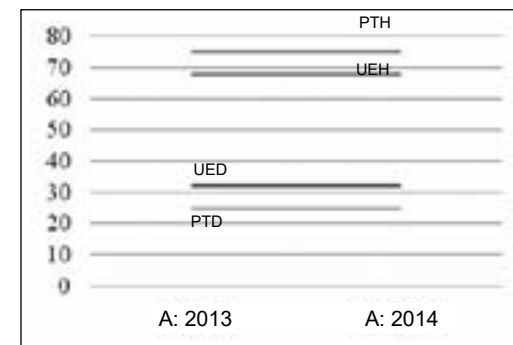
TAULA 2  
MEMBRES PORTUGUESOS DEL PARLAMENT NACIONAL PER SEXES (N I %), 1991-2011

	Dones N - %	Homes N - %	Desigualtat de gènere de facto: més homes	H-%D= bretxa de gènere en p. bretxa de gènere hores extra = bretxa de gènere n +1 - bretxa de gènere n
1991	8,7%	91,3%	bretxa de gènere de 82,6 p.	
1995	12,2%	87,8%	baixada: 7 p.; bretxa de 75,6 p.	
1999	17,4%	82,6%	baixada: 10,4 p.; bretxa de 65,2 p.	
2002	19,6%	80,4%	baixada: 4,4 p.; bretxa de 60,8 p.	
2005	21,3%	78,7%	baixada: 3,4 p.; bretxa de 57,4 p.	
2009	67-29,1%	163-70,9%	baixada: 15,6; bretxa de 41,8 p.	
2011	66-28,7%	164-71,3%	pujada: 0,8%; bretxa de 42,6 p.	

Portugal va tenir una dona presidenta del Parlament Nacional, que encara continua ocupant el lloc, per primer cop el 2011; anteriorment hi va haver tres dones vicepresidentes.

La bretxa entre dones i homes a Portugal és superior a la de l'UE28. Les dones formen el 25% dels membres de les assemblees regionals a Portugal, mentre que a l'UE28 són el 32%. La bretxa de gènere ha anat disminuint de manera més significativa a Açores que a Madeira, com es pot veure a la Taula 3.

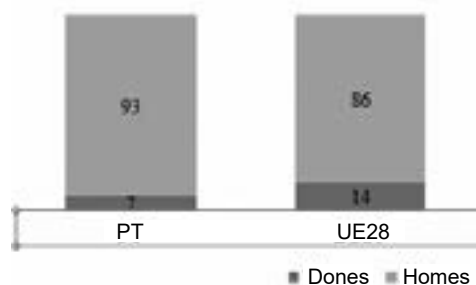
FIGURA 3  
MEMBRES DE LES ASSEMBLEES  
REGIONALS, PORTUGAL I UE28,  
PER SEXES (%), 2013-2014



TAULA 3  
MEMBRES PORTUGUESOS DE LES ASSEMBLEES REGIONALS PER SEXES (%), 2004-2012

	Dones	Homes	Desigualtat de gènere de facto: més homes	H-%D= bretxa de gènere en p. bretxa de gènere hores extra = bretxa de gènere n +1 - bretxa de gènere n
Açores				
2004	6,5 %	93,5 %	bretxa de gènere de 87,0 p.	
2008	15,8 %	84,2 %	baixada 18,6 p.; bretxa de 68,4 p.	
2012	26,3 %	73,7 %	baixada 21 p; bretxa de 47,4 p	
Madeira				
2004	11,7 %	88,3 %	bretxa de gènere de 76,6 p.p	
2007	14,9 %	85,1 %	baixada 6,4 p.; bretxa de 70,2 p.	
2011	19,2 %	80,8 %	baixada 8,6 p., bretxa de 61,6 p.	

FIGURA 4  
ALCALDES/CAPS DE CONSELLS LOCALS/  
MUNICIPALS, PORTUGAL I UE28, PER SE-  
XES (%), 2013

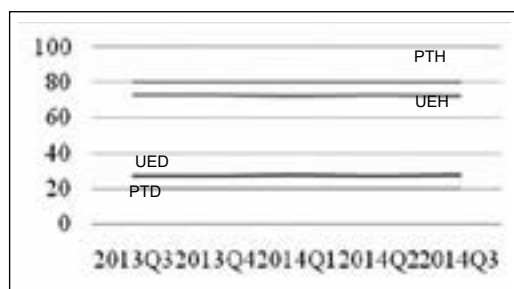


Pel que fa als consells locals/municipals, la bretxa de gènere, a Portugal, és de 86 punts. A les eleccions de 2013, entre els 1.345 candidats només hi havia 183 dones. Segons les dades recollides per la Comissió electoral nacional, els cinc partits portuguesos principals van presentar llistes que no respectaven la Llei de paritat.

TAULA 4  
ALCALDES PORTUGUESES PER SEXE (%), 1993-2013

	Dones	Homes	Desigualtat de gènere de facto: més homes	
1993	1,6 %	98,4 %	bretxa de gènere de 96,8 p.	$H - \%D =$ bretxa de gènere en p. bretxa de gènere hores extra = bretxa de gènere n + 1 – bretxa de gènere n
1997	3,9 %	96,1 %	baixada 4,6 p.; bretxa de 92,2 p.	
2001	5,2 %	94,8 %	baixada 2,6 p.; bretxa de 89,6 p.	
2005	6,2 %	93,8 %	baixada 2,0 p.; bretxa de 85,0 p.	
2009	7,5 %	92,5 %	baixada 2,6 p.; bretxa de 85,0 p.	
2013	8,1 %	91,9 %	baixada 1,2 p.; bretxa de 83,3 p.	

FIGURA 5  
MINISTRES DEL GOVERN,  
PORTUGAL I UE 28, PER SEXE (%),  
2013-2014

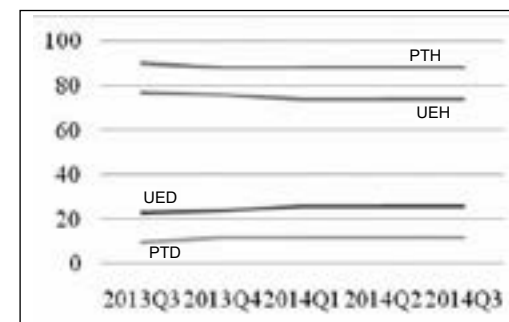


Portugal es troba per sota de l'UE pel que fa a ministeris ocupats per dones.

Si l'UE28 té un 28% de dones i un 72% d'homes, Portugal té un 20% de dones i un 80% d'homes.

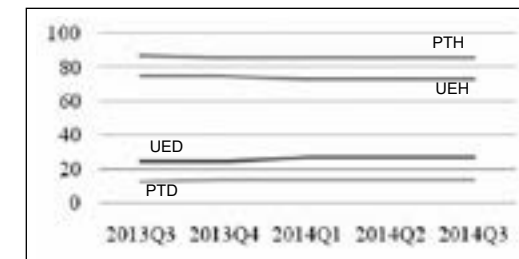
Des de 1995, la proporció més elevada de dones ministres a Portugal ha estat de 5 contra 11 homes (2009-2011), mentre que la proporció més baixa ha estat d'1 contra 16 homes (1999-2002), en ambdós casos amb governs socialistes. El govern actual (coalició de centre-dreta: socialdemòcrates i Partit Popular) també té la proporció més alta de dones, 4 dones (Ministra d'Estat i Finances; Ministra d'Afers Interiors; Ministra de Justícia; i Ministra d'Agricultura) contra 10 homes.

FIGURA 6  
SUBDELEGATS DEL GOVERN  
NACIONALS, PORTUGAL I UE28,  
PER SEXES (%), 2013-2014



Portugal també està per sota de l'UE28 pel que fa a subsecretàries: 12% de dones i 88% d'homes, en comparació amb el 26% de dones i el 74% d'homes de l'UE28. Al tercer quart de 2013, Portugal va tenir un

FIGURA 7  
TOTAL DE MINISTRES, PORTUGAL I UE28,  
PER SEXES (%), 2013-2014



10% de dones i un 90% d'homes com a subsecretaris.

En el total de Ministres i subsecretaris, Portugal presenta un 14% de dones i un 86% d'homes, en comparació amb el 27% de dones i el 73% d'homes de l'UE28.

TAULA 5  
TOTAL DE MINISTRES, PORTUGAL PER SEXES (%), 1995-2012

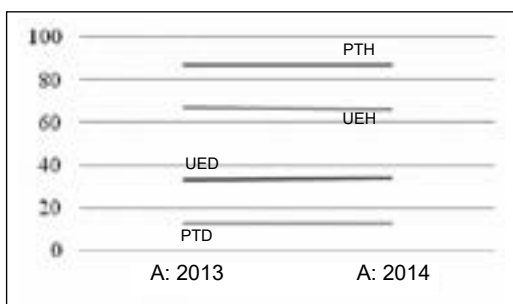
	Dones	Homes	Desigualtat de gènere de facto: més homes	
1995	8,6 %	91,4 %	bretxa de gènere de 82,8 p.	$H - \%D =$ bretxa de gènere en p. bretxa de gènere hores extra = bretxa de gènere n + 1 – bretxa de gènere n
1999	9,4 %	90,6 %	baixada 1,6 p; bretxa de 81,2 p.	
2003	14,8 %	85,2 %	baixada 10,6 p; bretxa de 70,4 p.	
2004	14,0 %	86,0 %	pujada 1,6 p.; bretxa de 72,0 p.	
2005	11,3 %	88,7 %	pujada 5,4p.; bretxa de 77,4 p.	
2009	18,9 %	81,1%	baixada 15,2 p.; bretxa de 62,2 p.	
2011/12	14,0 %	83,3 %	pujada 7,1 p.; bretxa de 69,3 p.	

La bretxa de gènere a Portugal és més alta que a l'UE28: 13% de dones i 87% d'homes, mentre que a l'UE28 hi ha un 34% de dones i un 66% d'homes.

La bretxa entre dones i homes líders de partits polítics importants a Portugal

és clara i aclaparadora: tots són homes. A l'EU28, el percentatge era d'un 12% de dones i un 88% d'homes el 2013, amb un lleuger increment el 2014 del 13% de dones i el 87% d'homes.

FIGURA 8  
MEMBRES D'ASSEMBLEES REGIONALS  
EXECUTIVES, PORTUGAL  
(AÇORES I MADEIRA) I EU28, PER SEXES  
(%), 2013-2014



## Desafiaments i oportunitats per al canvi

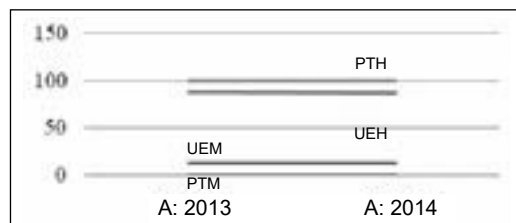
Hi ha diversos desafiaments que cal superar per augmentar la participació política de les dones a Portugal. Malgrat el progrés legislatiu cap a una igualtat de gènere, la democràcia paritària és lluny de ser una realitat. Més de 10 anys enrere, el Consell Europeu va aprovar una recomanació en què es convidava els estats a «adoptar mesures per millorar la situació encara prevalent del que es podria anomenar adequadament un *dèficit democràtic*, reflectit en la participació i representació desigual de les dones a la vida pública i política, en especial al nivell de presa de decisions» (Tavares da Silva, 2010: 7). L'any 2014, el *dèficit democràtic* seguia present a Portugal.

### Desafiaments

- Estereotips de gènere i percepcions relatives a les dones a la política.

Com va remarcar una política, les dones encara s'enfronten, de manera diària i

FIGURA 9  
PARTITS POLÍTICS PRINCIPALS:  
DIRIGENTS, PORTUGAL I UE28,  
PER SEXES (%), 2013-2014



rutinària, a obstacles d'estructura i d'actituds. Durant el contacte quotidià amb els ciutadans en el marc de la política local, sovint s'escolta els homes dir que una dona és «massa jove i massa bonica» per ocupar una posició de lideratge al govern local. Es pregunta sovint per les relacions familiars («Està casada amb un polític? És filla d'un polític?»), tot reflectint l'actitud estereotipada segons la qual les dones i les dones joves no són capaces de participar per si soles a l'arena política. Santos i Amâncio (2010:134) conclouen que la política s'associa sempre als homes, a causa d'uns atributs i competències de gènere que persisteixen i que s'associen amb els polítics (lideratge, capacitat comunicativa, carisma i vocació); i això representa un obstacle, tant per a l'entrada com per a la permanència de les dones en la política.

- La voluntat política *de facto* dins dels partits polítics encara funciona com una xarxa «d'homes» que segueix un patró dominant masculí d'organització (per exemple, els horaris nocturns de les reunions), i que té a

veure amb les regles tradicionals i no escrites dels partits polítics. Les dones que pertanyen a partits polítics encara no es senten ben vingudes pels seus companys masculins. Les «xarxes i patrons no formals de la presa de decisions al nivell de la comunitat local que reflecteixen un *ethos* dominant masculí restringeixen la capacitat de les dones per participar de manera igualitària a la vida política, econòmica i social» (BpFA, S185). Encara a Portugal: «sovint la política és una elecció de carrera, i molts dels que hi participen cerquen la reelecció. Aquests tenen més possibilitats de ser reelegits que no pas els candidats nous. Quan han d'escollir entre candidats del mateix partit polític, els votants tenen tendència a escollir els més coneguts (habitualment els que ja ocupaven els càrrecs). Els partits polítics volen assolir el millor resultat possible, i acostumen a explotar els capricis dels sistemes electorals en favor dels candidats desitjats, en especial els que ja són habituals» (Comissió Europea, 2009: 28).

- La «Llei de paritat» portuguesa.

L'aprovació de la Llei de paritat va representar un avenç a Portugal, ja que va motivar un augment de la participació de les dones portugueses al Parlament Europeu. Tanmateix, s'hi poden fer algunes crítiques:

- \* El llindar de paritat és únicament del 33%. L'UE no considera que això sigui una «zona equilibrada de gènere». (Comissió Europea, 2009: 32).

- \* La quota només s'aplica a la composició de les llistes i no als resultats de les lleis electorals.
- \* L'incompliment de la llei només està subjecte a una reducció de l'ajut financer de l'Estat a la pròpia campanya electoral.
- \* La implementació de la Llei de paritat va contribuir erròniament a la percepció que la paritat consisteix únicament a incloure un 33% de dones a les llistes dels partits polítics.
- \* Un impacte reduït als nivells municipal/local, en els quals les dones desapareixen després de ser elegides, i són substituïdes per homes.

### Oportunitats per al canvi en un sentit més ampli

- Documents polítics vinculants

Portugal implementa, des de 1999, uns plans d'acció nacionals per a la igualtat de gènere. Al cinquè Pla Nacional per a la Igualtat de Gènere (2014-2017), hi ha una àrea estratègica sobre la integració de la perspectiva d'igualtat de gènere a les administracions públiques centrals i locals. Segons aquest text introductori, l'àrea estratègica té l'objectiu d'integrar la dimensió d'igualtat de gènere a tots els nivells de totes les àrees d'acció governamental i totes les etapes del procés de presa de decisions. No obstant, no hi ha cap mesura política específica destinada a incrementar la participació de les dones a la vida política.

- Mesures especials temporals (discriminació positiva).

Les dones ocupaven només un 9% dels membres dels consells d'administració a

les grans empreses el 2013. Hi ha una forta necessitat d'augmentar la participació de les dones als llocs de presa de decisions a les empreses de l'Estat. Per fomentar l'accés de les dones als consells directius, el Govern portuguès va adoptar l'any 2012 una resolució del Consell de Ministres, per augmentar, als sectors públic i privat, la participació de les dones als organismes de direcció de les empreses. Les empreses públiques han d'adoptar plans per a la igualtat, i la resolució recomana l'adopció d'un procediment idèntic al sector privat. El Decret-Llei n° 133/2013, del 3 d'octubre, estipulava els principis i normes aplicables a les empreses del sector públic.

El Decret-Llei de 27 d'octubre de 2014 preveia unes regles generals per als programes operatius durant el període de finançament d'estructures 2014-2020, tenint en compte, en cas d'empat, i com a criteri general, la representació de les dones a la direcció d'empreses i el nivell dels sous entre dones i homes.

- Abordar la bretxa salarial per raons de gènere.

Portugal va adoptar una resolució del Consell de Ministres (8 de març de 2013) que determinava una sèrie de mesures destinades a assegurar i fomentar la igualtat de gènere al mercat laboral, i en particular a eliminar la bretxa salarial per raons de gènere, fomentant la conciliació de la feina, la vida personal i familiar, encoratjant la responsabilitat social corporativa i l'eliminació de la segregació del mercat laboral. Més recentment (7 de març de 2014), Portugal va adoptar una altra resolució del Consell de Ministres que estipula diverses mesures en favor de la igualtat de salaris

entre dones i homes i l'eliminació de la discriminació de sous basada en el gènere.

#### **Oportunitats per al canvi en relació a l'augment de la participació de les dones a la presa de decisions polítiques**

- Imposició de límits de mandat als candidats electorals.

La imposició de límits de mandat podria ajudar a capgirar la situació, i donaria a les dones més possibilitats d'inclusió. Portugal va imposar el 2005 uns límits de mandat a la presidència de governs locals de tres mandats consecutius; l'impacte encara està per veure, degut a una interpretació de la llei que es circumscriu al mateix municipi. El text remarca que *«sembla clar que el ritme al qual les dones es poden integrar a la presa de decisions política seguirà sent lent a no ser que es resolgui el problema de la responsabilitat»* (Comissió Europea, 2009: 34).

- Accions i programes específics dirigits per organitzacions de dones no governamentals europees i portugueses.

El programa de suport «De dona a dona» es va desenvolupar i implementar dues vegades (2004-2006, i 2008-2010) a càrrec de la Xarxa Portuguesa de Joves per la Igualtat de Gènere. S'adreçava a dones joves d'entre 18 i 30 anys i implicava dones que són models a seguir per la seva activitat en el foment de la igualtat de gènere (per exemple, activistes d'organitzacions de la societat civil, periodistes) i pel fet d'ocupar llocs de presa de decisions (per exemple, membres dels parlaments nacional i europeu). L'objectiu era enfortir les xarxes socials i de suport a les dones joves, contri-

buint a una major participació als processos de presa de decisions, desenvolupant les capacitats de les dones mitjançant l'observació i la interacció amb dones competents i d'èxit, i fomentant la comunicació i la cooperació intra i intergeneracional entre les dones. Entre altres productes, durant la segona edició del programa de suport es va publicar un fulletó titulat «joc d'eines per aconseguir l'apoderament de les dones joves a la presa de decisions cívica i política». L'experiència «De dona a dona» demostra que les organitzacions de la societat civil poden jugar un paper rellevant i contribuir a incrementar l'interès i la capacitat de les dones i les noies a la presa de decisions política.

El Lobby de Dones Europees (EWL) va publicar el manifest «Actua ara pel seu futur, compromet-te amb la igualtat de gènere». Conté una sèrie d'exigències de les dones per un marc exhaustiu per assolir la igualtat de gènere: finançament sostenible per la igualtat de gènere; polítiques creïbles de l'UE sobre la igualtat de gènere a nivell internacional; independència econòmica de les dones; una Europa lliure de violència contra les dones; diversitat en la igualtat; una societat atent; i una democràcia paritària. A Portugal, la publicació del Manifest va tenir lloc durant el seminari «Eleccions al Parlament Europeu 2014: un compromís envers una democràcia paritària», promogut pel PpDM el 29 de març de 2014 (abans de les eleccions europees) amb la participació de les dones portugueses candidates al Parlament Europeu.

L'EWL va tornar a llançar la campanya 50/50 avançant-se a les eleccions europees de 2014, per fomentar la participació activa

de les dones com a votants i candidates al Parlament Europeu i la representació igualitària de dones i homes a totes les institucions de l'UE. Diverses eines (publicacions, vídeos, equip de pressió) van ser importantíssimes per a la sensibilització a nivell europeu i nacional. Una aliança poc habitual entre tots els partits democràtics del Parlament Europeu va donar suport a la campanya.

L'EWL va implementar una Xarxa de suport polític europeu (2013-2014) que fomentava i donava suport a les dones de minories ètniques o immigrants perquè es presentessin a les eleccions al Parlament Europeu. Des de setembre de 2014, l'EWL du a terme el projecte «Les dones joves líders són la veu de noies i dones», compost per mòduls de formació sobre lideratge i drets de les dones per a dones joves acabades de ser escollides al Parlament Europeu.

#### **Les nostres reivindicacions**

1) Per assegurar l'accés igualitari i la plena participació de les dones a les estructures de poder polític i a la presa de decisions:

- Millorar la Llei de paritat fins arribar a una representació 50/50 entre homes i dones, fent honor a la seva denominació.
- Implementar un sistema cremallera obligatori de composició de totes les llistes, tant les electorals com les relatives a investitures i nominacions, sense excepció.
- Redefinir les sancions per incompliment (per exemple, si una llista no s'adequa a la quota, la llista es considerarà il·legal i no es tirarà

endavant o, com a mínim, al procés electoral següent el partit polític haurà de nomenar una dona com a cap de la llista electoral).

- Condicionar les subvencions de l'Estat a partits polítics a la participació equilibrada d'homes i dones a tots els nivells de presa de decisions i de les llistes electorals.
  - Establir quotes de gènere a les llistes de candidats nacionals o nominats als organismes internacionals, europeus i nacionals.
  - Implementar un sistema de quota de paritat a tots els partits polítics principals (similar a la directiva prevista sobre dones europees en instàncies de responsabilitat).
  - Garantir el compliment per part dels països de compromisos com la CEDAW, en especial els articles 5, 7 i 8.
  - Fomentar activament i econòmicament la participació de les ONGs de drets de les dones a conferències internacionals i processos preparatoris.
  - Implementar una auditoria sobre igualtat de gènere a les estructures i els procediments dels partits polítics.
- 2) Permetre a les dones una participació activa a la presa de decisions i el lideratge polític:
- Implementar programes de suport per a dones sense experiència i, en especial, dones joves, complementant-lo amb formació en lideratge i presa de decisions, oratòria i presentació en públic, entre altres temes.
- 3) Fer el seguiment i avaluar els progressos duts a terme quant a la participació de les dones a la presa de decisions i el lideratge polític:
- Establir observatoris de paritat que facin un seguiment de la implementació de les mesures aplicables, amb competències i mandats polítics per desenvolupar recomanacions a par-

- Identificar i donar visibilitat a dones que siguin models a seguir a la política.
- Atorgar sistemàticament fons de l'Estat a programes de suport de les ONGs de drets de les dones. Hi ha una necessitat evident d'enfortir la tasca que aquestes realitzen. El programa de suport «De dona a dona», dirigit per la Xarxa Portuguesa per la Igualtat de Gènere va ser considerat una bona pràctica per l'Institut Europeu sobre Igualtat de Gènere, el febrer de 2015, i apareixerà entre els quatre millors a nivell de l'UE en el camp del desenvolupament de competències per la promoció de la participació de les dones a la vida política.
- Oferir formació sobre igualtat de gènere i sobre l'impacte de la participació política de les dones als líders i membres dels partits polítics.
- Oferir formació sobre estructures de dones dins dels partits polítics, amb l'objectiu d'augmentar-ne les capacitats.
- Animar a les ONGs de drets de les dones a crear una agenda política governamental i lliurar-la als partits polítics abans de les eleccions nacionals.

tits polítics, governs i altres actors rellevants, d'acord amb els compromisos estatals de la CEDAW i altres tractats i legislacions vinculants rellevants. Aquests observatoris de paritat poden ser dirigits per organitzacions no governamentals (com a entitats independents) amb capacitat de dur a terme estudis sobre la participació de les dones i l'impacte sobre la presa de decisions, incloent la investigació dels partits polítics, les seves estructures, pràctiques de reclutament i nombre de membres per gènere, en contrast amb la representació dels organismes del partit.

- Fer un seguiment regular dels progressos que es fan quant a la participació de les dones a la presa de decisions i el lideratge polític.
  - Desenvolupar investigacions qualitatives sobre punts de vista socials de dones i homes en relació a la participació de les dones a la vida política i pública.
  - Desenvolupar i implementar programes de formació sobre estratègies i tècniques efectives per a les ONGs femenines, per demanar responsabilitats als representants electes quant al compromís amb qüestions de gènere.
- 4) Sensibilitzar la població sobre la participació de les dones a la presa de decisions i el lideratge polític:
- Desenvolupar i implementar una campanya 50/50 als països de l'UpM, comparant-la amb la campanya 50/50 del Lobby de Dones Europees. Aquesta campanya

podria incloure, per exemple, vídeos, publicacions, equips de pressió.

- Que les ONGs en defensa dels drets de les dones identifiquin i donin visibilitat a persones que siguin defensores actives de la igualtat de gènere al Parlament Nacional, al Govern i als partits polítics;
- Desenvolupar i implementar una campanya de sensibilització destinada als mitjans de comunicació, sobre la importància de donar visibilitat a la participació i la representació política de les dones. La campanya podria incloure mòduls formatius de durada curta i fer que les dones s'impliquessin en la política com a ambaixadores.

## Referències

- ARNAUT, Catarina (2014), Woman to Woman: intergenerational mentorship programme. Informe presentat al 4t Congrés de primavera d'ATGENDER, 2014. *Establir una nova agenda per a les polítiques d'igualtat*, 25-26 de juny, Barcelona.
- CIG (2014), *Report - Beijing + 20 Portugal*, April 2014. Extrait le 20.11.2014 de [http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/59/National\\_reviews/Portugal\\_review\\_Beijing20.pdf](http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/59/National_reviews/Portugal_review_Beijing20.pdf).
- CITE (2005), Estatísticas. Trabalho não Pago— Tarefas Domésticas e Parentalidade. Disponible a: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens04.html>
- CITE (2012), Estatísticas. Salários – Remunerações e ganhos. Disponible a: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens02.html>.

- CITE (2013), Estatísticas. Atividades, Níveis de Qualificação e Profissões. Disponível a: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens03.html>
- Consell d'Europa (2005), *Recommendation Rec(2005)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making*. Extret el 5.12.2014 de <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec%282005%295&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383>.
- Comissió Europea-Directori General de Justícia (2013), *Progress on equality between women and men in 2013*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea. Extret el 21.11.2014 de [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/141002\\_report\\_progress\\_equality\\_between\\_women\\_men\\_2013web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/141002_report_progress_equality_between_women_men_2013web_en.pdf).
- Comissió Europea (2009), *Women in European politics – time for action*. Luxemburg, Oficina per a la publicació oficial de les Comunitats Europees. Extret el 21.11.2014 de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=463>.
- EIGE (2014), *Women and political decision-making - online discussion report*. Bèlgica: Oficina de publicacions de la CE. Extret el 21.11.2014 de <http://eige.europa.eu/content/document/women-and-political-decision-making>.
- EWL (2014), *1995-2015: From words to action. 20 years of the Beijing Platform for Action - a European Women's Lobby review of activities of the European Union*. Brussels: EWL. Extret el 24.11.2014 de <http://www.womenlobby.org/get-involved/ewl-campaigns-actions/beijing-20/ewl-beijing-20-report/?lang=en>.
- EWL (2012), *The price of austerity – the impact on women's rights and gender equality in Europe*. Brussel·les: EWL. Extret el 20.11.2014 de <http://www.womenlobby.org/news/ewl-news/article/ewl-publishes-report-on-impact-of?lang=fr>.
- INE (2012), Rendimento e condições de vida. Disponível a: [http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_dest\\_aques&DESTAQUESdest\\_oui=132814977&DESTAQUESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_dest_aques&DESTAQUESdest_oui=132814977&DESTAQUESmodo=2).
- INE (2013), Censos 2011 – XV recenseamento geral da população. Lisboa: INE. Disponível a: [http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011\\_apresentacao](http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011_apresentacao).
- ISS (2015), Dados mensais de RSI janeiro 2004 a dezembro 2014. Disponível a: [www4.seg-social.pt/documents/10152/a5a23f4c-118f-42e9-a72a7212211179b8](http://www4.seg-social.pt/documents/10152/a5a23f4c-118f-42e9-a72a7212211179b8).
- QUARESMA, Carina (2014), *Violência Doméstica - 2013. Relatório anual de monitorização*. Lisboa: Ministeri d'Administració de Justícia. Disponível a: [http://www.dgai.mai.gov.pt/files/conteudos/Rel%20VD%202013\\_%20v14ago2014.pdf](http://www.dgai.mai.gov.pt/files/conteudos/Rel%20VD%202013_%20v14ago2014.pdf).
- PORDATA (2015), Taxa de desemprego, total e por sexo %. Disponível a: <http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+%28percentage%29-550>.
- REGO, Maria do Céu da Cunha (2014), *'Eleições PE 2014: Um compromisso para a Democracia Paritária?'*, Seminari organitzat per la Plataforma portuguesa sobre els drets de la dona. Lisboa, 29 de març de 2014.
- Sistema de Segurança Interna (2014), *Relatório anual de segurança interna 2013*. Disponível a: <http://www.portugal.gov.pt/media/1391220/RASI%202013.pdf>.
- SANTOS, M. H. i AMÂNCIO, L. (2010), *A competência política, a desigualdade de género e as medidas de acção positiva: uma questão «natural» ou de «competência?»*, *Psicologia*, Vol XXIV (1), 2010, Edições Colibri, pp. 117-140.
- TAVARES DA SILVA, Regina (2010), *Parity democracy: a far cry from reality. Comparative study on the results of the first and second rounds of monitoring of Council of Europe Recommendation Rec (2005) 3 on balanced participation of women and men in political and public decision-making*. Gender Equality Division Directorate General of Human Rights and Legal Affairs. Estrasburg: Consell d'Europa.
- Nacions Unides (2007), *Women in Power and Decision-Making*. Extret el 20.11.2014 de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/G.%20Women%20in%20power%20and%20decision-making.pdf>.
- Nacions Unides (1995), *Beijing Declaration and Platform of Action*, adopted at the Fourth World Conference on Women, 27 October 1995. Extret el 21.11.2014 de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>.

# La participació política de les dones a Jordània

**Zina Ishaq Nimri i Dima Karadsheh**

(Zina Ishaq Nimri, Institut Reial per a estudis interreligiosos, i Dima Karadsheh, consultora)

## Introducció

La participació política i cívica de les dones és un dels elements més importants per donar suport a la democràcia i fomentar el concepte de ciutadania activa. Històricament, ha estat una exigència clau dels moviments feministes i de drets humans al llarg de la història, que reclamen la participació de les dones als llocs de presa de decisions i la representació equitativa d'ambdós gèneres a tots els organismes i entitats polítiques, civils i internacionals.

El compromís de les dones àrabs amb la vida política es remunta als temps de l'antiguitat, i va arribar al punt culminant a començaments del segle xx, amb el període en què els pobles es van alliberar del colonialisme. Però això no es va reflectir en la realitat de les dones a l'etapa de l'alliberament nacional i la construcció d'un estat modern. La història es va tornar a repetir amb l'esclat de l'anomenada Primavera Àrab, en què les dones van jugar un paper actiu i influent amb la seva presència a les manifestacions per exigir reformes. No obstant, les dones van quedar marginades,

sota l'amenaça de perdre alguns dels drets adquirits anteriorment.

Finalment, si observem el mapa de la participació política de les dones arreu del món l'any 2012, veurem que a l'àrea de presidència de l'estat i del govern hi va haver una absència total de dones a tots els països àrabs, i pel que fa als parlaments, els estats àrabs apareixen a la cua de la classificació mundial quant a la presència de dones, representant un 11,3%. A les legislatures d'alguns estats, gairebé no hi ha presència de dones, mentre que a Jordània, la proporció de representants femenines als escons parlamentaris va arribar al 10,8%. Per tant, veiem que encara queden molts esforços per fer al terreny de l'accés de les dones als llocs de presa de decisions i a una participació política genuïna.

## Desenvolupament històric

La lluita de les dones a Jordània per reclamar els seus drets va començar l'any 1952, quan van exigir el dret de vot i a ser nomenades al consells municipals i par-



lamentaris. Aquestes eren les exigències principals, juntament amb la crida a les esmenes de la Llei d'estatus laboral, la Llei d'ocupació, i l'obtenció de més oportunitats per accedir a l'educació i a l'ocupació. Una decisió aprovada el 1955 va atorgar a les dones amb estudis el dret a votar, però no a ser nomenades, i això va provocar àmplies reivindicacions per concedir a les dones analfabetes els mateixos drets que als homes analfabets. La lluita i la reivindicació de drets polítics va continuar fins el 1974, quan les dones van aconseguir el dret a presentar-se i a ser elegides als consells municipals i parlamentaris.

Durant el període 1978-1984, la vida parlamentària a Jordània va quedar interrompuda, cosa que va impactar de manera negativa en les tasques polítiques d'homes i dones, en particular, en la capacitat de les dones per participar en la vida política i cívica. A més, les pressions socials i culturals imposades pels costums, tradicions i normes socials que redueixen el paper fonamental de les dones a la reproducció i la cria dels infants, van fer que la participació de les dones a la vida pública es limités a projectes de caritat.

Es considera que, amb les eleccions parlamentàries generals de 1989, les dones van poder participar, per primera vegada a la història del Parlament de Jordània, com a candidates i votants. En aquestes eleccions, les dones van tenir una primera experiència als escons parlamentaris. Per bé que la xifra de dones que van votar va ser gairebé la mateixa que la dels homes, el nombre de candidates es va limitar a

12 dones, i cap d'elles tenia possibilitats de guanyar. No obstant, les dones jordanes no han perdut l'esperança de guanyar en rondes futures.<sup>1</sup>

L'esmena a la Llei electoral de l'any 1993 va convertir el sistema de llistes obertes en un escrutini de vot únic, per tal d'afèblir les oportunitats de les dones d'accedir al Parlament i augmentar les possibilitats dels homes, que a més tenen el suport de les tribus. Això va comportar un descens de la participació de les dones, en comparació a les eleccions de 1989, ja que el nombre de candidates es va limitar a tres, i la sorpresa va ser generalitzada quan es va produir la victòria de Toujane Faisal. Va obtenir l'escó reservat als txetxens i als circassians al tercer districte de la capital, Amman, i d'aquesta manera es va beneficiar del sistema de quotes per a les minories. L'actuació de la Sra. Faisal a la Cambra de Representants va ser agosarada, cosa que li va donar notorietat i va encoratjar altres dones a provar sort al terreny electoral i parlamentari.<sup>2</sup>

A les eleccions de 1997, la xifra de dones implicades a la cursa electoral va augmentar notablement, i 17 d'elles van ser seleccionades. Aquesta situació es pot atribuir a l'interès creixent d'una sèrie d'organitzacions de la societat civil, organismes feministes i centres d'investigació que van donar suport a les candidates durant les campanyes electorals. No obstant, els resultats van ser decebedors, ja que cap de les candidates va guanyar. Toujane Faisal va perdre el seu escó.

A les eleccions de 2003, es van fer esmenes a la Llei electoral, tot garantint

una quota de 6 escons reservats a les dones a la Cambra de representants. D'aquesta manera, el nombre de candidates va augmentar a 54.

L'any 2007, en canvi, les eleccions a Jordània van ser testimonis d'un esdeveniment extraordinari, la victòria d'una dona més enllà de la quota, per la qual cosa, sumant-hi els 6 escons estipulats, el nombre de dones parlamentàries va pujar a 7.

A les eleccions de 2010, es va tornar a esmenar la Llei electoral, i la quota d'escons reservats a les dones va pujar de 6 a 12. S'hi van presentar 134 dones, que van competir per 120 escons, i les candidates femenines van representar el 16,6% de la xifra total de candidats. Els resultats de les eleccions de 2010 van atorgar a les dones els 12 escons reservats i un altre guanyat per nombre de vots, de manera que la xifra total de dones a la cambra de representants va pujar a 13.

La Llei electoral n°25 de 2012, en el marc de la qual es van desenvolupar les eleccions de 2013, ha estat instituïda com a Llei permanent i augmenta el nombre d'escons a la Cambra de representants a 150, dels quals 15 estan reservats a les dones, repartits per les províncies i els tres districtes beduïns, i 27 escons per a l'escrutini proporcional a nivell «nacional». S'ha introduït un nou sistema d'escrutini a vot únic, passant de les llistes tancades al vot proporcional.

La xifra de candidates a les eleccions de 2013 va ser de 189, que competien pels 150 escons previstos per la Llei, inclosos els 27 escons reservats a l'escrutini nacional. 86 dones es van presentar candidates dins de les llistes nacionals, i 103 dones van competir per escons individuals, a

més dels 15 escons reservats a la quota femenina.

Les dones van representar un 12,45% del nombre total de candidats, i els resultats de les eleccions de 2013 van indicar la victòria de 15 dones als escons de quota reservada, dues candidates que van guanyar els seus escons a través de la competició individual, i una dona que va guanyar dins de les llistes nacionals, cosa que va fer pujar la xifra de dones a la Cambra de representants a 18.

A les eleccions de 2013, la xifra de candidates es va mantenir constant, acostant-se a la mitjana total de les eleccions precedents, però el nombre de candidates a les circumscripcions i a les llistes nacionals va experimentar una pujada significativa de 56 candidates; en comparació a les eleccions anteriors. Malgrat això, hi va haver un descens d'un 4% en l'índex de nomenaments, perquè la presència de dones a les llistes nacionals va quedar limitada a un 10,5%.

Pel que fa a les eleccions municipals, hi ha hagut una voluntat política de fomentar l'estatus de les dones i el seu paper a la societat en tots els camps. Es va fer evident amb els esforços de Sa Altesa Reial la princesa Basma, presidenta de la Comissió nacional de dones, que va obtenir el nomenament de 99 dones als comitès encarregats el 1995 pel Govern per preparar les eleccions municipals. Malgrat el reconeixement del dret de vot de les dones i al fet de presentar-se a les eleccions municipals amb l'esmena de Llei municipal n° 22 de 1982, aquest dret no es va posar en pràctica fins el 1995. Aquest pas endavant va donar una oportunitat a les dones per demostrar la capacitat de treballar en

1. Jreibe, Mohamad, Dones i participació política, [www.awapp.org](http://www.awapp.org).2008.

2. Ibid.

aquesta àrea, i més endavant, va encoratjar moltes dones a lluitar per ser escollides als consells municipals als estadis posteriors i assolir fites per les quals són respectades i apreciades per la comunitat local.<sup>3</sup> Després, el 1999, 43 dones van ser nomenades i 8 van assolir un lloc en el Consell municipal. Això va ser seguit pel nomenament de 25 dones a una sèrie de consells municipals a Jordània, per tal de donar relleu a la importància del seu paper en aquesta àrea.

La representació total de dones a les eleccions de 2003 va arribar a 104, comptant 98 nomenades, 46 investides i 5 guanyadores de l'elecció lliure. Aquesta participació equival a un 10% del total de membres dels consells municipals i del municipi del Gran Amman.

El 2007 es va modificar la Llei electoral municipal, per atorgar a les dones el 20% del total d'escons dels consells municipals, a més del dret a ser nomenades en lliure competència fora de la quota. Aquest canvi va encoratjar 355 dones a participar en les eleccions, 226 de les quals van guanyar, 25 d'elles per concurs. A més, 6 dones van ser nomenades a la presidència municipal, una de les quals va guanyar, de manera que la taxa de participació de les dones va pujar de manera significativa.<sup>4</sup>

L'increment del percentatge de dones guanyadores a concurs, de les 8 de 1999 a les 25 de 2007, passant per les 5 de 2003, és un signe positiu, malgrat que hagi fluctuat una mica, i demostra que els esforços i els assoliments de les organitzacions i les líders feministes han aconseguit afectar

l'opinió dels votants i l'electorat a les urnes. Encara que l'efecte hagi estat dèbil, els canvis comencen amb els èxits petits. No hem d'oblidar que la decisió d'escollir l'actor dins d'aquest Consell, com altres decisions de les quals formen part les dones, està subjecte a moltes consideracions socials, econòmiques i polítiques. Això encara situa les dones en marcs estrets que limiten la seva capacitat de demostrar la vàlua i la capacitat de participar a la presa de decisions.

Pel que fa a la competència al nivell de la presidència de consells municipals, es demostra que hi va haver un descens al percentatge de dones candidates a la presidència de consells municipals (menys d'un 1%). Es van nomenar 6 dones d'entre 739 candidats homes i dones. És la primera vegada a la història de Jordània que les candidates arriben a aquesta xifra, malgrat el llarg viatge que les dones han hagut de recórrer per participar als Consells municipals des de 1999. Tot i no ser suficient per donar espai a la presidència del Consell municipal, cosa que sembla aparent en el percentatge de dones que van aconseguir l'escó presidencial, aquest progrés reflecteix una realitat plena de desafiaments, tant a nivell personal com a l'esfera pública. La societat encara no està preparada per donar a les dones l'oportunitat de gaudir de posicions de poder i influència per al progrés d'aquesta mateixa societat.

El 2011, la Llei municipal va ser esmenada per atorgar un 25% de quota, en comptes del 20%, cosa que va portar a les

dones a optar a escons competitius addicionals a les eleccions municipals de 2013. Això va incrementar la participació al 33% del total d'escons a les províncies. Aquesta taxa queda subratllada per les convencions internacionals. La xifra de dones candidates a les eleccions municipals de 2013 va arribar a aproximadament a 473, i el nombre de candidates a la presidència dels municipis va ser de 8 dones. Va haver-hi un progrés a la representació de les dones l'any 2013, en comparació amb el passat. El percentatge de dones que van accedir a escons als consells municipals va pujar de 226 el 2007 a 282 el 2013. Val la pena mencionar que el nombre de dones elegides per concurs gairebé s'ha doblat des de 2007, passant de 23 a 54 el 2013.

Aquestes xifres recents es poden veure com un indicador de la societat jordana, i poden servir per enfortir la confiança en el paper de les dones als consells municipals i al departament del govern local, on el seu paper ha estat eficient i efectiu. Aquest desenvolupament s'ha atribuït a l'actuació extraordinària i les petjades inesborrables que han deixat una sèrie de membres de consells anteriors, a més del desenvolupament de les conviccions de la gent en la capacitat de les dones per treballar als camps públic i social. Malgrat això, encara hi ha alguns obstacles, com la visió negativa procedent de la realitat social i la naturalesa dels costums i tradicions, sumats a les condicions econòmiques que experimenten les dones i que limiten la propaganda electoral. Aquests constrenyiments poden ser la causa del baix percentatge de dones

candidates a la presidència, i la raó per la qual encara no han guanyat mai. No hi ha hagut, doncs, una millora substancial en la presència de les dones als consells municipals. A més, fins ara la comunitat no acceptava dones a llocs de lideratge, i ser membre d'un Consell municipal no es considera una funció important.

## Les dones i els partits polítics

La participació de les dones als partits polítics a Jordània va començar als anys cinquanta, quan es van involucrar en les manifestacions per exigir drets polítics i socials i defensar la lluita de les dones algerianes i palestines, però aquestes participacions van romandre per sota del nivell desitjat, malgrat les millores. Les estadístiques mostren que l'índex de la participació de les dones als organismes constituents dels partits no passa del 10% de membres imposats per la Llei de partits (que actualment està en fase d'esmena per suprimir aquesta restricció). El 2005, les dones representaven només un 6,8% dels afiliats a partits polítics, una xifra que va pujar al 28,8% el 2007 després de l'adopció de la Llei de partits polítics.<sup>5</sup>

## Les dones candidates i el sistema de quotes

Jordània va aplicar el sistema de quotes per primera vegada el 2003, com a esmena de la Llei electoral jordana de 2001, article 45,

3. Othman, Hussien, Els obstacles que afronten les dones jordanes a la participació política. Disponible a [www.women.jo/documents](http://www.women.jo/documents).

4. Hussien, Eman, Les dones jordanes als municipis, Comissió Nacional Jordana per a les dones, 2009.

5. Awad, Ahmad, Un estudi sobre les dones als partits d'esquerres de Jordània, Centre Al Badeel per a estudis i investigació – Amman – Jordània – 2013.

paràgraf C, reservant 6 escons a dones candidates d'entre 110 escons, com ordenava la Llei n° 42 de 2001. Segons la Llei, s'elegiran les candidates amb el percentatge més elevat de vots a les seves circumscripcions electorals. La Llei electoral n° 9 va ser esmenada el 2010, de tal manera que la quota de dones va augmentar de 6 a 12 escons. A l'esmena de 2012, la xifra d'escons va pujar a 15, en el marc d'una sèrie de canvis que han capgirat el grau de participació de les dones a la vida parlamentària des de la Llei electoral n°24 de 1960. Aquesta va ser esmenada per atorgar a les dones el dret de vot i a presentar-se candidates.

S'han expressat moltes opinions i s'han fet moltes interpretacions sobre la conveniència de perllongar el sistema de quotes per a les dones. Alguns consideren que aquest és un pas preparatori per què les dones agafin l'experiència necessària per implicar-se a llocs de presa de decisions, tant als consells legislatius com executius. Aquest sistema és una forma d'acció afirmativa per assolir la igualtat i reduir la discriminació i la marginació del paper de les dones a la societat. Ens podem remetre al que especifica l'article 4 de la CEDAW:

«L'adopció per part dels partits estatals de mesures especials temporals destinades a accelerar la igualtat de facto i eliminar la discriminació entre homes i dones tal com les defineix aquesta convenció, sense comportar, de cap manera, el manteniment de paràmetres desiguals o separats, i a no aturar aquestes mesures fins que els objectius d'igualtat d'oportunitats i tractament s'hagin acomplert».

Els que s'oposen al sistema de quotes el veuen com una violació d'un principi constitucional primordial, la igualtat, a més del

fet de creure que les dones que s'aprofiten de la quota donen la impressió d'haver assolit el seu lloc precisament per la quota, i no per la vàlua personal i professional. També creuen que aquestes dones de les elits no estan qualificades per treballar als consells parlamentaris i municipals.

Se suposa que presentar un sistema de quotes encoratjarà les dones a implicar-se de manera més activa al procés polític. A més, la quota és una oportunitat indirecta perquè les dones es formin i agafin experiència als afers públics, ja que no la reben de cap altra manera. Cal tenir en compte que la quota és una mesura temporal susceptible d'allargar-se tant com sigui necessari, amb l'esperança que no sigui permanent i pugui ajudar a assolir l'objectiu desitjat.

Els obstacles per a la participació política de les dones a Jordània es poden resumir d'aquesta manera:

El domini de l'autoritat patriarcal i el sistema cultural a Jordània es reflecteix en els costums i tradicions religioses. També tenen el suport de les institucions familiars, religioses, econòmiques, educatives, polítiques i socials que fomenten el paper tradicional de les dones. Malgrat els canvis a les funcions del patró social tradicional (com la família i la tribu), aquests formats encara juguen un paper influent en la promoció del paper dels homes al camp de la participació política i la marginació del paper de les dones. Això pot portar a la manca de suport social i moral a les dones quan proven de sortir-se'n al camp de la política.

La cultura dominant a Jordània és tradicional i conservadora, basada en un sistema de valors, costums i tradicions que dibuixa una imatge estereotipada de les dones a través de la socialització i de les

creences polítiques que determinen els papers que són apropiats i inapropiats per a homes i dones. Les dones han de tenir cura dels fills, el marit i la família, mentre que els homes han d'ocupar càrrecs legislatius i polítics. A més, la cultura jordana té un punt de vista negatiu en relació a la tasca de les dones a la política.<sup>6</sup>

Hi ha una manca d'estabilitat i de maduresa en la participació política de la societat jordana en general, i una manca d'experiència de les dones a la política, pel fet que durant dècades han estat excloses de la participació política del país.

La feblesa de les institucions de la societat civil a Jordània afecta el seu paper en l'activació i enfortiment de la participació política dels ciutadans. Els homes i les dones, com a unitats modernes, poden ser una alternativa a les unitats modulars tradicionals.

La dependència econòmica de les dones respecte als homes a causa de l'escassa participació a l'activitat econòmica i l'acaparament per part de l'home dels escassos recursos de la comunitat, es reflecteix en la poca capacitat de les dones per organitzar campanyes i intentar guanyar les eleccions, siguin municipals o parlamentàries.

Els desafiaments que afronten les dones a la llum de l'anomenada Primavera Àrab, que va ser una resposta al sorgiment dels extremismes religiosos, va comportar un fort atac contra els moviments feministes i va constituir una amenaça contra les demandes dels drets de les dones en particular. A més, la perspectiva àrab

sobre les revoltes populars i les reclamacions de reformes democràtiques va fer que les demandes específiques dels moviments feministes no fossin una prioritat i, per tant, impactessin negativament en la participació de les dones a la vida política.

Alguns dels obstacles principals associats a les institucions directament relacionades amb les dones són la manca d'encoratjament de les dones envers les dones, la manca d'atenció que el Govern i el Parlament dediquen a les qüestions de la dona, la incapacitat dels partits per fer un esforç per integrar aquestes qüestions als seus programes, i la integració de les dones mateixes en l'acció política.

## Recomanacions

1. Centrar-se en l'apoderament polític de les dones mitjançant la sensibilització, la formació i el foment de les capacitats.
2. Incloure el gènere a tots els programes i projectes que concerneixen a l'apoderament de les dones.
3. Continuar treballant en el sistema de quotes de les lleis electorals, per tal d'assegurar la presència de dones en la presa de decisions, en vista de les condicions que els impedeixen assolir aquesta presència de manera natural.
4. Modificar la Llei electoral de l'article 51 A que explica el mètode de càlcul per a les dones elegides, tenint en compte el nombre de vots en comptes del percentatge.

6. Othman, Hussien, Els obstacles que afronten les dones jordanes a la participació política [www.women.jo/documents](http://www.women.jo/documents).

5. Ampliar la quota a diverses lleis i regulacions i a diferents departaments i institucions del sistema, per assegurar la presència de dones a tots els centres de presa de decisions, encara que es faci per etapes, fins que la comunitat ho accepti. Així, les dones jordanes poden demostrar la seva vàlua a diversos llocs de presa de decisions.

## Referències

AWAD, Ahmad, *Un estudi sobre les dones als partits d'esquerra de Jordània*, Centre Al

Badeel per a Estudis i Investigació – Amman – Jordània – 2013.

HUSSEIN, Eman, *Les dones jordanes als municipis*, Comissió Nacional Jordana per a les dones, 2009.

JREIBE, Mohamad, *Dones i participació política*, [www.awapp.org](http://www.awapp.org), 2008.

KHAWALDEH, Saleh, *La participació política de les dones jordanes, estudi analític per a la participació de les dones al Parlament jordà*, Universitat de Ciències i Educació, Amman-Jordània, 2012.

OTHMAN, Hussien, *Els obstacles que afronten les dones jordanes a la participació política* [www.women.jo/documents](http://www.women.jo/documents).

## *Tercer eix:* La violència contra les dones

# Informe de seguiment sobre el progrés de la igualtat de gènere. El cas del Marroc: Repàs de la situació de la lluita contra la violència de gènere i la seva prevenció

**Naïma Chikhaoui i Ataïbi Mahdi**

(Naïma Chickhaoui, Facultat de Lletres i Ciències humanes de Rabat, estudiant de doctorat)

## Introducció

L'any 1998, i amb el primer govern d'alternació democràtica, el Marroc va adoptar una posició nova quant als compromisos externs envers els drets de les dones i la igualtat de gènere (Plataforma de Beijing, adopció de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones [CEDAW], Objectius de desenvolupament del mil·lenni...), en resposta a les mobilitzacions internes de les associacions feministes. Es van estipular tres camps de treball principals: reformes jurídiques, prevenció i lluita contra la violència de gènere, i polítiques inclusives sobre la igualtat de gènere. L'enfortiment dels drets socioeconòmics dispersos de les dones, que havien estat pobrament considerats des de 2005, va prendre una importància gradual però limitada amb la Iniciativa Nacional per al Desenvolupament Humà.

Els dos primers camps de treball es van iniciar i es van assolir progressos, per bé que continuen les mancances. El tema de les polítiques inclusives de gènere es va abordar mitjançant un Pla d'acció nacional per a la integració de les dones al desenvolupament. El 1999, però va rebre moltes crítiques i va ser ajornat per l'oposició. Es va reprendre el 2007, mitjançant l'elaboració i l'adopció d'una estratègia nacional per a la integració de gènere als programes i polítiques de desenvolupament.

Aquesta estratègia continua en procés de trobar una línia de govern metodològica i transversal mitjançant dos mecanismes comuns i derivats: una agenda de govern per a la igualtat de gènere, completada el 2011 i pendent d'implementació, que en gran mesura va ser resumida i revisada en un segon document, el Pla governamental per a la igualtat amb una perspectiva de paritat (ICRAM), adoptat pel Consell de govern el 2012, per al període 2012-2015.

És fàcil deduir que després de 15 anys (1990-2015), el Marroc encara no ha aplicat polítiques inclusives de gènere públiques, entre altres casos, en qüestió de violència de gènere. Des de 1999, tots aquests plans han inclòs el tema de la violència contra les dones com a àrea d'intervenció, però les mesures que s'han dut a terme són qüestionables. No obstant, s'han assolit avenços notables en aquest camp que cal consolidar i ampliar.

### **Context global socioeconòmic, polític i cultural de les realitats de igualtat de gènere**

Parlem d'una població femenina d'aproximadament 16,5 milions d'entre 32 milions d'habitants el 2012 (30,7 milions d'habitants segons el Cens general de població i allotjament, encarregat per l'Alt comissariat per a la planificació, 2004 [HCP, en les seves sigles en francès]). Cal remarcar el descens continuat de l'índex de creixement demogràfic, que va passar del 2,6% entre 1974 i 1982 a l'1,4% entre 1994 i 2004 (l'indicador de naixements de 2011 va ser de 2,19 nens nascuts per cada dona: Index Mundi).

Aquest perfil sociodemogràfic basat en el gènere suggereix una xifra en augment de persones solteres (25% a començaments de 1975, 40% el 2004), amb una gran presència de la franja d'edat 20-24, que arriba gairebé al 61,3% pel que fa a dones solteres en comparació al 92,1% dels homes, cosa que implica, en teoria, una recessió notable dels matrimonis infantils (HCP, 2004).

Les dones viuen cada cop més en entorns urbans, amb una població que va

arribar al 55.1% el 2004. A les àrees rurals, el 2012, el 97% d'aquesta població tenia electricitat a casa i el 95% aigua potable (Objectius de desenvolupament del mil·lenni, HCP, 2012).

No obstant, la xifra de dones analfabetes és més elevada que la dels homes: 74,5% d'analfabetisme per les dones de zones rurals, 39,5% per les dones urbanes; en comparació amb el 18,8% dels homes urbans (HCP), 55% a l'índex global de dones el 2012. L'any 2013, l'índex d'analfabetisme es va calcular en un 52% (dades de l'UNDP). Cal afegir que la manca d'escolarització, que afecta més les nenes de les zones rurals, costa un 1% del PIB i regenera l'analfabetisme («La non scolarisation au Maroc. Une analyse en termes de coût d'opportunité», Secretariat d'estat per a l'eliminació de l'analfabetisme i l'educació informal, i UNICEF; <http://www.jeunesdumaroc.com/breve5900.htmf>).

Podem comprendre millor la realitat de les nenes rurals més discriminades si ens fixem en un mercat laboral que s'aprofita de la seva manca de qualificacions i analfabetisme. Així, l'índex de noies treballadores (que guanyen menys que els homes de les zones rurals i rares vegades estan protegides socialment [de 15 anys en endavant]) és més elevat a l'entorn rural, i va arribar al 36% el 2012 (18% per a les noies de les ciutats). Cal recordar que tres dones de cada quatre treballen en l'assistència familiar sense cap remuneració (Informe dels Objectius de desenvolupament del mil·lenni, HCP, 2012).

Pel que fa a l'escolarització, l'índex de paritat de gènere (Informe sobre la xifra de nenes que assisteixen a l'escola en comparació amb els nens) continua revelant

les bretxes existents i un progrés lent a l'educació secundària. El 2012, les noies només arribaven al 74%, en comparació amb el 88% de nois de zones urbanes, mentre que la diferència entre noies i homes de les zones rurals eren més notables: 30,8% comparat amb el 56,4% (Informe dels Objectius de desenvolupament del mil·lenni, HCP, 2012).

Val la pena recordar que l'índex de feminització de l'educació superior va passar del 42,9% el 1999-2000 al 52,9% el 2009-2010; amb una representació molt nombrosa de dones en certes carreres (medicina dental amb el 73,3%, medicina i farmàcia amb el 63,6%). És un índex significatiu, amb un progrés en disciplines que durant molt de temps van estar reservades als homes, i un notable 51% al camp de la tecnologia (Informe dels Objectius de desenvolupament del mil·lenni, HCP, 2012). Paral·lelament, però, l'índex d'atur entre dones amb titulació universitària és més elevat que el dels homes: 21% en comparació a l'11% d'homes titulats. El 2012, l'índex nacional d'atur femení era de 9,9%, comparat amb el 8,7% masculí; (Informe dels Objectius de desenvolupament del mil·lenni, HCP, 2012).

Aquesta bretxa en l'índex d'atur també la corrobora el fet que el Marroc, amb un índex del 25,9% de dones ocupades en comparació al 74,7% d'homes ocupats, és un dels països on l'índex relatiu a la participació de les dones a la vida econòmica és més baix (lloc 128 d'entre 135).

El mercat laboral es caracteritza, per a les dones, en una presència diferenciada i desigual als diferents sectors. Les dones estan més presents als sectors industrials; especialment tèxtils, i com a mà d'obra

a les terres agrícoles familiars, i ocupen dues de cada deu feines al sector de serveis. Aquesta presència més notable en aquests darrers sectors es veu reflectida al terreny de la petita i mitjana empresa creada per dones, als camps dels serveis (37%), al comerç (31%), i finalment a la indústria (21%), especialment la tèxtil (Informe dels Objectius de desenvolupament del mil·lenni, HCP, 2012).

El mercat laboral compta amb un altre sector informal. Es tracta de les tasques domèstiques, com la neteja, la cuina i la criança dels fills, que recauen principalment en les dones sense cap reconeixement econòmic o social, sigui a nivell de PIB (3.108,65 \$/persona, 2013, Banc Mundial) o pel que fa a les provisions i prestacions socials.

El terreny del servei públic treballa de manera activa per la promoció de la igualtat d'oportunitats, i en especial per l'accés equitatiu a llocs executius. La baixa representació de les dones es comprèn perfectament d'ençà de 2002, quan es va informar que l'índex de dones titulades que treballaven era del 28,7% en entorns urbans, comparat amb el 15,5% dels homes (Enquesta nacional d'ocupació, 2002).

Com exemple, només el 6% i l'11% de dones ocupen llocs de secretàries generals i directives al servei públic marroquí. El sector diplomàtic ha fomentat, de manera notable, la representació de les dones, amb un 16% de dones ambaixadores (Ministeri de servei públic i modernització de l'Administració, 2012). L'índex d'accés de dones funcionàries a llocs de responsabilitat només ha progressat 5,3 punts en una dècada, passant del 10% el 2001 al 15,3% el 2010. A més, la Llei promulgada el 2012 sobre el nomenament de

llocs de responsabilitat basat en el principi de paritat només ha beneficiat 16 dones en comparació a 140 homes, l'equivalent a un 11,4% en un període de tres mesos (Informe dels Objectius de desenvolupament del mil·lenni, HCP, 2012).

L'adopció de la discriminació positiva mitjançant el sistema de quotes l'any 2007 ha fet possible una representació parlamentària femenina del 10% (0,65% a les eleccions legislatives del novembre de 1997), notablement més significativa que el 2011, amb un 17% de dones a la Primera Càmera parlamentària, però amb només un 2,2% de dones a la Segona Càmera, amb 6 dones que contrasten amb els 264 homes. El govern de 2012 va demostrar la feblesa d'aquests avenços als llocs ministerials amb una caiguda brusca del 21% el 2007 a un 3% el 2012 (dues posicions el 2000 i el 2004 de secretària d'Estat i Ministra delegada, però no com a Ministres).

Aquesta fluctuació indica la feblesa dels mecanismes de promoció a terrenys no instituïts i no estructurals. Es tracta més aviat d'una voluntat política demagògica que mostra un increment notable de l'última xifra únicament un any després de la renovació del govern: del 3% el 2012 al 15,8% el 2013, de 6 dones Ministres a 38 homes («La femme marocaine en chiffres - Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles», octubre de 2013).

A nivell local, el 2003, el Marroc només tenia 127 representants electes que fossin dones, de les quals només dues entre 41 eren presidentes electes de municipis, cosa que representa un 0,53%. Un discurs real d'incentius, un fons de finançament, (28,84 milions de dirhams), una crida als partits

polítics, i una mobilització de les associacions i els sectors del Ministeri de l'Interior van ajudar a assolir una representació del 12,38% el 2009, i van reparar una bretxa insostenible.

Aquest progrés encara limitat s'ha beneficiat certament de la implementació de dues lleis destinades a encoratjar la representació de les dones als organismes electes. Una Llei Orgànica (nº27-11, 14 d'octubre de 2011) que estableix una quota de 60 escons per a les dones (15%) entre els 395 escons de la Cambra de representants, i una altra (nº 59-11) referent a l'elecció de membres als consells de les autoritats regionals i locals.

Aquest progrés desigual segons les zones on viuen les ciutadanes marroquines demostra dos fets. El primer es resumeix en una certa dinàmica cap a la reducció de bretxes de gènere, que es pot confirmar pel progrés també limitat al rànquing de l'índex d'igualtat. El Marroc va passar d'un 0.534 el 2005 a un 0.444 el 2012, i es va classificar en el lloc 84 en comptes del 90 de 2005, entre els 148 països llistats i avaluats. No obstant, l'indicador de participació de les dones a la vida econòmica i política continua sent modest, d'un 0.318, al lloc 104 entre 182 països (Nacions Unides - Informe Marroc, «Bilan commun de pays des Nations Unies au Maroc 2010»).

## **Discriminacions relacionades amb la violència de gènere**

### **Els rostres de la violència contra les noies i les dones marroquines**

Mitjançant el primer sondeig de prevalença nacional elaborat pel HCP l'any 2009 i

publicat el 2011, el Marroc va poder avaluar les diferents qüestions relacionades amb la violència contra les dones. Segons el sondeig, aproximadament dues de cada tres dones d'entre 18 i 64 anys (63%, 67% en entorns urbans i 56% a les zones rurals) van patir almenys un acte de violència (de qualsevol tipus) durant els 12 mesos precedents a la data de l'enquesta (2009).

Més enllà d'aquesta xifra global, els detalls quantificats en aquest sondeig i als informes anuals difosos per les associacions que ofereixen assistència a les dones supervivents de la violència ens acosten a la realitat de la violència de gènere al Marroc.

La primera conclusió és que aquestes formes de violència tenen lloc en situacions diferents de la vida marital i familiar (els abusos físics per part de germans arriben al 42,3%, i per part dels pares, al 17,3%), i també en marcs socials i espais públics. La violència domèstica arriba al 55%, mentre que la violència extraconjugual és del 47,4%.

Pel que fa a la violència fora de la llar familiar, arriba al 32,9% en espais que suposadament estan sota control, al 24,3% a centres educatius i al 16% al lloc de treball.

Els abusos físics afecten les dones casades (6,4%) i dues de cada tres dones (9,7%, és a dir, un milió) a l'espai públic. Finalment, les dones més afectades per la violència conjugal ja la van patir quan eren nenes, perquè el 15,2% van ser obligades a casar-se, en comparació amb el 5,8% de les que es van casar lliurement.

La violència sexual, un dels grans tabús a nivell mundial, entesa com «relacions sexuals forçades, assetjament sexual amb tocaments, actes indecents, incitació a la prostitució i pràctiques sexuals sense

consentiment» (Enquesta nacional de prevalença, HCP, 2009) afecta el 23% de les dones, i el 2,1% informa que ha patit un acte de violència sexual en algun moment de la vida.

La presència de la violència sexual (dotze mesos abans del sondeig) és del 8,7% (7,1% a l'entorn rural i 9,8% a l'entorn urbà). Aquestes dades, calculades durant el sondeig de prevalença, corregeixen les xifres globals de les associacions i del MDSSE, que rarament tracta aquest índex ni parla de la importància d'aquesta forma de violència i la que té lloc als espais conjugals, professionals (1,8%, amb una vulnerabilitat major al sector privat, 3,8%) i públics (3,9%). Cal remarcar que el 6,6% (444.000) de dones casades pateixen actes de violència sexual (principalment pràctiques sexuals no desitjades). La violació conjugal no es contempla al sondeig, i tampoc al Codi Penal ni a la darrera Llei sobre violència de gènere de 2013 (la Llei de 2009 també en feia referència).

És important remarcar l'omissió en aquesta enquesta dels casos socials, generalment més vulnerables a la violència, i en concret de les dones amb necessitats específiques, com les immigrants clandestines, preses, mares solteres i prostitutes.

En el cas de la prostitució, una qüestió important al Marroc i per a aquells que la practiquen fora de les fronteres nacionals, cal insistir que els comentaris (1 i 2)/12.08.1997 y 2003 de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones ja remarcava en el punt (g) 7 el silenci de l'informe pel que fa a l'article 6 sobre la prostitució (12/08/97, A/52/38/Rev. 1 paràgrafs 45-80. Segon informe examinat el 15 de juliol

de 2003/29, sessió CNUSED-CEDAW). A més, la violència econòmica no està ben documentada, com en el cas de la qüestió hereditària que, segons algunes veus de les associacions feministes, continua sent un tabú.

## **Mesures de combat i prevenció, entre els obstacles i el progrés**

### **Reformes legals que no s'han posat en pràctica de manera efectiva**

El combat i la prevenció de la violència de gènere es basarà a partir d'ara en un objectiu principal, el de les reformes legals en favor dels drets de les dones que contribuiran, entre altres coses, a la eliminació de la violència de gènere legal, qualificada per les activistes feministes com a violència d'Estat. Aquest procés va començar el 1993 amb una primera revisió de la «Mudawana» (estatus personal o Llei de família), coincidint amb la ratificació de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de violència contra les dones (CEDAW), per bé que amb grans reserves (article 2, paràgraf 2 de l'article 9, paràgraf 4 de l'article 15 i articles 16 i 29).

Aquestes reserves van aprofitar altres reformes successives i van ser abordades el 2011 (lliurament d'un informe al secretari general de les Nacions Unides el 28 d'abril de 2011). Un corpus legal recolzat per diferents assoliments, com la modificació del Codi de Comerç, dos anys després de la ratificació de la CEDAW el 1995, perquè les dones quedessin alliberades de l'obligació de demanar una autorització als marits per dur a terme una activitat comercial (eliminació dels articles 6 i 7, substituïts per

l'article 17). L'aixecament de les reserves es va consolidar mitjançant la ratificació del Protocol opcional de la CEDAW de novembre de 2012 i el reconeixement de la primacia de les eines internacionals dels drets fonamentals i l'obligació d'harmonitzar les lleis nacionals amb aquestes convencions internacionals a la nova Constitució de 2011.

No obstant, el Marroc ha decretat declaracions-condicions que cancel·len tots els efectes de l'article 2. En concret, la regla de successió al tron (llinatge masculí) i algunes provisions de la sharia islàmica que persisteixen al Codi de Família, principalment la qüestió de l'herència en el marc familiar.

Quant al paràgraf 4 de l'article 15, nega el dret de les dones a escollir el seu lloc de residència, que no ha d'estar en contradicció (segons aquestes declaracions) amb les provisions dels articles 34 i 36 del Codi d'estatus personal del Marroc. No obstant, aquest darrer argument va caducar amb la reforma de 2004. És més, també cal remarcar que la Llei sobre l'aprovació del Protocol facultatiu de la CEDAW, per bé que va ser adoptada pel Consell de Ministres (novembre de 2012), no ha estat presentada al secretari general de l'ONU.

El dret a l'activitat econòmica també es va beneficiar d'una primera esmena al Codi de Treball el 1996 (article 726), que cancel·lava l'obligació de comptar amb una autorització del marit per signar un contracte laboral. Aquests drets econòmics, i d'altres relatius al món laboral, es van ampliar l'any 2003 amb l'esmena del Codi de Treball. Així, la baixa per maternitat es va augmentar a 14 setmanes en comptes de 12, i es van estipular altres drets relatius a

l'embaràs i al part (articles 152, 153, 159, 162...) La discriminació no sexual (article 9), així com l'assetjament sexual al lloc de treball (article 40) i la discriminació no remunerada i la igualtat de salari per la mateixa feina (article 346) també estan explícitament estipulats. Es permet a les dones treballar de nit, «en casos excepcionals establerts per la regulació», i es recomana que es proporcionin les condicions per regular-ho (article 172).

Les discriminacions sexistes quedaven particularment eliminades al nou Codi de Família de 2004, que estipulava per primera vegada la igualtat de la parella quant a drets i obligacions conjugals i familiars (edat de matrimoni i majoria d'edat, divorci subjecte a control judicial) i, per damunt de tot, eliminava el paper de guardià de l'home i l'obligació a l'obediència conjugal per part de les dones, que esdevenien persones jurídiques. Abordava la poligàmia a les negociacions vinculants, sense prohibir-la, i la qüestió de l'herència com a conjunt s'ignorava gairebé del tot.

La violència econòmica que sovint pateixen les dones dins de la parella conjugal (confiscació de salari, no tenir en compte les contribucions econòmiques de les esposes) rep una resposta a l'article 34, on s'estipula un «acord» legal i consensuat per assegurar la compartició igualitària dels béns acumulats durant el matrimoni en cas de separació.

El 2007 es va produir un progrés en el dret civil, amb la revisió de l'article 6 del Codi de Nacionalitat, vigent des de 1958, que garanteix la residència als infants nascuts de pare no marroquí i mare de nacionalitat marroquina. En canvi, quan es volen casar, les dones marroquines han

d'adequar-se sempre a les provisions legals establertes al Codi de Família, i per tant el marit ha de ser musulmà.

Finalment, la revisió del Codi Penal (Llei 24.03) i del Procediment Penal (Llei 03.03. 2003) concedia alguns drets a les dones, però tenia mancances importants a aquest nivell, de manera que les expectatives pel que fa al projecte de revisió del Codi Penal el 2010 eren molt altes. La revisió convertia la discriminació sexual en delictes (article 431-1, secció IIa), abordant-la en termes de drets de gènere i drets humans. El mateix codi descriu la violència domèstica com a delictes (article 414), i també l'assetjament sexual. Aquesta revisió ofereix l'oportunitat a les professionals de la sanitat a denunciar casos de violència contra les dones (article 446).

Hi ha hagut altres revisions més recents del Codi Penal com a resultat de la mobilització d'activistes. El 2013, l'eliminació dels articles 494, 495, 496 sobre el fet d'amagar, donar asil i segrestar una dona casada permetrà que les dones supervivents de la violència siguin acollides a refugis provisionals. El 2014, el segon paràgraf de l'article 475 va ser eliminat, acabant amb la violència doble que patia la víctima menor d'una violació o segrest, que es veia obligada a casar-se amb el violador per evitar-ne l'empresonament.

També cal remarcar l'esperit igualitari de la Constitució, que és capaç de establir legalment la igualtat de gènere i la no discriminació, ja que s'estipulen dos articles principals sobre violència de gènere directament o indirectament relacionada amb els drets (19, 164, 20, 21, 22, 31).

No obstant, la manca d'una llei específica sobre violència de gènere encara pre-



ocupa. El Marroc ha anunciat oficialment als organismes de l'ONU des de 2003 la seva intenció d'aprovar aquesta Llei. El text ha estat redactat i presentat a nivell institucional des de 2006, i des d'aleshores ha passat per tres projectes i tres esborranys (2006, 2009 i 2013).

L'última llei que es va debatre (193-13) encara no ha estat adoptada, i és responsabilitat d'un comitè representat pel Ministeri de Justícia i Llibertats i el Ministeri de Solidaritat, Dones, Família i Desenvolupament Social. Està sent estudiada per un comitè nomenat sota la responsabilitat del cap de Govern.

El problema d'aquesta llei és que únicament reconeix dues formes de violència: la domèstica, en termes de «abusos físics i negligència», i l'assetjament sexual al lloc de treball.

Pel que fa a la implementació de les lleis esmenades mencionades anteriorment, la situació té diverses mancances: la dispersió d'articles que tracten la violència contra les dones en múltiples textos; l'analfabetisme legal existent entre la major part de les dones (que no han estat prou ben informades després de les reformes); la persistència d'articles discriminatoris i sexistes; o la implementació desigual. Finalment, el marc insuficient de referència en termes de violència domèstica o de gènere sovint s'amaga rere una dimensió de to moral (Codi Penal: exemple de l'article 488: l'atac contra l'honor i la violació d'una dona verge com a factor per rebre un càstig més fort...).

Aquest corpus, i algunes qüestions legals (com ara el matrimoni de menors) provoquen, de vegades, interpretacions errònies, sovint pel poder dels jutges, que

no són sistemàticament favorables a la igualtat de gènere. També hi ha una visió esbiaixada, que sovint altera el sistema jurídic en termes de corrupció i manca de governança general.

Per descomptat, la reforma d'aquest sistema, que va començar el 2012, continua en procés d'elaboració (per exemple, la Carta del sistema judicial, al juliol de 2013), i és una tasca a la qual les feministes marroquines han intentat contribuir de manera específica al terreny de la igualtat de gènere i l'equitat, però la solució encara queda lluny d'assolir-se. Les dificultats pràctiques, com per exemple la manca de perspectives d'assistència o reparació, fan que l'accés als aparells legals per part de les dones supervivents de la violència sigui difícil, fins el punt d'estar obstruït.

L'ajornament conseqüent de l'aprovació d'una llei per combatre i prevenir la violència de gènere (una dècada des de 2006) es podria explicar fàcilment pels desacords en un marc de referència que considera aquesta violència com a discriminació sexista estructural, violació dels drets fonamentals de les noies i les dones, i indicador de la desigualtat de gènere.

Els desacords pel que fa a les diferents lleis que ja s'han presentat des de 2006 fan que aquest punt de vista sigui plausible. Els continguts i els textos semblen dividits entre un impuls progressiu i un de regressiu. Dos exemples il·lustratius: les provisions sobre la violació conjugal i l'avortament presentades el 2009 van ser ignorades a la Llei de 2013, malgrat les contribucions positives que també estaven absents a la Llei de 2009 (coordinació, inclusió de diverses formes de violència, etcètera).

D'altra banda, la lluita contra la violència, especialment contra les noies, i la seva prevenció tenia grans esperances dipositades en la Llei 19-12, que prohibia la contractació de nenes menors de 15 anys i exigia l'autorització dels tutors per a noies d'entre 15 i 18. Aquestes necessiten un contracte laboral i una garantia de baixa remunerada. Per desgràcia, aquesta llei continua pendent, per bé que no respecta l'edat estricta i generalitzada de 18 anys.

Hi ha una altra forma de violència que és cada cop més evident; el reclutament de noies a les xarxes del terrorisme fonamentalista religiós, en especial d'ençà del conflicte sirià. Aquestes noies i dones són enrolades i adoctrinades per actuar com a «màrtirs» de la «Jihad armada», esclaves sexuals, dones de la neteja i cuineres, i probablement com a «reproductores» o «cossos» genèsics. Aquestes noies són segrestades de manera individual o reclutades a través de pàgines web i enllaços virtuals.

Aquesta violència està alimentada per noves pràctiques de costums profundament arrelades o per una certa interpretació de la sharia (jurisprudència islàmica): matrimoni amb testimonis i Fatiha (primer capítol de l'Alcorà), que legalitza els matrimonis i la seva consumació mitjançant l'aprovació ràpida dels parents més pròxims. Aquestes mateixes pràctiques són factors que incrementen els embarassos i els parts no desitjats, la interrupció voluntària de l'embaràs i els avortaments sempre il·legals, i l'empitjorament de l'estatus de les anomenades «mares solteres» i els matrimonis infantils i/o forçats.

La Llei de 2003 sobre la lluita contra el terrorisme (03-03), reforçada per la

Llei 86-14 adoptada el 2014, no s'ocupa de l'aspecte específic de les dones i noies vulnerables, que sovint són dependents i pateixen la inculcació de valors com l'obligació matrimonial, encara que sigui amb un presumpte terrorista. Aquesta forma de violència encara espera una resposta legal.

## Oportunitats per incloure polítiques preventives públiques a l'agenda

Des de 2005, el Marroc s'ha dotat de plataformes de planificació i programació de polítiques públiques, pel que fa a la lluita i la prevenció de la violència de gènere.

Basant-se en les recomanacions de Beijing i en la Plataforma per una acció en dotze camps (1995), inclosa la violència de gènere, la ratificació de la CEDAW (el 1993 i sense reserves des de 2011), la seva signatura (1993) i finalment la voluntat d'assolir els Objectius de desenvolupament del mil·lenni (2000/2015), el Marroc ha començat a treballar de manera institucional en aquestes àrees i ha adoptat una política voluntarista.

D'entre aquestes plataformes tan importants i globals, cal destacar l'Estratègia nacional per combatre la violència contra les dones (2003), consolidada amb un pla operacional redactat el 2005 i adoptat el 2006. Aquests dos fulls de ruta es van beneficiar en gran part de la implementació el 2007 de l'Estratègia nacional per a la integració de l'enfocament de gènere a les polítiques i programes de desenvolupament, amb el suport d'una circular ministerial del Primer Ministre, on reclamava la seva implementació al sector.

Altres accions organitzatives per donar suport a la governança i a les polítiques públiques inclusives, amb un enfocament d'igualtat i equitat de gènere, principalment al terreny de la violència de gènere, han començat a dur-se a terme i contribuiran amb suport metodològic i de direcció transversal, entre d'altres.

Hem de citar, en aquest aspecte, l'establiment d'un sistema de recollida de dades sobre la violència, que es realitza des de 2008 i que enregistra la productivitat des de 2009 (cobreix la policia nacional i la gendarmeria des de 2010, juntament amb alguns ministeris). També du a terme un sondeig sobre la incidència de la violència contra les dones a escala nacional el 2009 i amb resultats exhaustius des de 2011. És una altra oportunitat per conèixer les realitats de camp i poder actuar millor a nivell polític. Quant a la provisió institucional de serveis, que dona suport a la provisió existent des de mitjans dels noranta, s'han establert unitats d'assistència per a dones i nenes supervivents de la violència, amb l'ajut d'una circular del Ministeri de Justícia i Sanitat.

També s'ha assolit una altra fita pel que fa a una dinàmica molt important del procés: la lluita contra els estereotipus sexistes. Aquesta àrea d'intervenció es va analitzar relativament ràpid, a través d'un estudi sobre l'eliminació de les imatges i els continguts sexistes estereotipats dels llibres de text el 1997, i des d'aquella data s'ha reprès de manera episòdica.

Els mitjans de comunicació de masses han estat supervisats per un Pla nacional per a la millora de la imatge de les dones als mitjans, el 2005, seguit de dos estudis (qualitatiu i quantitatiu) sobre aquest tema per part del Ministeri de Comunicació

(«Attentes de la femme marocaine en matière de représentations de son image dans les médias audiovisuels»). Un altre estudi més recent (2014) va ser encarregat per l'autoritat superior de comunicacions audiovisuals («Image de la femme dans les medias»), i encara hi va haver un altre el 2010 sobre la difusió de la cultura de la igualtat de gènere (MDSSF).

Certament, aquesta Pla, avaluat el 2009 però que mai s'ha implementat, i les contribucions efectives d'aquests estudis, encara estan sent considerats. Des de 1998, s'han dut a terme accions extensives a través de les campanyes nacionals per lluitar i prevenir la violència contra les dones. Des d'aleshores s'han celebrat 13 campanyes. Aquesta tasca sembla que ha donat resultats: un informe demostra que el 94,05% (835 formularis processats) té esperances noves i més exigents pel que fa a la denúncia i la prevenció («Etude d'évaluation de l'impact des campagnes nationales de lutte contre la Violence Fondée sur le genre: Campagnes de 1998, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008», MDSFS).

Una resposta prometedora, però sempre incompleta, és el projecte d'esmena de la Llei n° 77-03 sobre el sector audiovisual, mitjançant l'esmena dels articles 4 i 9 destinats a prevenir i lluitar contra els estereotips i la discriminació de gènere. Un altre projecte també programat des de 2006 però que encara no s'ha materialitzat és la creació d'un observatori nacional sobre violència contra les dones i uns observatoris regionals per denunciar casos de violència i discriminació contra dones i noies.

Aquestes mesures institucionalitzades, que podrien donar bons resultats, no han estat gaire convinents.

En primer lloc, l'obstacle endogen és, en primer lloc, estructural i polític. Implica la no implementació dels objectius estratègics de la plataforma de Beijing. Aquests objectius no són gaire satisfactoris per al Marroc. Els objectius més importants que es mencionen són: «Revisar, adoptar i mantenir polítiques macroeconòmiques i estratègies de desenvolupament que abordin les necessitats i els esforços de les dones que es troben en situació de pobresa» (4<sup>a</sup> Conferència mundial sobre les dones, Beijing, 4-15 de setembre de 1995, A/CONF.177/20.17 d'octubre de 1995. Nacions Unides, p. 25).

En segon lloc, la manca de voluntat política real i perdurable és el segon obstacle més important per a la implementació d'una política pública efectiva i eficient. La sensibilitat per la igualtat de gènere sembla xocar contra l'oposició del marc de referència sobre igualtat de gènere i drets fonamentals indivisibles. La discontinuïtat política governamental també s'explicaria pels interessos partidistes d'aquest marc de referència.

Altres obstacles que s'hi deriven són inherents als fonaments de qualsevol política pública. Es tracta, per tant, d'un mecanisme nacional que s'encarrega de coordinar la transversalitat interministerial i interna relacionada amb el mandat inclusiu del foment de la igualtat de gènere, afeblit des de la seva creació el 1998 per culpa de les mancances estructurals.

D'aquesta manera, el mecanisme es caracteritza per una oscil·lació entre les divisions i unitats que estan a càrrec dels expedients / directives generals per a afers de les dones, que comporten una manca de pes tècnic institucional i de presa de

decisions. Aquest poder de decisió depèn, a nivell global, del sector en qüestió, més que no pas del president del Govern. El mecanisme nacional també pateix la xifra reduïda de recursos humans i la manca d'estructures regionals dependents i institucionalitzades.

El pressupost dedicat a la igualtat de gènere és modest, fins i tot en el cas de les prestacions socials. El 2009, el 54% del pressupost procedia de la iniciativa nacional per al desenvolupament i la integració dels objectius de desenvolupament del mil·lenni per a la igualtat de gènere. En resum, el pressupost dedicat a la igualtat i la violència de gènere depèn gairebé totalment de patrocinadors estrangers, incloent agències de l'ONU i socis de la cooperació bilateral o internacional.

És una llàstima que el capital acumulat en termes d'elaboració (Ministeri d'Economia i Finances) dels informes paral·lels sobre pressupostos sensibles amb les qüestions de gènere des de 2002 fins al present no hagi aconseguit integrar a la seva llei orgànica sobre finances públiques adoptada el 2014 (n° 130-13) aquesta dimensió o una experimentació efectiva a nivell del sector. El mecanisme nacional (MFFDS) en seria el principal beneficiari, a més d'una bona pràctica que es podria convertir en un model a seguir.

En realitat, és gràcies a la col·laboració tècnica i financera internacional (UNFPA, Dones de l'ONU, GTZ/GYZ, ACIDI) que les plataformes preparades, inclosa la SNVF i el seu pla operatiu i moltes altres mesures, han pogut ser implementades.

El programa multisectorial per combatre totes les formes de violència de gènere, mitjançant l'apoderament de

dones i noies al Marroc (TAMKINE 2008-2011), comportarà un finançament de fins a 73 milions d'euros (19,36 milions de dirhams). Aquest programa intentarà accelerar l'assoliment dels Objectius de desenvolupament del mil·lenni.

Hi ha dues oportunitats més que el Marroc pot aprofitar actualment per consolidar els assoliments. La primera és la col·laboració amb la Unió Europea. Es tracta d'un programa, anunciat el 2012, de suport tècnic i econòmic al Pla governamental d'igualtat, amb un pressupost de 45 milions d'euros durant un període de 72 mesos.

La segona oportunitat va prendre forma amb la declaració oficial, al més alt nivell institucional, per part del rei Mohamed VI, al missatge que va pronunciar durant la inauguració del Fòrum mundial sobre drets humans celebrat entre el 27 i el 30 de novembre a Marràqueix: «Sabem, no obstant, que tenim un llarg camí per endavant. Una Llei sobre tasques domèstiques que concerneix principalment les dones joves s'està debatent actualment al Parlament, i el Govern treballa en la redacció d'una Llei sobre violència contra les dones. A més, aviat s'establirà una autoritat per a la paritat i la lluita contra totes les formes de discriminació, com a organisme constitucional.»

La resposta a una solució real per aconseguir una igualtat de gènere de facto al Marroc només pot ser afirmativa, si el paràmetre de la voluntat política dóna lloc a actituds voluntaristes i fidels a l'esperit de la nova Constitució. La implementació provisional, interminable, de l'autoritat superior per la paritat i la lluita contra les discriminacions/APALD (article 19 de la Constitució) ja ha estat reforçada per la

Llei publicada a la premsa i aprovada al Consell de Ministres.

## Recomanacions

1. Assegurar que «l'estatus avançat» reservat a certs països en el marc de la Unió Europea (l'exemple del Marroc) compromet aquests darrers a implicar-se en totes les iniciatives, mesures i projectes relacionats amb la violència de gènere.
2. Exigir que les avaluacions dels Objectius de desenvolupament del mil·lenni de 2015 incloguin indicadors d'actuació sobre la contribució econòmica dels estats que lluiten contra la violència de gènere.
3. Aconseguir que la igualtat de gènere i la prevenció i lluita contra la violència contra les noies i les nenes sigui una línia transversal de treball a l'agenda futura del Objectius sostenibles de desenvolupament.
4. Dur a terme estudis d'avaluació sobre els costos econòmics de la violència de gènere per donar suport a un enfocament comparatiu als diferents països mediterranis.
5. Redirigir l'experiència dels estudis de prevalença als països que ja els han realitzat per actualitzar les dades i mesurar la regressió o l'empitjorament d'aquest fenomen, i posar-los en pràctica als països que encara no ho han fet.
6. Preveure, en qualsevol informe sobre igualtat de gènere i lluita i prevenció de la violència contra dones i nenes, els indicadors destinats a mesurar les

aportacions financeres nacionals dedicades a aquests camps d'acció.

7. Llançar una campanya regional mediterrània de lluita i prevenció en termes de violència de gènere amb missatges adaptats al marc de l'objectiu global.
8. Programar, al llarg de tot l'any, la divulgació de productes educatius sobre la cultura de la igualtat de gènere i els drets fonamentals (quotes) als diferents mitjans de comunicació i tecnologies de la informació, i controlar els estereotips sexistes.
9. Sistematitzar el control dels estereotips sexistes als continguts, mitjançant la divulgació educativa, els mitjans i els programes i continguts de comunicació.
10. Fer efectiva la implementació de l'esperit i les clàusules de la CEDAW a totes les revisions o legislacions relacionades amb la violència de gènere i l'establiment d'institucions d'igualtat de gènere.
11. Convocar els diferents estats perquè integrin clàusules relacionades amb uns pressupostos sensibles amb les

qüestions de gènere a les seves lleis respectives de finançament públic per tal d'assegurar legalment la seva implementació.

12. Dur a terme sondejos de prevalença amb eines metodològiques estandaritzades i pertinents a escala regional mediterrània, amb una perspectiva comparativa i pràctica de la intervenció regional.
13. Revisar les lleis contra el terrorisme de cada país per integrar la dimensió de violència de gènere com a modalitat de reclutament de noies i dones.
14. Pressionar els països que han fet esment públicament de certs articles de la CEDAW i que encara no s'han adherit i/o no han presentat els instruments relacionats amb els diferents drets de les dones, en especial el Protocol opcional, al secretariat general de l'ONU.
15. Fer servir la data límit internacional de 2015 (revisió de la Plataforma de Beijing, adopció de l'agenda de desenvolupament post-2015 i post-Rio+20) per establir, seguint l'exemple de la CEDAW, una vinculació i no solament un mecanisme declaratiu davant de l'ONU.

# Resum dels informes de seguiment dels compromisos de dotze estats membres de la Unió per la Mediterrània en relació als drets de les dones i la igualtat de gènere

**Cécile Gréboval**  
(Consultora internacional)

## Introducció

Aquest informe és el primer de la seva classe preparat per la Fundació de Dones Euro-mediterrànies (EMWF). El seu objectiu és assegurar el seguiment dels compromisos en termes de drets de les dones i d'igualtat de gènere als quals van arribar els estats en el marc del procés Euromed. El primer document cobreix dotze països de la regió: Algèria, Egipte, Espanya, França, Grècia, Itàlia, Jordània, Líban, Marroc, Portugal, Tunísia i Turquia, i aborda tres qüestions principals:

- participació de les dones a la vida econòmica, professional i social;
- participació de les dones a la vida política;
- violència contra les dones.

Aquest document resumeix els informes dels dotze països, centrant-se en una o varies de les qüestions que aporten les expertes

escollides per l'EMWF. Set dels dotze informes nacionals tracten principalment de la vida econòmica, professional i social; quatre informes aborden principalment (en dos dels casos de manera exclusiva) la participació de les dones a la vida política, i un dels informes parla sobretot de violència contra les dones. El sumari és, per tant, una anàlisi específica de la situació actual, limitada a la informació proporcionada.<sup>1</sup>

## La llarga marxa de la solidaritat euromediterrània

Creat el 1995 pels Ministres d'Affers Exteriors dels 15 estats membres de l'UE i els 12 països mediterranis que eren socis en aquell moment, el Procés de Barcelona va posar els fonaments de la col·laboració euromediterrània, i va oferir un marc per a les relacions bilaterals i regionals entre aquests països. Guiat per la Declaració de

1. Les fonts de les xifres procedents dels informes nacionals s'indiquen sempre que estiguin disponibles.

Barcelona, aquest procés va ser ampliat i va donar llum a la Unió per la Mediterrània (UpM).

La Política Europea de Veïnatge (ENP) es va implementar el 2004, i el Procés de Barcelona va esdevenir un fòrum multilateral de diàleg i cooperació entre l'EU i els seus socis mediterranis, mentre que les relacions bilaterals complementàries quedaven emmarcades principalment per l'ENP i els acords d'associació signats amb cadascun dels països socis. El suport a la transició econòmica i la reforma oferta per la Unió Europea es finança a través de l'Instrument Europeu de Veïnatge i Societat (ENPI), operatiu des de gener de 2007.<sup>2</sup> L'ENPI contempla sis objectius (principalment relacionats amb la igualtat, la societat civil i la reducció de la pobresa) i té un pressupost de 15.433 milers de milions d'euros.

La Unió per la Mediterrània (UpM) es va crear el 2008 per relançar el Procés de Barcelona. L'UpM treballa en paral·lel amb l'ENPI i té l'objectiu de fer de l'euromediterrània una zona democràtica, estable i pròspera. La Unió es basa en els principis de la paritat nord-sud i en la copropietat de projectes entre els països del sud i el nord de la Mediterrània. Enfortir la cooperació i els vincles a nivell regional entre les dues ribes de la Mediterrània és una tasca que cal abordar mitjançant la implementació de projectes específics. El 2015, l'UpM inclou 28 països de l'EU, la pròpia EU, Albània, Algèria, Bòsnia i Hercegovina, Egipte, Israel, Jordània, Líban, Marroc, Mauritània, Mònaco, Montenegro, Palestina, Tunísia i

Turquia. Líbia té estatus d'observador. La Lliga Àrab participa al procés.

### Cooperació euromediterrània i drets de les dones

La qüestió dels drets de les dones ha estat present des de la creació del Procés de Barcelona. De fet, el 2005 la trobada de Barcelona va aprovar un programa de cinc anys que menciona en diverses ocasions els drets de les dones i la igualtat entre dones i homes. El programa es compromet de manera notable en termes de participació i presa de decisions a tots els terrenys (polític, social, cultural), l'índex d'ocupació de les dones i el respecte pels drets i les oportunitats educatives. Aquests compromisos segueixen sent força generals, no inclouen cap aspecte programàtic i no aborden qüestions com la sanitat o la violència contra les dones, però transmeten un missatge potent als estats sobre la necessitat de situar les qüestions d'igualtat entre dones i homes i el foment dels drets de les dones al nucli de l'aparell de l'Euromed.

El Procés de Barcelona va esdevenir una realitat gràcies a la Primera Conferència Ministerial per *Enfortir el paper de les dones a la societat*, celebrada a Istanbul el novembre de 2006, durant la qual els participants van examinar tres qüestions principals:

- respecte pels drets de les dones com a garantia dels drets humans i d'una democràcia major;

- accés de les dones a l'educació i a l'ocupació;
- el paper de la cultura i els mitjans de comunicació com a instruments clau per fer que els punts de vista sobre igualtat de gènere evolucionin.

Les conclusions de la conferència d'Istanbul van permetre la implementació d'un pla d'acció per a 2006-2011 i un mecanisme de seguiment. Aquestes conclusions i el pla d'acció resultant representen un enfocament més estructurat i acordat, i sortosament inclouen una referència als compromisos a escala internacional, regional i nacional per part dels socis, en particular la referència a la Convenció de l'ONU sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW). De manera similar, la inclusió d'un llenguatge més precís per assolir la igualtat de gènere, la lluita contra totes les formes de discriminació i la protecció dels drets de les dones són aspectes positius, com ho és la inclusió de la violència contra les dones. El mecanisme de seguiment que proporciona el pla d'acció inclou la trobada anual del Comitè de l'Euromed, reunions ad hoc dels alts responsables per abordar la implementació del pla i elaborar un informe per a la conferència de Ministres d'Afers Exteriors de l'Euromed, i el compromís de celebrar altres conferències ministerials de seguiment.

La Segona Conferència Ministerial per enfortir el paper de les dones en la societat va tenir lloc a Marràqueix el novembre de 2009. La Conferència de Marràqueix va permetre els socis de l'UpM refermar el seu compromís per implementar les conclusions d'Istanbul i el pla d'acció 2006-2011, avaluar els progressos fets d'ençà de

la seva adopció, i extraure lliçons d'aquesta primera experiència. Les conclusions adoptades inclouen referències interessants a compromisos internacionals, la lluita contra totes les formes de violència, les dones immigrants, etcètera.

Fins el 2013 no va tenir lloc la Tercera Conferència Ministerial per enfortir el paper de les dones a la societat, a París. Les conclusions de la conferència de París són, tanmateix, força generals, sense un compromís gaire precís. Aquestes conclusions preveuen, en termes de seguiment, la celebració d'un fòrum euromediterrani sobre l'enfortiment del paper de les dones a la societat, per assegurar un diàleg efectiu sobre les polítiques i la legislació en relació a les dones. Igualment, es manté la trobada anual d'alts càrrecs i experts per consultar la societat civil i informar els alts càrrecs de l'UpM. La pròxima conferència ministerial està planejada per a 2016.

### Fins a quin punt és eficient, el Procés d'Istanbul?

El Procés d'Istanbul és el primer procés intergovernamental regional de consulta i diàleg sobre drets de les dones. Durant el període 2006-2011, els estats membres van ser cridats a presentar informes anuals, i la Comissió Europea va encarregar informes de resum per a quatre edicions fins a 2011:

- Accions i principis horitzontals.
- Drets civils i polítics de les dones.
- Drets econòmics i socials de les dones.
- Els drets de les dones al camp cultural i el paper de la comunicació i els mitjans.

2. Els 16 països socis de l'ENPI en el sud són: Algèria, Egipte, Israel, Jordània, Líban, Marroc, Territoris palestins ocupats, Síria i Tunísia. Líbia té estatus d'observadora a la Societat Euromediterrània i pot rebre finançament a través de l'ENPI.

Aquest procés és una eina regional única per al foment de la igualtat de gènere i per a la protecció dels drets de les dones, pel fet d'estar negociat per tots els països participants i no imposat per la Unió Europea. Reconeix (com a mínim en principi) el paper de la societat civil i ha donat com a resultat una extensa producció d'informes i documentació a càrrec de la Comissió Europea, els països i les diferents xarxes de la societat civil.

Les conclusions de la Conferència Ministerial d'Istanbul i, posteriorment, la de Marràqueix han creat grans expectatives perquè contenen referències a la revisió de la legislació discriminatòria, la CEDAW, la igualtat de gènere i la discriminació positiva. No obstant, el procés també té mancances. En primer lloc, la inexistència d'un mandat clar per als mecanismes de seguiment i la manca de provisions específiques, objectius quantitatius i mesures transversals. El procediment utilitzat per a la redacció d'informes també en compromet el seguiment, ja que, per bé que el qüestionari destinat als estats se centra en quatre qüestions, el contingut queda a la seva completa discreció, sense que hi hagi una obligació d'arribar a compromisos, pressupostos i dades de venciment concretes. Finalment, la consulta a la societat civil es podria millorar, així com la visibilitat del procés, que és limitada.

Aquest procés continua sent una eina útil per a una cooperació real entre les dues ribes de la Mediterrània en aspectes clau per al respecte dels drets humans, el benestar i el desenvolupament econòmic de la regió. La clarificació del mandat, l'establiment d'objectius precisos complementats amb recursos, un procés d'avaluació i la plena participació de la societat

civil fóra indispensable per a un millor funcionament d'aquesta eina, així com un connector necessari entre aquest procés i les obligacions internacionals dels estats. En aquest aspecte, es podria implementar un marc regional dinàmic per fomentar els drets universals de les dones.

### Perspectives per als drets de les dones a la regió euromediterrània

Als darrers anys, les dues ribes de la Mediterrània han experimentat un desenvolupament que ha provocat diferents nivells d'influència sobre la implementació, protecció i progrés dels drets de les dones i la igualtat de gènere.

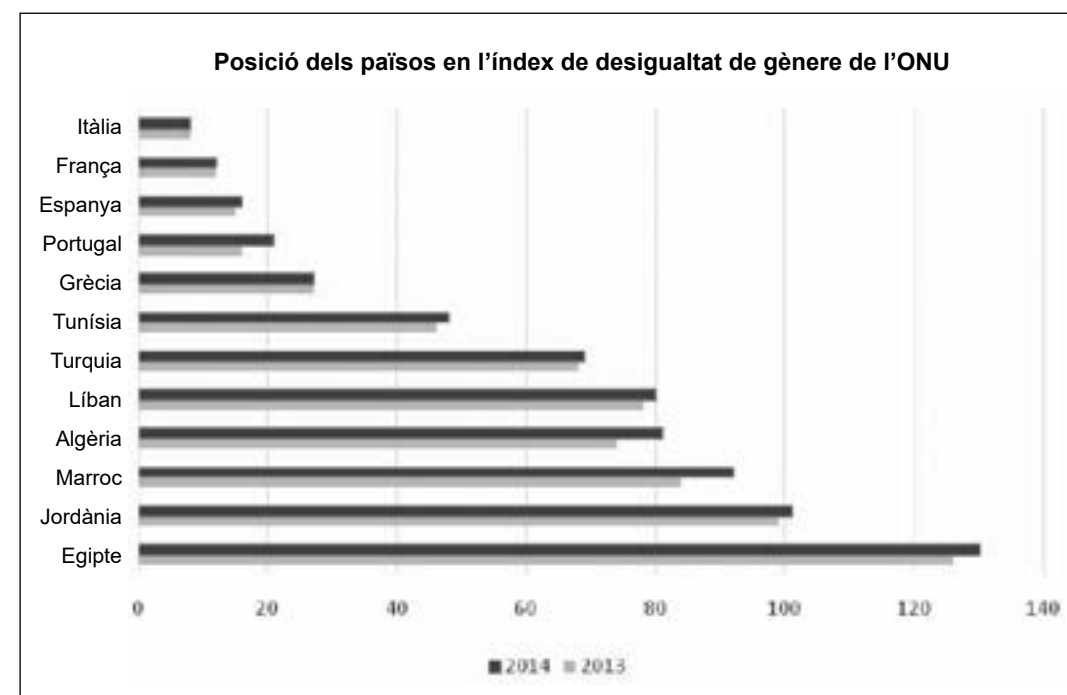
Al sud de la Mediterrània, tres anys després de la Primavera Àrab, el balanç varia segons el país, però la pobresa i les desigualtats sempre afecten les dones de manera considerable. Tunísia està avançant i consolidant lentament els beneficis obtinguts, mentre que al Marroc, malgrat els progressos, la implementació dels nombrosos textos adoptats s'està qüestionant. Arreu, els costums, els estereotips i les religions són obstacles importants. Els informes procedents d'Algèria, Egipte, Jordània i el Líban emfatitzen notablement unes estructures patriarcals arrelades que no afavoreixen l'emancipació de les dones. La manca d'estabilitat a Egipte està posant en perill els drets de les dones, i a Algèria l'estancament polític continua sent un obstacle. Al Líban, «la inestabilitat política, l'estancament econòmic i l'amenaça de guerres religioses» han portat a un empitjorament de les discriminacions. La guerra a Síria té un impacte creixent sobre

els països veïns, en termes polítics i econòmics, i també per l'arribada de refugiats.

El compromís actiu de les dones als aplecs populars no ha donat com a resultat avenços proporcionals en termes de polítiques i legislació, ni un progrés real a la participació política, econòmica i social de les dones, perquè les reivindicacions feministes han quedat marginades aprofitant la crida a les reformes democràtiques, de les quals haurien d'haver estat la base. A més, en el marc d'inestabilitat política i econòmica de la regió, sovint és fàcil ignorar els drets de les dones sota el pretext immutable i erroni de les «causes prioritàries». Per acabar, el fonamentalisme religiós i la seva brutalitat envers les dones és un factor d'enorme preocupació.

Als països europeus, el progrés en termes de drets de les dones ha estat remarcable als darrers cinquanta anys. Tanmateix,

la crisi econòmica i les mesures d'austeritat han tingut un impacte negatiu en la situació de les dones en diversos camps. La crisi econòmica també ha impactat sobre els països del sud de la Mediterrània i les dificultats econòmiques augmenten les tensions relacionades amb l'auge dels fonamentalismes religiosos. El neoliberalisme i el seu impacte en termes de globalització dels mitjans de comunicació i les noves tecnologies de la informació difonen maneres de consumir que són contràries al desenvolupament sostenible i contribueixen a l'objectivació creixent de les dones, els seus cossos i la seva sexualitat. Arreu, en graus diversos, els estereotips del paper de les dones i els homes, el conservadorisme i les tradicions, són obstacles considerables per assolir la igualtat real, l'adopció de polítiques progressistes i la implementació de dispositius.

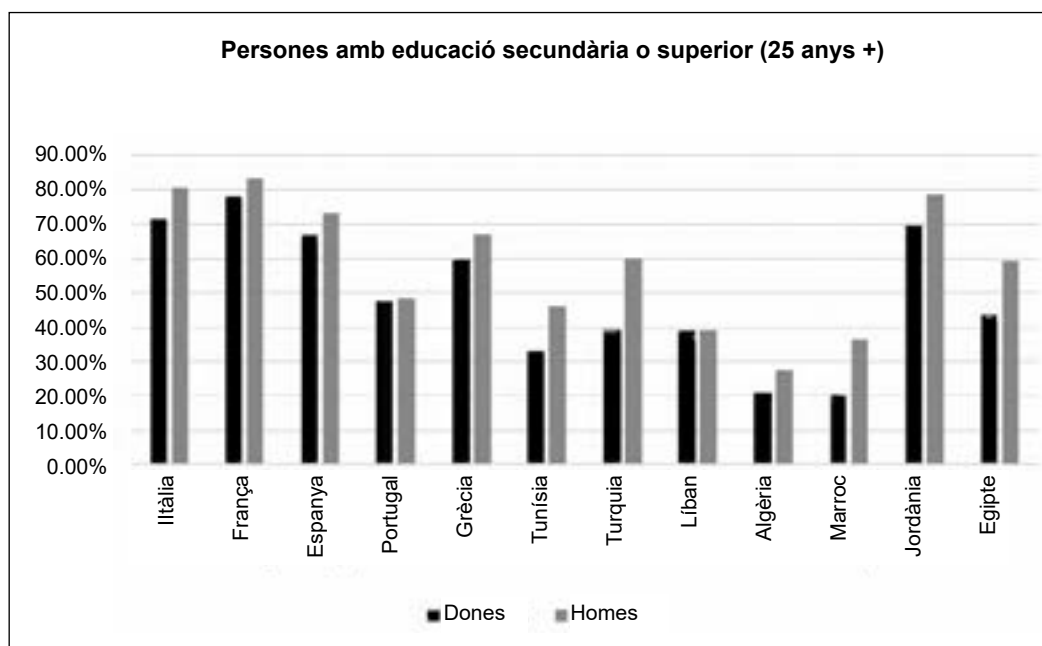


Els contrastos de la regió fan que les comparacions siguin difícils. De fet, segons l'informe sobre la bretxa de gènere del Fòrum Econòmic Mundial de 2014, la regió d'Orient Mitjà i el nord d'Àfrica es troba a la cua de les mitjanes regionals, i la regió de Europa i Àsia Central se situa al segon lloc (de sis).<sup>3</sup> Malgrat tot, podem identificar algunes tendències, així com alguns obstacles que sovint són comuns i que actuen com a palanques per al canvi.

### La participació de les dones a la vida econòmica, professional i social

La independència econòmica de les dones és clau per assolir la igualtat de

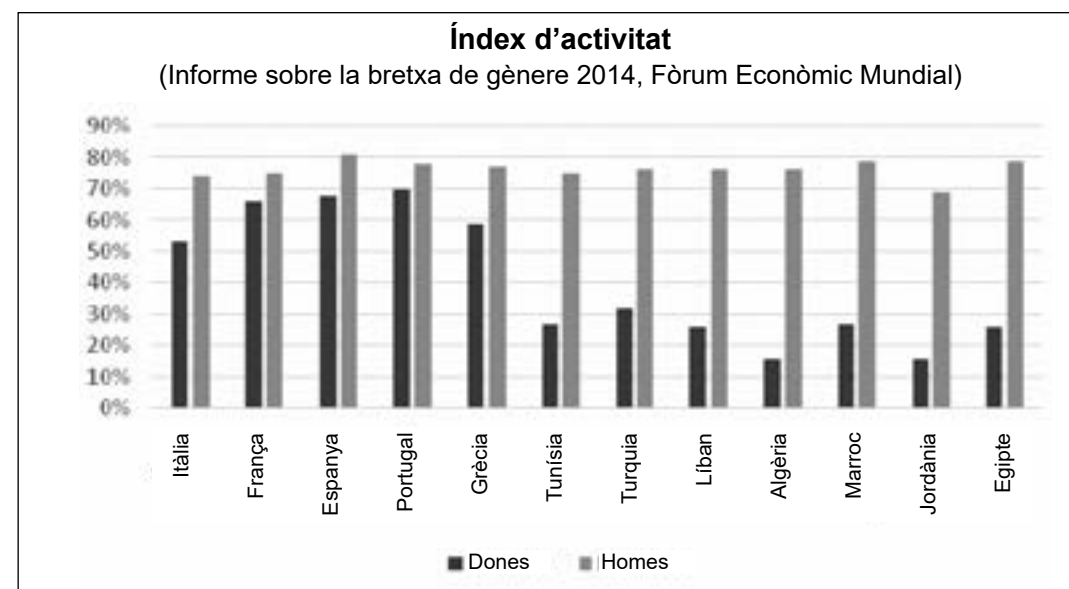
gènere, i aquesta qüestió continua sent un desafiament a diferents nivells als països de la regió. Als països europeus, als darrers cinquanta anys s'ha viscut una progressió important gràcies a l'adopció de mesures constitucionals, lleis (VIP, divorci) i diferents programes, i també gràcies a l'evolució de les mentalitats. Les institucions especialitzades (*Instituto de la Mujer* a Espanya, per exemple) i el feminisme institucional han jugat un paper important. En els països del sud de la Mediterrània, apart de Tunísia,<sup>4</sup> els canvis han arribat després, amb l'evolució de l'estatus personal, el progrés legislatiu i la independència social i econòmica de les dones.



### Educació i ocupació, objectius indispensables de la independència econòmica de les dones

L'educació i la participació de les dones al mercat laboral són palanques de gènere essencials. En termes d'educació, l'índex mitjà de dones que han assistit a l'escola secundària als dotze països és aproximadament del 49% (63% en els homes), amb un ventall que va del 65% del nord al 31% del sud.<sup>5</sup> Per bé que aquestes xifres han millorat en gran mesura a les darreres dècades, encara veiem taxes importants d'analfabetisme entre les dones, per exemple, a Egipte i al Marroc (74,5% d'analfabetisme en dones de zones rurals<sup>6</sup>). L'accés a l'educació per a totes les dones és un factor clau d'alliberament i ha de ser una prioritat.

La taxa d'ocupació mitjana de les dones als dotze països és només del 40,5% (76% d'homes), amb una gran diferència entre els països del sud (mitjana del 24%) i els països del nord (mitjana del 63,2%).<sup>7</sup> També notem grans variacions entre països, que mostren diferències quant a l'organització del mercat laboral i l'acceptació del treball remunerat per a les dones: 16% a Algèria i a Jordània i aproximadament, 26% a la majoria dels països del sud restants; superior al 65% a França, Espanya i Portugal. Aquesta taxa tan baixa d'ocupació femenina als països del sud, malgrat que l'escolarització és massiva a la majoria d'ells, és un fre considerable a la igualtat, fins i tot ara que alguns països han començat a adoptar programes específics per encoratjar la integració de les dones al mercat laboral (Algèria, Turquia).



3. Fòrum Econòmic Mundial, «Informe sobre la bretxa de gènere 2014», p.14.

4. Codi d'estatus personal, vigent des de 1956.

5. Mitjanes calculades en base a les xifres de l'«Informe de desenvolupament humà 2014» de l'ONU.

6. Alt Comissionat per a la Planificació, Marroc.

7. Mitjanes calculades en base a les xifres de l'Informe Econòmic Mundial, «Informe sobre la bretxa de gènere 2014».

També notem diferències entre grups de dones; a Algèria, per exemple, trobem més dones divorciades entre les que treballen (32,8%), i tenir un títol universitari és un factor important per a l'activitat econòmica: el 72% de les titulades universitàries algerianes participen al mercat laboral, davant del 7,5% de les que no tenen títol. Això es pot explicar per una qüestió de mentalitat («les dones no titulades se suposa que no han de treballar fora») i pel poc valor que es dóna a les feines a les quals aspiren les dones no qualificades. A altre països, com el Marroc, la situació és diferent, amb una ocupació relativament alta de dones joves de zones rurals sense qualificacions (36%, 18% per a dones joves de zones urbanes), i els patrons s'aprofiten d'una mà d'obra barata sense oferir Seguretat Social. Alguns països (Turquia, Egipte) també presenten una inadequació entre l'educació i les necessitats del mercat laboral. Diversos informes, tant al nord com al sud, remarquen l'impacte econòmic positiu de la participació de les dones al mercat laboral (Espanya, Turquia).

Malgrat els diferents graus de progrés, podem identificar alguns problemes comuns en relació a l'ocupació femenina: segregació horitzontal i vertical del mercat laboral, persistència de les discriminacions per qüestions de gènere, impacte de la feina no remunerada, disparitat en l'accés a la Seguretat Social i a les feines bones a temps complet, i bretxes salarials i de jubilació

que provoquen un nivell de pobresa més elevat entre les dones.

Als països del sud, veiem un accés desigual a la Seguretat Social, perquè moltes dones treballen al sector informal, especialment al sector domèstic. També trobem desigualtats notables entre les zones rurals i urbanes: dones que treballen al sector agrícola sense Seguretat Social (a Turquia i al Marroc, especialment les dones joves). A França, la diferència entre zones també és notable.<sup>8</sup> A les zones deprimides, les dones es veuen més afectades per l'atur (42%) i tenen un accés inferior a drets i serveis.

Als països del nord, la convergència dels salaris de dones i homes està retrocedint, amb una taxa per hora per a les dones un 16% inferior de mitjana que la dels homes a la Unió Europea, i una bretxa de jubilació del 39% de mitjana,<sup>9</sup> com a resultat de les desigualtats acumulades al llarg de la vida. El fet que les dones treballin a temps parcial (sovint de manera obligada) afecta la majoria de països (per exemple, un terç de les dones a Itàlia i França<sup>10</sup>) i té un fort impacte sobre els salaris i també sobre el seu progrés. D'aquesta manera, sovint hi ha una representació excessiva de treballadores pobres i de persones que viuen de manera precària (el 64% de persones amb feines precàries i insegures a França són dones). Alguns grups, la població dels quals està creixent, són especialment vulnerables i necessiten que els poders públics passin a l'acció: les dones solteres i les dones grans. La manca d'oportunitats econòmiques per

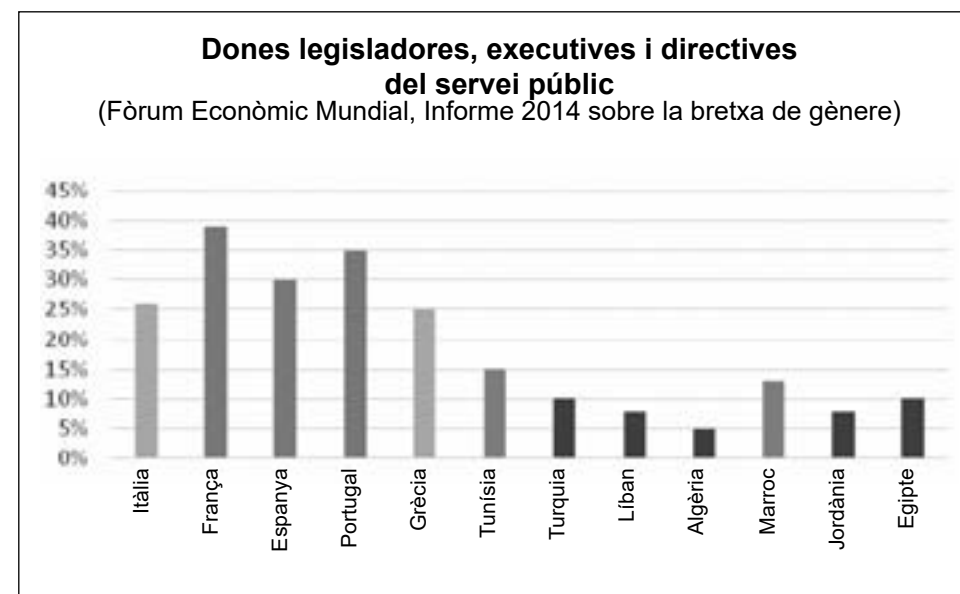
a certs grups, com les dones de zones rurals o les immigrants, és motiu de preocupació a tots els països.

La segregació horitzontal del mercat laboral és una realitat a tots els països. Les dones tenen una gran representació en certs sectors: farmàcia i sanitat dental al Marroc, magistratura al Líban i a Tunísia. Les dones també tenen una gran representació al sector públic, per exemple a Algèria, on el 70% de les dones treballadores pertanyen al sector públic. A Espanya, cinc milions de dones (de les aproximadament 10 milions de dones treballadores) estan empleades al sector de serveis (comerç, hotels, administració pública) i a l'educació, la sanitat i els serveis socials.<sup>11</sup> A França, la meitat de l'ocupació femenina es concentra en 18 feines i 12 famílies professionals (38

ocupacions de 20 famílies professionals per als homes).

### *Empresa i presa de decisions econòmiques i socials: sostre de vidre, terra enganxós i paret de vidre*

Juntament amb la distribució laboral basada en el gènere també hi ha una distribució de professions basada en el gènere, especialment als nivells més baixos i poc qualificats. Les dones s'estavellen no solament contra el *sostre de vidre* (que bloqueja les seves carreres) i el *terra enganxós* (que les limita a posicions més baixes), sinó també contra la *paret de vidre* (fins i tot quan arriben a llocs de responsabilitat, aquests tendeixen a ser a departaments no estratègics).



8. Consell superior francès per a la igualtat entre dones i homes, informe "Egaliter", juliol de 2014.

9. FR 39%, ES 34%, PT 35%, IT 31%. Font: Francesca Bettio, Platon Timios, Gianni Betti, "La bretxa de gènere a les pensions a la Unió Europea. Comissió Europea, 2013.

10. 10% d'homes a França.

11. Enquesta de 2013 sobre la població treballadora espanyola.



Les dones continuen estan poc representades a la presa de decisions econòmica, i la seva representació mitjana entre els legisladors, executius del sector públic i directius és del 21% per als 12 països,<sup>12</sup> amb mitjanes del 5% a Algèria, el 8% a Jordània i el Líban, el 39% a França i el 35% a Portugal. Les xifres en aquest camp són extremadament baixes (sempre per sota del 15% per als països no europeus) i mostren els obstacles pràctics, econòmics i simbòlics als quals s'enfronten les dones d'aquests països. Fins i tot en el cas de les empreses públiques, només arriben al 9,3% dels alts càrrecs a Turquia. Al Marroc, només l'11% de directius del servei públic són dones.<sup>13</sup>

Les dones també estan pobrament representades a altres sectors de presa de decisions als països del sud: només un 7% dels directors d'escola a Tunísia són dones i els sindicats estan dominats pels homes: no hi ha dones al Consell Executiu de la Union Générale des Travailleurs Tunisiens i només el 4,2% dels seus membres són dones, cosa que també influeix en la manera en què valoren els sindicats l'estatus i les necessitats de les dones.

Pel que fa a la representació en consells d'administració, com a mitjana, un 20% de dones són membres no executius dels consells a la Unió Europea. A Turquia, les dones conformen l'11,3% de membres dels consells i a les 100 empreses principals del país (3,8% descomptant les relacions familiars). No obstant, el sostre de vidre s'està

començant a esquerdar amb l'adopció de quotes a França, Itàlia i Espanya (desgraciadament, aquestes no van acompanyades de sancions suficients), i d'una directiva que s'està debatent a nivell europeu.

L'empresa és un altre camp en el qual les dones encara troben obstacles: a la Unió Europea, una mitjana del 31% d'empresaris són dones (38% a Portugal, aproximadament 30% a França, Itàlia i Espanya i 15% a Turquia).<sup>14</sup> L'informe sobre Espanya remarca que les dones empresàries estan infravalorades perquè el sector escollit i la seva activitat es considera sovint un ingrés suplementari. Un dels efectes de la crisi a Espanya és l'augment de l'emprenedoria entre les dones, que s'han vist obligades per les retallades al mercat laboral tradicional (en especial al sector públic) a crear una empresa pròpia. Els informes posen de relleu tant «la cultura empresarial masculina» (Espanya) com el fet que sovint les dones no tenen prou accés a la informació sobre l'empresa, no han rebut formació sobre presa de riscos i no tenen prou temps per establir contactes i formar-se.

A tots els països, els recursos limitats de les dones (ingressos, propietats, etcètera) són un obstacle per accedir al crèdit bancari, i per tant a l'empresa. A França, les dones tenen una taxa de rebuig de crèdits per a la creació d'empreses gairebé el doble d'alta que els homes. Cal fomentar els programes de suport específic en aquest camp. A Algèria es va implementar un

programa de suport per a la creació d'empreses, però només un 10% dels projectes van ser liderats per dones joves. També a Algèria, un programa de microcrèdit està sent utilitzat principalment per dones (un 60%) per crear microempreses.

### *Impacte de la feina no remunerada sobre la independència econòmica de les dones*

El progrés de l'ocupació femenina no comporta canvis proporcionals al terreny cultural, les infraestructures assistencials i l'organització de feines remunerades i no remunerades. La distribució de l'assistència a les persones i les tasques domèstiques continua sent molt desigual: a Portugal, 25 hores/setmana per a les dones i 9 hores per als homes; a Algèria la contribució dels homes a les tasques domèstiques no remunerades és insignificant (3,4%); a Espanya només el 2% d'homes fan ús de la baixa per paternitat, i els horaris laborals excessius són una càrrega per als pares que volen tenir cura dels seus fills. La lenta evolució de les mentalitats i l'acceptació per part dels homes de feines no remunerades continuen sent obstacles principals. L'envelliment de la població i la proporció creixent de dones ancianes i desfavorides a Europa són desafiaments nous.

La feina a temps parcial té conseqüències en termes de salaris, ascensos o abandonament del mercat laboral per culpa d'un entorn poc favorable a la conciliació de la vida professional i personal. A Itàlia, les dones sovint «escullen entre tenir fills o treballar»,<sup>15</sup> i l'informe mostra que el fet

d'endarrerir l'edat de jubilació tindrà com a conseqüència la pèrdua dels serveis d'assistència als infants que ofereixen els avis (principalment les àvies) que compensaven les mancances del sistema. D'aquesta manera, trobem una «generació sandvitx» de dones que tenen cura al mateix temps dels fills i dels pares ancians, i per a les quals la feina no remunerada és un obstacle per entrar al mercat laboral i té conseqüències de cara a la jubilació. De manera similar, a Algèria, el 30% de les dones que han deixat la feina afirmen que ho han fet per motius familiars.

Als països europeus, la crisi també ha impactat en la provisió d'instal·lacions assistencials, beneficis socials i baixes per paternitat i maternitat. En general, la provisió d'infraestructures assequibles i de qualitat per a la cura dels infants i les persones malaltes o ancianes és clarament insuficient, en especial als països del sud. No obstant, el progrés de la legislació pel que fa a la cura de la infància és real; la baixa per maternitat existeix en tots els països (per bé que no sempre estigui remunerada) i els països es centren cada cop més en la qüestió de les instal·lacions assistencials.

### *La crisi de les polítiques d'austeritat: qüestionar el model social europeu i els models d'igualtat*

A tots els països europeus, la crisi i els plans d'austeritat han conduït a un augment de l'atur, la pobresa i les desigualtats. Segons l'informe dedicat a Grècia, un terç dels grecs s'han quedat sense Seguretat Social,

12. Mitjana calculada basada en les xifres del Fòrum Econòmic Mundial, «Informe sobre la bretxa de gènere, 2014».

13. Ministeri marroquí de Servei Públic i Modernització de l'Administració, 2012.

14. Comissió Europea, «Dades estadístiques sobre dones emprenedores a Europa», setembre de 2014.

15. El 2008-2009, 800.000 mares van informar que havien estat obligades a dimitir perquè estaven embarassades (Italia Lavoro, Donne in Italia, una grande risorsa non ancora pienamente utilizzata, 2010).

2,5 milions de persones (d'un total de 10,8 milions) viuen sota el llindar de pobresa i l'índex de natalitat ha baixat un 30%. Som testimonis d'una «regressió espectacular» en termes de drets de les dones, que és contrària als principis fundacionals de la Unió Europea, i que està posant en perill els avenços vinculants. Així, pel que fa a Grècia, l'Assemblea parlamentària del Consell Europeu adverteix: «Molts programes d'austeritat i de consolidació fiscal no s'ajusten a la Carta Social Europea ni a la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea.»<sup>16</sup>

Als països del sud de la Mediterrània, la desregulació del mercat laboral, les retallades dels serveis públics, els sous dels funcionaris i els beneficis socials han afectat fortament les dones. Així, la taxa d'ocupació ha deixat d'augmentar i s'ha estancat al voltant del 62,5% des de 2008, i la qualitat de les feines està decreixent. Les dones s'enfronten a la «doble penalització» d'un mercat laboral cada cop més precari i a les retallades a les polítiques i beneficis socials (llars d'infants, sanitat, subsidi familiar). A Portugal, el subsidi familiar per a persones discapacitades s'ha reduït, i la taxa de pobresa ha augmentat, sobretot entre les dones a l'atur. A la crisi grega, les dones són un «ajustament variable», les dones aturades i les que es veuen obligades a tornar a casa arriben aproximadament al 30%, i les immigrants prèviament empleades en el sector domèstic que s'han quedat sense feina o cobertura social s'enfronten a

una xenofòbia creixent. La manca d'anàlisis preliminars sobre l'impacte del gènere sobre les mesures d'austeritat ja ha posat en qüestió certs beneficis, i alguns països corren el risc de patir conseqüències a llarg termini sobre l'estatus de les dones, que estan majoritàriament absents de la presa de decisions per implementar aquestes polítiques.

#### **Obstacles legals lligats als estereotips sexistes per a la participació de les dones a la vida econòmica i social**

Al sud de la Mediterrània, principalment, les desigualtats en qüestions legals i d'estatus personal, sobretot en el control dels recursos financers (propietats, herències) són barreres per a la independència econòmica de les dones. Apart d'Algèria i el Marroc, els països<sup>17</sup> no tenen una legislació sobre la igualtat de salari o la discriminació dels contractes.<sup>18</sup> No obstant, la dependència legal de les dones respecte als marits està minvant. Tunísia sempre s'ha considerat un dels països àrabs més avançats pel que fa a drets de les dones, gràcies al Codi d'Estatut Personal de 1956 i als textos adoptats amb posterioritat; tanmateix, tot això no s'ha aplicat prou a la pràctica. Al Marroc, gran part de les discriminacions han estat extirpades del Codi de Família de 2004, però la desigualtat persisteix (herències). Al Líban, la Constitució dóna dret a les diferents religions a aplicar legislacions pròpies:

així, 15 codis de família diferents estableixen desigualtats entre dones i homes (autoritat paterna, inexistència del matrimoni no religiós, etcètera) i entre les dones mateixes. Turquia, Líban, Algèria, Marroc, Jordània i Egipte també mantenen reserves davant de la CEDAW.

Les dones també s'enfronten a obstacles molt específics a l'hora d'assolir la llibertat i la independència. Els informes mencionen en especial les dificultats que tenen per llogar allotjaments (Algèria) i en qüestions de mobilitat: reticència de la família a que les noies abandonin la llar familiar / proximitat de la família i manca de seguretat al transport públic (Egipte, Turquia). L'informe relatiu a Algèria remarca que les dones aturades surten poc i, per tant, tenen poques oportunitats per trobar informació sobre feines, formació i creació d'oportunitats empresarials.

La política fiscal també és un obstacle per a la independència econòmica, perquè manca una base impositiva individual, per exemple a França. En aquest camp, la generalització de pressupostos sensibles amb la qüestió de gènere significaria un progrés.

El pes dels estereotips, la tradició i les religions té un fort efecte sobre la feina de les dones, però varia d'un país a l'altre. Als països occidentals, la penalització de les mares al mercat laboral sempre contrasta amb les bonificacions per als pares, que encara es consideren «pilars familiars», malgrat l'augment de la proporció de llars amb dos ingressos i de les famílies monoparentals. Al sud, tots els informes insisteixen en els obstacles relacionats amb factors religiosos, socials i culturals, i en la

persistència del pes de la llar i la família, que es neguen a reconèixer la capacitat de les dones per jugar un paper diferent al de l'estructura familiar. A Egipte, l'informe també insisteix en el paper dels mitjans, que transmeten una visió molt tradicional d'homes i dones. Al Marroc, aquesta àrea d'intervenció es va analitzar relativament d'hora, i des de 1997 s'han publicat diferents estudis i llibres de text sobre els mitjans de comunicació. No obstant, l'informe assenyala que aquests intents no han tingut efectes notables. En general, veiem tensions degudes a qüestions tradicionalment reservades als homes, i a l'arribada gradual de les dones a l'espai públic, que causa violència i oposició.

#### **Palanques per al canvi**

Juntament amb els aspectes que ja s'han mencionat, una de les condicions per al canvi és la disponibilitat d'estudis i indicadors dividits per gènere, edat i territori. Només un coneixement real del problema, incloent una anàlisi dels efectes en qüestions de gènere de la legislació que es prepara i dels pressupostos permetrà adoptar polítiques que dominin lloc a un foment actiu de la igualtat.

Una voluntat política forta i a llarg termini també és un factor important per al canvi, com il·lustra de manera positiva la *Ley de igualdad* adoptada a Espanya el 2007 i la *Loi pour l'égalité réelle* adoptada a França el 2014, que persegueixen la igualtat de facto a molts terrenys diferents. La Llei francesa inclou, per exemple, mesures per a la generalització de la paritat a totes les esferes de la societat, una reforma de la baixa per paternitat que afavoreixi compartir

16. Conferències d'alt nivell del Consell d'Europa, 2014 i 2015.

17. Tunísia, Turquia, Líban, Jordània, Egipte.

18. Indicadors de la legislació sobre ocupació: Banc Mundial: <http://wbl.worldbank.org/data/exploretopics/getting-a-job#workplace-protections>.

responsabilitats, i mesures per a l'ús dels mercats públics com a palanques d'igualtat.

L'evolució demogràfica a la regió ha tingut implicacions positives i negatives. L'envelliment de la població a Europa és un desafiament per als sistemes de pensions i per a les dones que treballen a feines mal pagades als sectors assistencials o que cuiden un membre de la família. Les inversions al sector assistencial per millorar la qualitat de l'assistència i revalorar la feina també podria ser un factor de benestar i creació d'ocupació. Als països del sud de la Mediterrània, l'atur massiu dels joves és un factor d'injustícies i inestabilitat i ha de ser una prioritat en el futur. La regressió de la taxa de natalitat i la mitjana d'edat dels matrimonis (a Algèria, per exemple, 20 anys el 1970 i 29 el 2008) són factors positius per a la creixent participació de les dones al mercat laboral. El nombre cada cop més elevat de dones solteres pot ser un mitjà perquè algunes d'elles fugin de l'autoritat dels homes (Marroc, Algèria, on hi ha 1 milió de dones solteres).

Una acció acordada i una implicació de tots els actors afectats, Estat, institucions públiques, sector privat i societat civil, són clau per assegurar el canvi. L'Estat ha de seguir eliminant totes les provisions discriminatòries, formulant legislacions i polítiques públiques favorables a la lluita contra la pobresa femenina i a la igualtat a tots els camps, acompanyades de recursos, objectius i processos d'avaluació. La implementació i el manteniment dels sistemes de seguretat nacional i dels serveis públics inclusivament arreu del territori i la protecció de les dones al sector informal són aspectes importants. La visibilitat de gènere a tots els aspectes relacionats amb l'educació és

un element bàsic per a l'acció dels poders polítics. L'adopció de mesures per a la paritat real també és important, així com unes polítiques d'igualtat professional que tinguin en compte la situació i les necessitats de les dones en la seva diversitat. De manera similar, les mesures específiques per augmentar el valor del potencial de les dones (tutela, ajuts a l'empresa, formació continuada...) incloent els camps «no tradicionals» i destinades també als grups de dones vulnerables, són indispensables.

Un sector que demana una atenció especial és el de l'articulació entre la feina remunerada i no remunerada, que necessita una intervenció pel que fa a les baixes per maternitat i paternitat, la creació de centres d'assistència de qualitat i assequibles a disposició dels necessitats, i més educació sobre la compartició igualitària de les tasques domèstiques entre dones i homes.

El sector privat, sobretot els mitjans de comunicació, ha de jugar un paper en el foment de la igualtat de gènere, donant una imatge progressista de dones i homes, lluitant contra els estereotips sexistes i fomentant una major participació de les dones. Les xarxes socials han jugat un paper important a la Primavera Àrab i poden seguir tenint un paper positiu a la mobilització feminista, sobretot amb el sorgiment d'una nova generació de feministes. Les empreses també han de comprometre's amb el foment de la igualtat, tant pel que fa a pràctiques internes (quotes, ascensos i selecció, horaris laborals, flexibilitat, accions de sensibilització, estructures assistencials, formació, plans d'igualtat) com a les accions externes lligades a la responsabilitat social i les accions destinades a assolir títols i certificats.

El suport de les xarxes de la societat civil, nacionals i internacionals, en especial les organitzacions de dones amb experiència en aquestes qüestions, és crucial per proporcionar idees, identificar necessitats i fer propostes sobre qüestions relacionades amb el gènere. La participació d'aquestes organitzacions també ha de permetre que es tinguin en compte la diversitat de les necessitats i situacions de les dones.

### **La participació de les dones a la vida política**

Com remarca l'informe relatiu a Jordània, la implicació de les dones àrabs a la vida política ha estat una realitat des de l'antiguitat i va arribar al punt culminant a començaments del segle XX, amb el període que va permetre que els diferents països s'alliberessin del colonialisme. Però aquesta implicació no es reflecteix en el paper que han jugat les dones a la construcció dels estats moderns, i actualment som testimonis d'una regressió a molts països, juntament amb una influència creixent de la religió. Aquesta realitat anterior va ressorgir a la fase de la Primavera Àrab, durant la qual les dones van jugar un paper actiu i influent amb una presència massiva a les manifestacions per reclamar reformes. No obstant, des d'aleshores han estat eliminades, marginades i amenaçades amb la retirada d'alguns dels seus drets. A Tunísia, per exemple, la mobilització de les dones durant la revolució no ha donat

fruits, perquè dels 1.500 nomenats a llocs de presa de decisions, només un 7% són dones. Per tant, hi ha una bretxa important entre l'enorme capacitat de compromís, mobilització i participació de les dones, i la seva representació efectiva a les institucions polítiques.

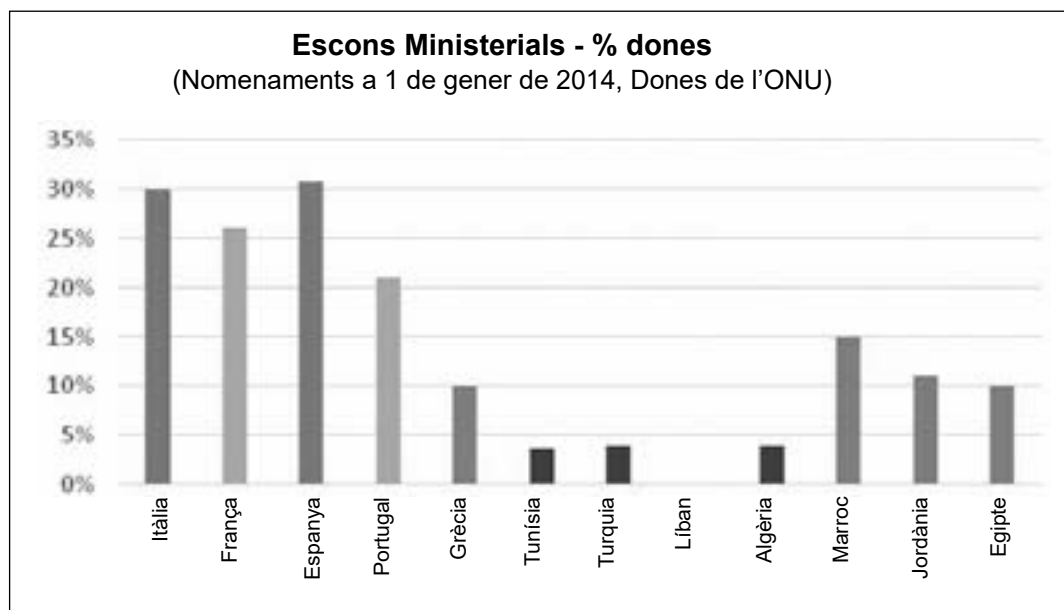
Als països europeus, hem assistit durant cinquanta anys a un augment gradual de la representació de les dones als canvis polítics i legislatius, però la política continua sent un camp dominat pels homes. Així, no hi ha hagut mai una dona al capdavant d'un Estat en cap dels quatre països estudiats, i només dues dones Primeres Ministres (una a França i una a Portugal).

### ***La lenta marxa cap a la paritat***

Les xifres mostren les enormes mancances de l'avenç cap a la paritat: la representació mitjana en posicions ministerials dels dotze països només arriba al 14%, i és inferior al 15% en vuit països, que també mostren una absència de dones als llocs de presa de decisió executiva, en particular als països del sud (inferior al 5% a quatre dels set països examinats).<sup>19</sup>

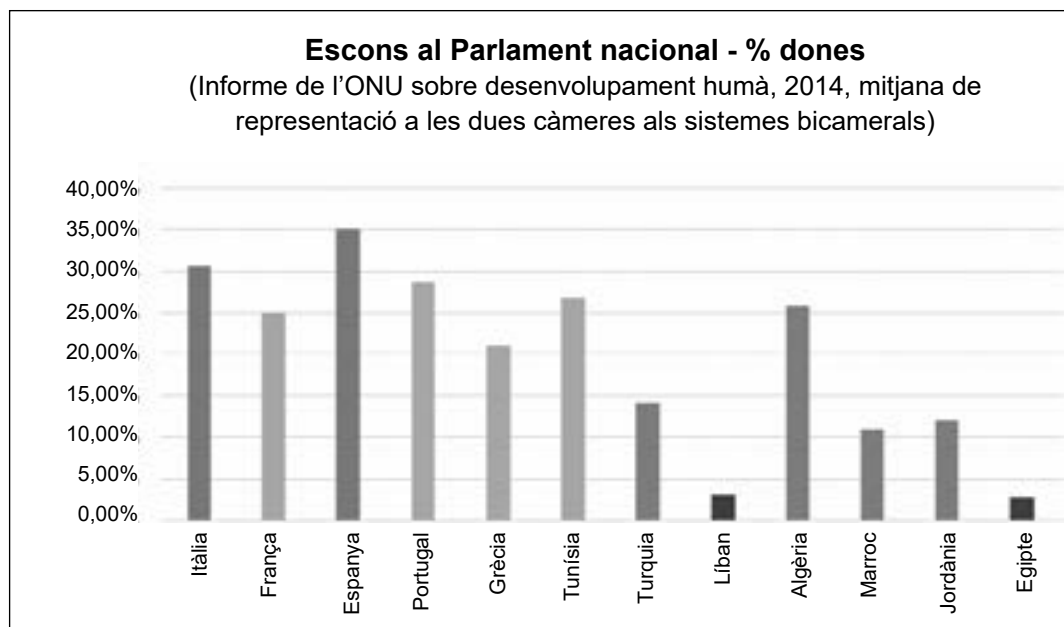
Les dones representen una mitjana del 20,1% dels membres dels parlaments nacionals als dotze països (representació mitjana a les dues cambres dels sistemes bicamerals). Als cinc països del nord de la Mediterrània, el 28,1% dels membres del Parlament són dones; un 13,6% als set països del sud. Egipte, amb un 2,8%

19. Mitjana calculada en base als promitjos de la "Carta sobre les dones a la política, Dones de l'ONU, 2014). La proporció de dones ministres a Grècia havia baixat a un 5% al març de 2015.



de dones al Parlament i el Líban amb un 3,1% obtenen resultats especialment preocupants, per bé que els índexs de Turquia,

Marroc i Jordània, amb el 14% o menys, són molt inadequats per a una veritable democràcia.<sup>20</sup>



20. Informe sobre Desenvolupament Humà, ONU, 2014.

Turquia i el Líban són els únics països dels dotze que no han implementat cap mesura de paritat / quota, sigui a nivell nacional o local, malgrat les fortes mobilitzacions de les organitzacions feministes a Turquia. Tots els informes posen de relleu la necessitat d'aquestes mesures com a condició democràtica i per contrarestar els obstacles als quals s'enfronten les dones per accedir a la política.

En altres països s'han implementat sistemes diferents. El Marroc i Jordània han adoptat sistemes d'escons reservats a les dones: una quota de 60 escons (15%) adoptada el 2011 per a la Cambra de representants del Marroc que va comportar un 17% de dones a la cambra, i de 15 escons al Parlament de Jordània<sup>21</sup> (25% a nivell municipal). No obstant, per bé que les dones cada cop obtenen millors resultats quan es presenten a les eleccions fora del sistema de quotes, sobretot a nivell local (de 8 a 52 dones elegides fora de les quotes, entre 1999 i 2013, a Jordània), el sistema continua sent fràgil. L'informe del Marroc emfatitza aquesta fragilitat dels mecanismes no establerts i no estructurals en aquest camp, perquè hem vist una caiguda abrupta, passant del 21% de dones Ministres el 2007 al 3% el 2012 i al 15,8% el 2013.<sup>22</sup>

A Algèria, una llei de 2012 va introduir quotes variables per a dones d'entre el 20% i el 50% per als candidats a l'Assemblea Nacional, cosa que va donar lloc a un increment del 7% al 32% de dones (25,8%

tenint en compte la cambra superior). La Constitució tunisiana de 2014 va més enllà de la quota del 25% que existia abans de la revolució i estableix la paritat. Les eleccions d'octubre de 2014, per tant, han donat lloc a una representació femenina del 31,3%

A Grècia i Portugal, les mesures per a la inclusió d'un terç de dones a les llistes electorals es van introduir el 2012 i el 2006 respectivament. L'informe de Portugal demana la introducció d'una paritat real i de sancions econòmiques realment efectives. A Itàlia, l'evolució va començar a nivell local amb la Llei de regionalització de 2002 que demanava el foment de la paritat i deixava una gran autonomia d'implementació a les regions, per la qual cosa es van obtenir resultats variables. Una Llei nacional de 2012 establia la paritat per als consells municipals i els governs municipals, i actualment s'està debatent una llei a nivell nacional. La mobilització de les dones, en especial del moviment feminista *Se non ora, quando?*, el 2012, va jugar un paper primordial en aquest progrés, i l'informe assenyala diverses mesures per millorar la legislació, en especial la introducció del vot personal per a tots els candidats. A França, la paritat es va incloure en la Constitució el 1999, i més endavant a lleis successives, la darrera de les quals el 2014, que generalitzava la paritat a altres camps. La representació de les dones al Parlament ha pujat de l'11% al 25%, però encara cal harmonitzar la implementació vertical i

21. 6 escons el 2005, 12 escons el 2010 i 15 escons el 2012.

22. «La femme marocaine en chiffres: Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles», octubre de 2015.

enfortir les restriccions per evitar les estratègies fugisseres dels partits polítics.<sup>23</sup>

### *Obstacles i palanques per al canvi*

Les lleis de paritat són palanques essencials per al canvi, per assegurar una representació igualitària de les dones i els homes a la política com a condició essencial per a la democràcia, la bona governança i la consideració de les necessitats i situacions del total de la població. Aquestes mesures han de perseguir un paritat 50/50, preveure sancions eficients, i estar adaptades al sistema electoral. Altres mesures poden ajudar a l'ingrés de les dones i els joves a la política, com la limitació de l'acumulació de mandats i el treball en l'estatus de les dones i homes electes i el mode de funcionament de les institucions pel que fa a la conciliació amb la vida personal.

A nivell local, d'una banda, les dones segueixen estant poc representades als poders executius: 16% d'alcaldes a França, 8% a Portugal,<sup>24</sup> i als països del sud rarament concorren a les eleccions en llocs executius. En canvi, el nivell local de vegades és un trampolí per accedir al nivell nacional, i pot donar lloc a l'èxit d'algunes dones a la política (Jordània), cosa que també comporta canvis graduals a les mentalitats de les comunitats.

Els partits polítics segueixen estant dominats en gran part per homes, i juguen un paper essencial com a guardians de l'accés a les posicions electes, les posicions

a les llistes electorals i el finançament. A l'UE, de mitjana, només trobem un 15% de dones líders als partits polítics principals, i cap als cinc països estudiats. El funcionament dels partits sovint està mancat de transparència, i pot limitar l'accés dels nouvinguts a la vida política. Als països del sud, cap partit ha introduït les quotes voluntàries, i alguns informes remarquen que els partits financen pitjor les campanyes electorals de les dones. Per tant, la tasca dins dels partits polítics és essencial per millorar la situació en termes de representació femenina, implementació d'eines (formació en igualtat per als líders, quotes voluntàries per a les eleccions, quotes dins dels partits, grups de dones) però també pel que fa als programes polítics. També és important que les organitzacions de dones actuïn per assegurar que les dones esdevinguin un vector per al canvi.

Un altre obstacle principal, sobretot al sud, són els estereotips familiars, econòmics, educatius, polítics i de les institucions socials, que donen suport i fomenten el paper tradicional de la dona. Malgrat l'evolució de les funcions del patró social tradicional, aquestes estructures sempre tenen una influència que afavoreix el paper dels homes a l'arena política i margina el de les dones. Aquesta manca de suport social i moral pot afectar les dones que intenten entrar a la vida política. Arreu, la participació de les dones a la política està limitada pels papers de gènere i les expectatives socials fins i tot abans d'en-

trar-hi.<sup>25</sup> Els sistemes de valors, costums i tradicions sovint segueixen dibuixant un retrat estereotipat de les dones i els homes, determinant el que els és adequat o no. Aquests valors també els canalitzen els mitjans de comunicació, que sovint tracten de manera diferent els polítics segons siguin dones o homes, i donen menys cobertura a les candidates, com explica, per exemple, l'informe relatiu a Itàlia (3,7% de cobertura per a les candidates de Pavia el 2013).<sup>26</sup>

La tasca en qüestions de mentalitat, educació i mitjans de comunicació, a través de campanyes, sensibilització, programes, formació, etcètera, ha de continuar fins que s'assoleixi la independència econòmica de les dones. Tanmateix, la manca de recursos (econòmics, simbòlics, etcètera) també és un obstacle important per entrar a l'esfera política.

Els programes de suport a les dones, incloent les dones joves, com la tutela (implementada a Portugal, per exemple),<sup>27</sup> el foment de models a seguir, la formació i l'enfortiment de capacitats, han donat resultat i s'han de reforçar. De manera similar, les organitzacions representatives de la societat civil, incloses les organitzacions feministes, que juguen un paper important en aquest camp (Itàlia, Turquia, campanya 50/50 de la Lobby de dones europees, que podria traslladar-se a la regió Euromediterrània), han de ser recolzades i consultades per assegurar un progrés a llarg termini.

Finalment, la manca d'estabilitat política a alguns països i el sorgiment de corrents

religioses extremistes que ataquen amb virulència els moviments feministes són una amenaça per als drets de les dones, cosa que demana una gran vigilància, ferma i una inversió creixent a tots els programes que contribueixen a l'establiment d'una paritat real a tots els països.

### **Combatre totes les formes de violència contra les dones**

La violència contra les dones és la violació més generalitzada dels drets humans de les dones arreu del món. La sensibilització sobre temes de violència ha augmentat als anys recents i alguns països han implementat instruments per combatre-la, però una gran part de la tasca sobre la violència continua depenent del compromís diari de les organitzacions de dones.

A molts dels països estudiats, sobretot els del sud, la dependència econòmica de les dones i l'auge dels fonamentalismes religiosos tenen efectes desastrosos sobre la violència contra les dones. Aquest tema demana una resposta global i s'ha de tractar en relació a tots els aspectes de la igualtat, com una de les expressions més greus de les desigualtats entre dones i homes, i no solament com una qüestió sanitària de les dones.

### *Indicadors de la integritat física de les dones als dotze països*

L'esperança de vida, en condicions de bona salut, mostra una mitjana de 73 anys als

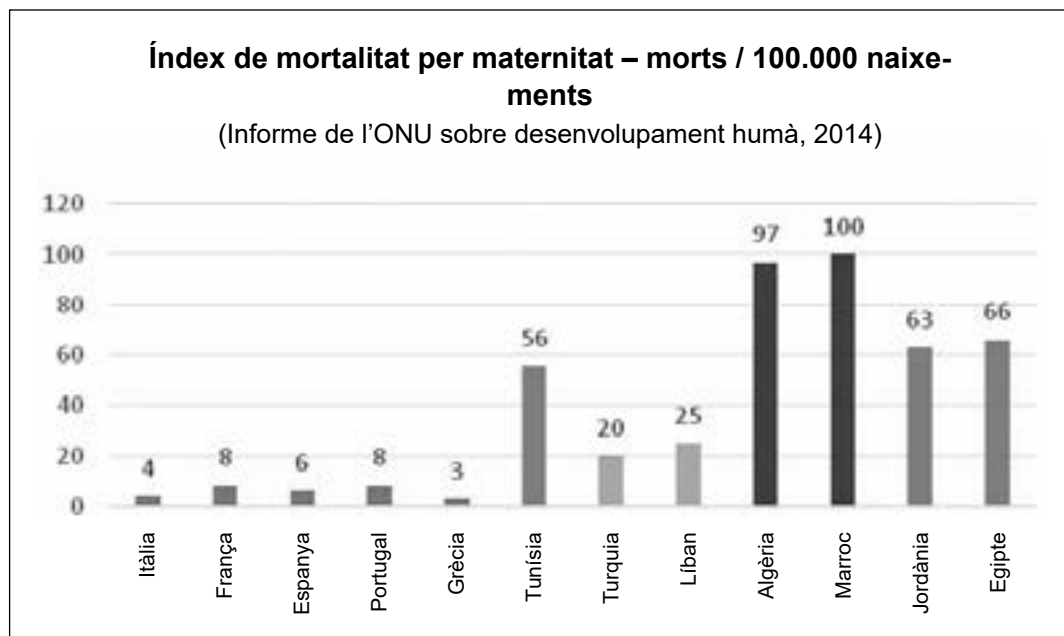
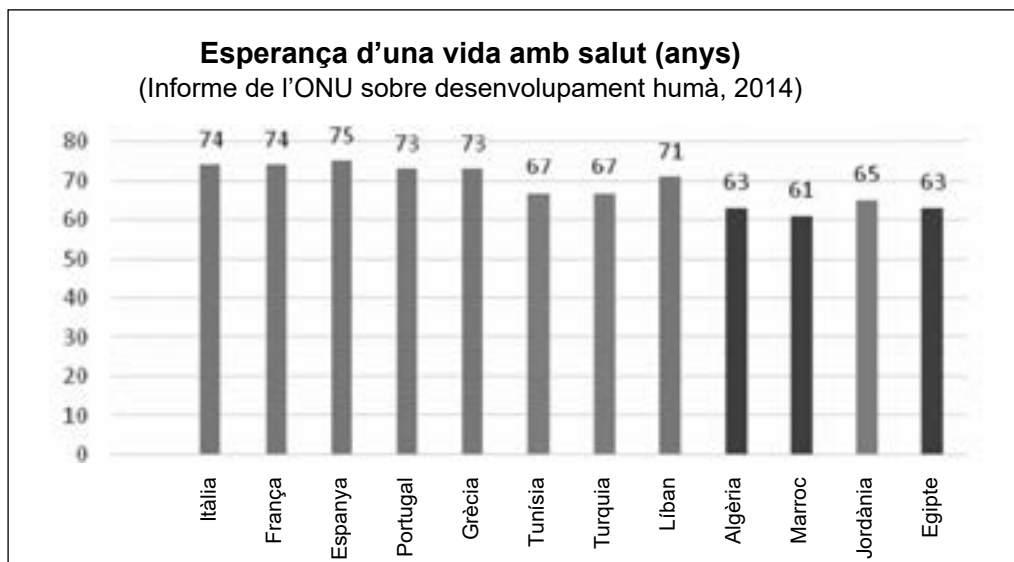
23. «Rapport sur la parité en politique du Haut Conseil français à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes», febrer de 2015.

24. INE, «Dossier de Genre», 2014.

25. Fòrum Global del Banc Mundial i Dones al Parlament, «The Female Political Career», gener de 2015.

26. «Monitoraggio dell'Osservatorio di Pavia sulla presenza dei soggetti politici per genere nei canali televisivi RAI durante la campagna elettorale del 2013».

27. Programa «De dona a dona» implementat per la Xarxa portuguesa de la joventut per a la paritat de gènere, 2004-2006 i 2008-2010.

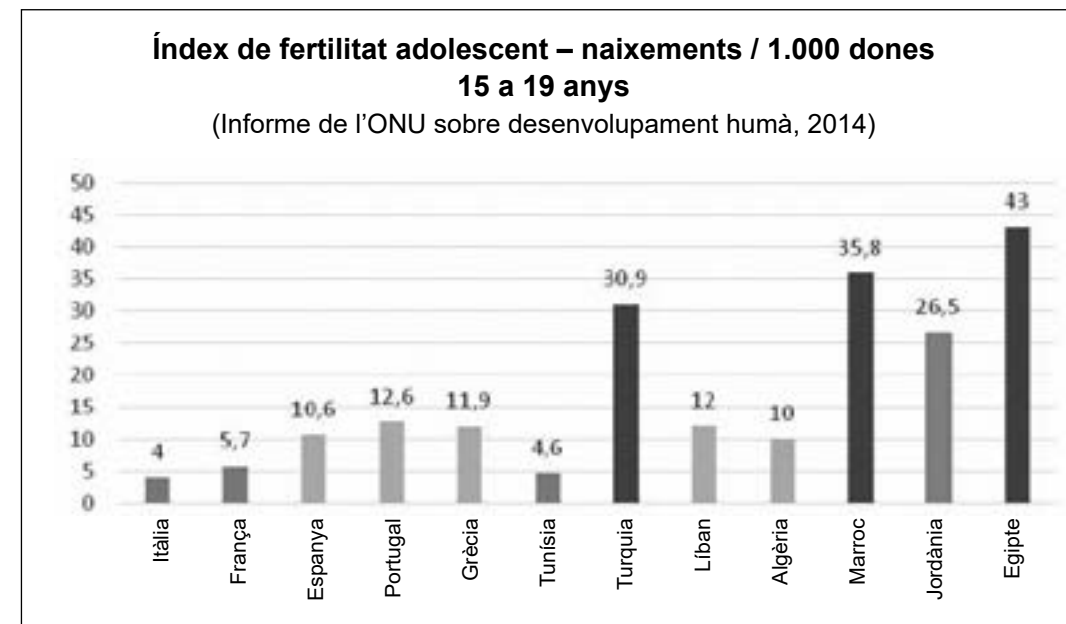


països del nord de la Mediterrània i de 65 als països del sud. La taxa de mortalitat per maternitat, un dels Objectius de desenvolupament del mil·lenni, ha passat de 400 morts per cada 100.000 naixements el 1990,

a 210 el 2010, arreu del món. Aquest descens està lluny de l'objectiu establert, que és eliminar tres quartes parts de les morts per maternitat. Aquest índex és molt baix a Europa, però segueix sent força alt a alguns

països, com Algèria i el Marroc (97 i 100), com ho és també l'índex de parts d'adolescents (Egipte: 43/1000, Marroc: 36/1000,

Turquia: 31/1000), que demostra un dèficit del progrés de la salut de les dones i el dret a decidir sobre el seu cos i la seva sexualitat.



Pel que fa a la pervivència de la violència contra les dones, les dades entre països no acostumen a ser comparables. Per als estats membres de l'UE, l'Agència de la Unió Europea per a Drets Fonamentals va publicar el 2014 l'informe més extens del món sobre violència contra les dones, i va arribar a la conclusió que una dona de cada tres ha patit violència física o sexual des dels 15 anys. El sondeig també conclou que la majoria de supervivents d'aquesta

violència no denuncien els fets.<sup>28</sup> Les dades que ofereixen els informes analitzats mostra l'enorme abast del problema: el 75% de dones libaneses han patit violència domèstica;<sup>29</sup> a Egipte, més del 99,3% de les noies i les dones egípcies entrevistades van dir que havien patit algun tipus d'assetjament sexual durant la seva vida. El 82,6% no se senten segures a casa seva, una xifra que puja al 86,5% pel que fa a la seguretat al transport públic.<sup>30</sup> A França, 201.000 dones

28. Agència de la Unió Europea per als Drets Fonamentals, "Violence against women: an EU-wide survey", 2014, enquesta realitzada entre 42.000 dones de la UE.

29. Estimació KAFA.

30. Fatiha Saïdi, "Les droits des femmes et les perspectives de coopération euro-méditerranéenne", informe del Comitè d'Igualtat i No Discriminació del Consell d'Europa, setembre de 2014.

l'any són víctimes de violència per part dels seus companys;<sup>51</sup> a Portugal hi va haver 42 assassinats de dones el 2014. Al Marroc, una enquesta publicada el 2011 mostrava que el 63% de les dones entre 18 i 64 anys (67% als entorns urbans, 56% als entorns rurals) van ser víctimes d'alguna forma de violència durant els darrers dotze mesos, i que la violència sexual afecta el 23% de les dones al llarg de la seva vida.<sup>52</sup> A Turquia, un sondeig de 2008 mostrava que el 41,9% de les dones havien patit violència física en algun punt de les seves vides.

#### *Progrés programàtic i legislatiu, palanques clau per al canvi*

A la majoria de països, la resposta de les autoritats és clarament insuficient, tenint en compte la gravetat de la qüestió. Als països del sud de la Mediterrània, també trobem una gran dependència dels programes en relació als patrocinadors de fons estrangers. A Itàlia, a la Llei de 2013 li manca una visió global i coordinada i mesures preventives. Per exemple, no hi ha normes generals sobre el servei d'assistència als refugis per a supervivents. La Llei grega no inclou totes les formes de violència. També veiem un augment de la violència a causa de la crisi i, al mateix temps, la capacitat dels centres d'assistència per a supervivents s'està qüestionant a causa de les retallades de pressupost. No obstant, veiem algunes

bones pràctiques. Espanya va ser pionera el 2004 amb la seva Llei Orgànica sobre mesures de protecció integrades contra la violència de gènere, malgrat que recentment ha patit una retallada de pressupost del 2% que ha afectat la seva implementació. A França, les lleis successives des de l'any 2000 han significat un progrés, i les pràctiques recents són innovadores: observatoris locals, ús d'ordenances de protecció, enquesta sobre el cost de la violència,<sup>53</sup> etcètera. Aquestes bones pràctiques es poden traslladar a altres països. De manera similar, la Convenció del Consell d'Europa sobre violència contra les dones,<sup>54</sup> un instrument internacional molt exhaustiu que pot ser ratificat per països no europeus, és una palanca de canvi important.

No hi ha cap legislació sobre violència contra les dones a Tunísia (en procés de preparació), el Líban i Egipte. A Turquia i a Jordània la llei només cobreix la violència domèstica. A Turquia, segons l'informe, malgrat la Llei de 2012, el poder judicial (policia, jutges, advocats, etcètera) no té formació ni instruccions clares, i de vegades tampoc en té la voluntat, i per tant el sistema no funciona amb eficiència. Al Marroc, trobem articles específics sobre la violència a la Constitució, però no hi ha cap llei global sobre violència de gènere, malgrat tres projectes successius. Dues formes de violència estan cobertes actualment per la llei: la violència domèstica («abusos físics i negligència», però

sense incloure la violació dins del matrimoni, per exemple) i l'assetjament sexual al lloc de treball. L'informe ha descobert una fricció entre l'impuls progressista i l'impuls regressiu a múltiples textos, implementats de manera diversa segons el punt de vista dels jutges però també per successives revisions del Codi Penal que reduiran l'ajut a les dones supervivents de violència als centres assistencials i acabaran amb la violència dual contra les noies que han estat violades i que ja no estan obligades a casar-se perquè l'home es deslliuri de la presó (gràcies a la pressió de l'opinió pública i les organitzacions de dones). A Algèria, una llei que criminalitza la violència domèstica, adoptada el març de 2015, inclou l'assetjament a espais públics i l'assetjament moral dins del matrimoni, i busca preservar els recursos econòmics de les dones, evitant que siguin confiscats pels marits. No obstant, aquest progrés queda limitat per la introducció de la noció del perdó de la víctima, que pot aturar les accions legals.

Fins i tot als països on existeix legislació, l'accés de les dones a la justícia continua sent molt problemàtic per raons lligades a l'analfabetisme legal, la manca de recursos, els prejudicis sexistes, etcètera. Aquest aspecte es reflecteix en la feble proporció de dones que denuncien les violacions: a França només ho fan un 10% de les dones que han estat violades,<sup>55</sup> a Itàlia el 26%, i a Egipte el 2,6%.

Un altre obstacle important per a les dones que volen gaudir de drets fonamentals és la limitació o la manca de drets en la interrupció voluntària de l'embaràs a sis dels set països (excepte Tunísia). L'avortament és legal i sense condicions a quatre països europeus, malgrat que a Itàlia el 70% de metges es neguen a practicar-lo<sup>56</sup> i a Espanya els corrents religiosos i conservadors també s'oposen activament a aquest dret.

#### *Tabús i acceptació social: una violència invisible i sovint acceptada*

Encara que la violència contra les dones segueix sent invisible i s'aborda de manera inadequada als països europeus, la mentalitat ha evolucionat de manera significativa a les dècades recents: el 91% dels espanyols, el 93% dels grecs (amb un canvi radical respecte al 25% de deu anys enrere) i el 88% dels portuguesos (46% el 1999) creuen que la violència és inacceptable i que ha de ser castigada per la llei.<sup>57</sup> Els informes relatius als països del sud de la Mediterrània indiquen una major acceptació social de la violència: segons una enquesta de 2008, el 68% de les dones algerianes accepten la violència dels marits.<sup>58</sup> Segons l'informe del Líban, el sistema segueix sent principalment confessional, misogin i discriminatori, la confessionalitat exacerbada atura tots els progressos, i la violència està en gran part acceptada. Per

51. L'1,2% de les dones entre 18 i 59 anys que viuen en parella. Ministeri francès pels drets de les dones, «Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres Clés – Edition 2014».

52. Enquesta nacional, Alt Comissionat per a la planificació, Marroc, 2009.

53. 3,6 milers de milions d'euros/any.

54. Consell d'Europa, Convenció sobre la prevenció i la lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (Convenció d'Istanbul): [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/brief\\_fr.asp](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/brief_fr.asp).

55. L'1,2% de dones que comparteixen allotjament entre els 18 i els 59 anys. Ministeri francès pels drets de les dones, «Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres Clés – Edition 2014».

56. Lobby de dones europees, «Women's Watch Report 2012-2013».

57. Ibid.

58. «Enquête de l'Office National des Statistiques», 2008.

exemple, la noció de violació per part del company es considera «contrària als valors libanesos». Els informes també remarquen que la violència és un signe d'oposició a la transició cap a una societat més moderna i a l'entrada de les dones a l'esfera pública. A Egipte, la violència (proves de virginitat, violacions, assassinats d'activistes) es fa servir per excloure i amenaçar les dones i evitar que participin en el procés de transició democràtica.

Algunes formes de violència continuen sent un tabú i són objecte de rebuig principalment als països del sud: prostitució, tràfic, incest, pedofília (Líban, Marroc). La sexualitat i l'homosexualitat també són tabús, i el cos de la dona és causa de tensions i opressió. Els matrimonis forçats i els mal anomenats assassinats per «honor» segueixen existint malgrat que estan prohibits.<sup>39</sup> Certs aspectes relacionats amb la violència domèstica també són tabú, com la qüestió de l'herència al Marroc o les qüestions de l'estatus personal al Líban. La violència en alguns casos extrema contra certs grups de dones (solteres, prostitutes, immigrants, a Europa i als països del sud) sovint és invisible i ignorada. La crisi grega ha provocat situacions de gran inseguretat social i vulnerabilitat per a les empleades domèstiques sense papers i sense Seguretat Social, i seguim presenciant les condicions inhumanes amb què es duen a terme les retencions de dones i homes immigrants interceptades al mar Egeu.

Al Marroc, l'informe ressalta una nova forma de violència, el reclutament de nenes a les xarxes del terrorisme fonamentalista religiós, allistades i adoctrinades per servir els anomenats «màrtirs» o «Jihad armada», com a esclaves sexuals, empleades domèstiques, cuineres, i probablement «reproductores». Aquesta violència perturbadora es veu alimentada per uns costums profundament arrelats i una certa interpretació de la Sharia. Aquesta nova forma de violència demana una reflexió i una resposta legal adaptada.

Als països controlats o influïts pels grups islamistes fonamentalistes, la discriminació adopta un aspecte cada vegada més violent, i la barbàrie contra les dones a càrrec de grups com Al-Qaeda, Daesh o Al-Nosra exigeix un compromís sense concessions de tots els actors i mostra la necessitat de separar la religió de l'Estat.

#### *Palanques de canvi*

Les polítiques públiques eficients comprenen un pla d'acció, una legislació contra totes les formes de violència, un organisme de coordinació, implementació i avaluació, i un pressupost específic.<sup>40</sup> Els països han de crear serveis assistencials, millorar la prevenció i la coordinació i enfortir la sensibilització de la població. De manera similar, és essencial garantir els drets en termes de sexualitat i reproducció.

L'elaboració d'estudis, incloent els estudis de prevalença en nombrosos països

és un senyal positiu, que cal generalitzar per fer visible el que ara és invisible. La metodologia utilitzada per l'enquesta de l'Agència de la Unió Europea pels drets fonamentals podria ser utilitzada pels països de l'espai Euromed. Les campanyes de sensibilització que fan servir missatges i canals adaptats al públic han de generalitzar-se a nivell local, nacional i regional.

L'emancipació econòmica de les dones, la implicació dels homes, la consciència creixent del problema, el reconeixement de noves formes de violència (la prostitució ha estat reconeguda com una forma de violència a Suècia, Islàndia, França i Irlanda) i l'ús de textos internacionals han de contribuir a l'eradicació gradual de totes les formes de violència contra les dones i les noies.

## **Conclusions**

El foment d'una igualtat de facto entre dones i homes necessita una resposta estructurada i global perquè la igualtat concerneix tots els aspectes de la vida pública i privada. De manera similar, la construcció de la democràcia i del desenvolupament sostenible no pot ser possible sense la implementació d'una igualtat real entre dones i homes.

La institucionalització de la igualtat de gènere hauria d'esdevenir un objectiu estàndard per als governs: mesures legislatives a tots els camps per assegurar la durabilitat del canvi, mecanismes institucionals sòlids, implantació de la visibilitat de gènere i d'estratègies pressupostàries de gènere, inclusió de les dones a tots els camps de presa de decisions i transversali-

tat i coordinació entre sectors de l'acció pública. De manera similar, l'existència d'estudis i indicadors fiables i comparables és indispensable per a una presa de decisions eficient, fins i tot a les fases de transició i inestabilitat econòmica, social i política. La implicació acordada de tots els actors de la societat civil també pren una importància considerable: sector privat, mitjans però, per damunt de tot, la consulta i el suport de la societat civil independent, en especial les organitzacions de dones que tenen una gran experiència en aquest camp. La creació d'«aliances virtuoses» entre líders femenines, ONGs i figures acadèmiques poden ser impulsores del canvi.

El foment d'una igualtat real no serà possible sense tenir en compte la implicació dels diferents grups de dones a la societat per eliminar les desigualtats entre dones. Les polítiques i programes públics de tots els actors i actores han d'incloure les diferents necessitats i vulnerabilitats de les dones d'acord amb la situació personal i el territori on viuen. Les organitzacions en defensa de la dona han de jugar un paper important en aquest sector.

A tots els països, els estereotips i el marc sociocultural tenen una influència notable en tots els camps, i la implementació d'instruments ha de completar-se amb campanyes de sensibilització per a tots els actors i actores. Els mitjans de comunicació i el sistema educatiu han de jugar un paper clau i poden esdevenir vectors importants per al foment d'una cultura de la igualtat.

El 2015, tant a Europa com als països del sud, l'impuls cap a l'emancipació de les dones com a transformació històrica fonamental està cada cop més ancorat a les realitats diàries. El neoliberalisme, junta-

39. A Turquia, per exemple, una organització va recopilar el 2009 més de 264 casos en set mesos (més d'un al dia) publicats a la premsa, en els quals una dona mor en mans d'un membre de la família, marit, ex marit o company, citat a «Christian Science Monitor», 14 d'abril, 2011.

40. Basat en la recomanació (2002) del Consell d'Europa sobre la protecció de les dones contra la violència.



ment amb els conservadorismes polítics i religiosos i l'auge del populisme, comporten un desafiament especial per a les polítiques progressistes en termes d'igualtat i de drets de les dones. L'acció política, la mobilització estratègica i la solidaritat feminista, també entre les diferents regions i generacions, són respostes contra els atacs als avenços, la llibertat i la integritat física de la dona. És especialment impor-

tant continuar utilitzant els instruments nacionals i internacionals i aprofitar el vintè aniversari de la Plataforma d'Acció de Beijing i l'adopció de nous objectius de desenvolupament sostenible per exigir un compromís renovat a tots els països en la qüestió dels drets de les dones i la igualtat real per a la implementació d'un nou model de desenvolupament sostenible i igualitari de les societats.

## En resum: Algunes lliçons que cal tenir presents...

**Soukeina Bouraoui**

(Directora executiva de CAWTAR, professora associada, Tunis)

L'interès principal d'una institució regional com la EMWF radica en una aproximació comparativa, que s'adopta com a eina per a una millor comprensió dels drets de les dones i la igualtat de gènere. Aquest és l'enfocament que ha seguit aquesta publicació pel que fa al seguiment de les conclusions de les Conferències Ministerials. És un treball elaborat en dues fases: una primera fase per a la producció d'informes de cada país i, una segona, per a l'organització d'un seminari internacional que reuneixi els autors dels informes, experts i els membres fundadors de la Fundació.

Aquest treball ha posat sobre la taula els obstacles als quals s'enfronten les dones i ha mostrat que, malgrat l'especificitat de cada país i cada sector, aquests obstacles eviten que les dones exercitin els seus drets com a ciutadanes al mateix nivell que els homes. Aquesta comparació també ha demostrat que hi ha camins i solucions; de fet, en diferents països, ha estat possible eliminar alguns obstacles. Els informes

per país representen «casos pràctics» que podrien beneficiar altres països mitjançant l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques. Més enllà de cada país, tota la regió euromediterrània se'n podria beneficiar, si hi ha una voluntat política clara i uns mecanismes pertinents. Encoratjar aquest intercanvi és certament una de les tasques de la Fundació, que l'haurà d'implementar juntament amb les institucions associades. Hem de recordar que aquesta regió no es beneficia adequadament de tots els recursos humans que posseeix. En deixar de banda les dones (i, per tant, la meitat de la població) pateix un dèficit de creixement, de democràcia i de bona governança. També, hem de remarcar que no tots aquests informes han estat elaborats per experts internacionals; alguns han estat produïts per investigadores joves o activistes de la causa feminista que estan experimentant, de primera mà, els problemes de les societats respectives. Algunes d'elles han participat a la implementació del marc

de bones pràctiques. Aquesta pràctica és, per si mateixa, una bona pràctica. Cal refermar-la i sens dubte millorar-la, però ens ha permès aprendre algunes lliçons: tres lliçons generals i tres lliçons de caire més temàtic que hem après amb aquests informes, provinents de diferents països i diferents llengües, cultures, pràctiques religioses i nivells de desenvolupament.

### Primera part. 3 lliçons generals

1. Comprendre i analitzar meticulosament el marc i els processos que han permès les reformes i els mecanismes i les capacitats exigides per assolir-les.

Verificar si l'enfocament adoptat es basa en el respecte als drets humans i als compromisos dels estats.

No ens hem de limitar a «copiar» mesures abstractes o adaptar textos legals, sinó que hem d'examinar si aquestes reformes tenen impacte sobre la vida quotidiana i les dificultats específiques de les dones.

¿Com, per exemple, casa el reconeixement dels drets humans amb l'accés a la justícia per a tots?

I també, ¿quin seria l'impacte de tenir un CARNET D'IDENTITAT (la condició mínima per a la ciutadania) per a milions de dones que se'n veuen privades?

2. Articular permanentment les propostes de canvi o reforma i els resultats esperats, d'una banda, amb els recursos econòmics i humans, de l'altra.

Com, per exemple, exigir la promulgació d'una Llei sobre la violència contra les dones sense estudiar la necessitat de crear unes estructures adequades, en termes de forma-

ció per a les persones afectades (incloent el personal judicial i sanitari) o la rehabilitació de les dones supervivents de la violència (capacitat econòmica, activitats susceptibles de generar ingressos). No s'ha d'oblidar la protecció de l'entorn: família, fills, i també associacions on aquestes supervivents troben recer. L'accés als serveis és essencial i ha de ser el nucli dels canvis proposats.

3. Adoptar un enfocament holístic: la qüestió de les dones no es pot separar de qüestions relatives a la bona governança i la democràcia.

Ha de ser el nucli de les polítiques generals de COOPERACIÓ MEDITERRÀNIA, i no solament de les polítiques sobre les dones. Aquest enfocament holístic s'ha d'adoptar d'acord amb les polítiques públiques de cada país, independentment de la qüestió tractada: descentralització, territorialitat, entorn, lleis fiscals o taxes establertes, educació, sanitat, seguretat social, planificació, etcètera. L'objectiu no serà únicament treballar el «com» d'aquesta integració en termes de visibilitat de gènere sinó també els mecanismes per a la seva implementació sobre el terreny. Un primer estudi comparatiu podria abordar les polítiques que fomenten les dones, elaborats pels diferents països de la regió.

### Segona part. 3 lliçons temàtiques

Les tres línies principals de les Conferències Ministerials poden proporcionar una base de treball per a les qüestions següents:

1. Participació econòmica i oportunitat de feina.

El recel que causa actualment la participació econòmica de les dones s'hauria de capgirar. Això permetria un reconeixement més gran de la seva contribució, en termes d'oportunitats i no de restriccions.

En primer lloc, cal tornar a formular l'equació entre oferta i demanda, pel que fa a les oportunitats econòmiques, l'empresa i l'ocupació. Això és aplicable a cadascun dels països relacionats amb la Mediterrània en conjunt, que no es trobarien en dèficit en comparació amb altres països del món.

La qüestió és: ¿quins avantatges tindria la regió mediterrània si es beneficiés de totes les seves competències, i si totes aquestes competències s'ampliessin?

Després hi ha la qüestió de l'examen de les polítiques públiques i la implementació específica dels programes d'orientació (escolars, universitaris i professionals) per a les dones en comparació amb els homes. Estan preparades les dones per afrontar el futur i ampliar els sectors?

Aquest examen hauria de seguir el cicle vital, de la infantesa a l'edat adulta, i més enllà. Això és necessari, d'una banda, per comprendre millor la discriminació que pateixen les dones i, d'altra banda, per avaluar la pèrdua acumulada de recursos i guanys potencials per a la regió. D'aquesta manera, l'objectiu serà oferir mesures de compensació o d'actualització. Caldrà, per exemple, desenvolupar les capacitats i competències circumstancials, tant per a dones joves com per a les que no ho són tant.

L'anàlisi crítica per país és necessària a tots els sectors. Això també inclou els països que han assolit progressos. Hem de preguntar, per exemple, quin ha es-

tat l'impacte. ¿Quins són els indicadors d'actuació dels països que han adoptat sistemes de comptabilitat nacional tenint en compte uns pressupostos sensibles amb la qüestió de gènere? Quines metodologies han seguit?

L'anàlisi de «gènere» dels sistemes educatius ha de basar-se en casos pràctics relacionats amb un sector particular, per exemple, els estudis d'enginyeria agrícola a una regió geogràfica determinada. ¿Com estan empleades les joves titulades en aquesta disciplina en comparació amb els seus companys masculins?

2- Participació política i participació pública.

En aquest aspecte, cal dur a terme accions d'investigació basades en casos pràctics. Això demostrarà que el canvi és possible. No obstant, caldrà emfatitzar les dificultats que s'hauran de superar, i la manera en què algunes d'elles s'han solucionat en relació al resultat final. El compromís polític de les dones hauria d'analitzar-se millor: cal arribar a comprendre millor el per què i el com del compromís de les dones amb la política.

És necessari crear mecanismes i espais pertinents que permetin la representació política i pública de les dones. Així, el compromís de les dones amb les associacions és un molt bon terreny formatiu, així com el seu compromís amb la representació corporativa, particularment a nivell local. No obstant, cal considerar aquesta qüestió en el marc particular de cada país. Així, a certs països que estan lluny de ser democràtics, l'absència s'explica perquè les dones s'exclouen elles mateixes per evitar ser còmplices d'aquests sistemes.

Els informes per país han demostrat la similitud dels obstacles per a la presència de dones als organismes de presa de decisions, polítics i públics. Independentment del desenvolupament econòmic, tots els països estudiats mostren una manca de representació de les dones, per exemple a les grans administracions públiques.

Tots els països poden millorar! Sovint és necessari promulgar lleis per assegurar que els compromisos implementats pels estats siguin efectius. Aquest és el cas d'Itàlia, que ha implementat un sistema per garantir la presència de dones als llocs de presa de decisions de les autoritats locals. O de França, que el 2005 va promulgar una sèrie de decrets que asseguraven l'aplicació del principi de paritat mitjançant multes de 30.000 euros, que s'aniran incrementant gradualment cada any fins que s'assoleixi la quota.

Hem de remarcar, així mateix, que al funcionariat i, fins i tot, als consells de les empreses públiques s'han pres mesures per facilitar la reincorporació després d'una baixa temporal i per demanar la baixa per paternitat (per a pares i mares).

Aquesta mesura s'aplica als consells de reclutament i selecció, i els caps estan obligats a actuar a favor de les dones.

La «bona pràctica» es comprendrà millor mitjançant l'anàlisi de casos concrets. La mesura més coneguda és la quota, el procés de la qual ha de ser analitzat. Els exemples extrets dels països del sud i inclosos en aquest treball mostren els resultats de les quotes adoptades. Però podem anar més enllà, fins i tot abans de l'adopció d'aquesta mesura, pel que fa als processos de sensibilització i formació, per comprendre la manera en què les dones

arriben a les llistes electorals a Tunísia, Marroc, Algèria, Jordània, Egipte o Líban. ¿Per què s'han presentat candidates a llocs importants, inclosa la presidència, i quin suport tenen, en cas que sigui necessari?

Aquests exemples de casos reeixits seran útils per a altres dones de la regió.

3. Combatre els estereotips i les normes socioculturals.

A alguns països, els preceptes religiosos són un pretext per a la discriminació contra les dones. A priori, la millor manera d'acabar amb això és demostrar que a països on la religió majoritària és diferent existeixen les mateixes regles discriminatòries. Cal encoratjar l'enfocament comparatiu, perquè permet eliminar més fàcilment els tabús. En comptes d'enfrontar les dones del sud contra les dones del nord, fóra preferible recordar que l'estatus legal i social de les segones era de desigualtat no gaire temps enrere.

Cal fomentar i ampliar l'enfocament descentralitzat adoptat per les conferències mediterrànies.

En conclusió, la cultura dels valors basats en els drets humans ha de formar part de tots els cursos de formació. Cal canviar el paradigma i basar-lo en valors no comercials, que sigui la base dels programes de ràdio i televisió, les xarxes socials i els programes associatius. Les associacions de dones i la EMWF han de desenvolupar les competències, en termes de comunicació relativa als drets de les dones, per tal que siguin més amenes, fàcils i completes.

Aquest enfocament comparatiu ha de ser inclusiu en comptes d'exclusiu: els homes són els nostres companys i la seva

diversitat és igual a la de les dones. Aquest treball ha de ser el resultat conjunt d'una col·laboració entre dones i homes a la regió

euromediterrània. La diversitat d'aquesta regió ha de crear llaços d'unió en comptes de raons per a la ruptura.

# Annex

# Conclusions

## Unió per la Mediterrània

### Tercera Conferència Ministerial sobre l'enfortiment del paper de les dones a la societat

*París, 12 de setembre de 2013*

1. Els Ministres de la Unió per a la Mediterrània, reunits a París durant aquesta conferència sobre el paper de les dones a la societat euromediterrània, el 12 de setembre de 2013, sota la copresidència de Sa Excel·lència Catherine Ashton, Alta representant de la Unió Europea i vicepresidenta de la Comissió Europea, Sa Excel·lència Reem Abu Hassan, Ministra de Desenvolupament Social del regne hashemita de Jordània, i Sa Excel·lència Najat Vallaud-Belkacem, Ministra de Drets de les Dones i portaveu de la República de França en la seva condició de país amfitrió.
2. Donen suport als canvis històrics i en curs que travessen l'Orient Mitjà i la regió del nord de l'Àfrica i estan decidits a treballar plegats per dur a terme passes concretes per respondre a aquests canvis.
3. Ressalten el paper important que juguen les dones en aquests canvis i als processos de transformació política en curs al sud de la Mediterrània.
4. Són conscients de les oportunitats que representen aquests canvis per construir unes societats més estables, pròsperes i inclusives, assegurar l'enfortiment del paper de les dones i fomentar i protegir la plena participació a les esferes política, econòmica, civil, social i cultural de la vida.
5. Consideren que les reformes introduïdes a diversos països han creat oportunitats per avançar en el ple gaudi per part de les dones i les noies dels drets humans i les llibertats fonamentals, que encara han de ser plenament explotats per poder assolir les millores esperades en igualtat de gènere.
6. Consideren també la necessitat de dedicar l'atenció deguda a la con-

tribució de les dones a l'economia, i també l'impacte de la crisi financera i econòmica actuals i l'alentiment econòmic global a la vida de les dones i la igualtat de gènere, i la necessitat d'integrar perspectives de gènere i d'assegurar la participació de les dones als processos de recuperació.

7. Reconeixen la contribució significativa que les dones fan a l'economia i la força principal que representen per al canvi i el desenvolupament a tots els sectors de la societat; dins d'aquest context, atorguen una gran importància al respecte dels drets econòmics, socials i culturals de les dones, inclòs el dret al desenvolupament.
8. Confirmen el dret de les dones amb discapacitats i el seu apoderament als camps polític, social i econòmic mitjançant polítiques de designació, esmena i enfortiment, especialment les que tenen a veure amb els drets educatius, sanitaris i d'ocupació, així com evitant i combatent totes les formes de violència i discriminació contra elles.
9. Condemnen enèrgicament totes les formes de violència contra les dones i les noies, i la violació dels seus drets, incloent les que es cometin en situacions de conflicte armat, ocupació estrangera, tota mena de situacions de terrorisme i post-conflicte, i que impedeixen el seu dret a la llibertat de moviment, a dur una vida segura i decent, i a escollir lliurement el lloc de residència sense cap mena d'expulsió mitjançant intervencions armades o per la força, i es compro-

meten a dur a terme tots els esforços necessaris per acabar amb aquestes situacions.

10. Reconeixen que la violència sexual i de gènere afecta víctimes i supervivents, famílies, comunitats i societats, i reclamen mesures efectives de responsabilitat i redreçament, així com remeis efectius; tot recordant les resolucions del Consell de Seguretat, incloses les resolucions 1325 (2000) i 2106 (2013), així com altres resolucions rellevants de l'ONU.
11. Refermen els resultats i les conclusions de les conferències euromediterrànies precedents sobre l'enfortiment del paper de les dones a la societat, celebrades a Istanbul el 2006 i a Marràqueix el 2009, incloent el Marc d'acció comuna d'Istanbul 2006-2011.
12. Refermen les obligacions i compromisos internacionals a l'àrea dels drets de les dones, definits com a instruments internacionals dels quals formen part els estats, inclosos els continguts a la Convenció de l'ONU per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) i el seu protocol opcional, la Declaració i plataforma per a l'acció de Beijing, el Programa d'acció de la Conferència internacional sobre població i desenvolupament (ICPD) i els resultats dels processos de revisió, així com la Declaració del mil·lenni i els objectius de desenvolupament del mil·lenni, tenint en compte el marc post-2015 de cooperació internacional, que hauria de servir com a base a l'hora de cercar

solucions als desafiaments regionals euromediterranis; i recordant les conclusions acordades sobre l'eliminació i prevenció de totes les formes de violència contra les dones i les noies a la 57<sup>a</sup> sessió de la comissió de l'ONU sobre l'estatus de les dones.

13. Confirmen la importància de fomentar, de jure i de facto, la igualtat entre les dones i els homes en qüestions de drets civils, polítics, econòmics, socials i culturals.
14. Expressen el suport a tots els nivells governamentals i als esforços d'individus, grups i organismes de la societat per fomentar i protegir universalment els drets humans reconeguts i les llibertats fonamentals, incloses les organitzacions de la societat civil, en particular les organitzacions pel dret de les dones i els defensors dels drets humans, i les xarxes de dones i homes compromesos amb el foment de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones com a dipositàries.
15. Així, els Ministres renoven els compromisos previs a les àrees següents, que seran implementats d'acord amb les obligacions internacionals, arreu de la regió euromediterrània.

### **I. Drets igualitaris de dones i homes per participar a la vida política, econòmica, civil i social**

Els Ministres reconeixen que la participació igualitària de dones i homes a totes les esferes de la vida constitueix un dret fonamental i universal, així com una precondició indispensable per a un desenvolupament socioeconòmic sostenible i una bona governança democràtica. Aquesta participació és una manera efectiva de abordar els desafiaments polítics, econòmics i educatius arreu de la regió. Per tal de fomentar la participació igualitària de les dones a la presa de decisions política als nivells legislatiu, executiu i judicial, i també en posicions del sector privat, els Ministres acorden:

lupament socioeconòmic sostenible i una bona governança democràtica. Aquesta participació és una manera efectiva de abordar els desafiaments polítics, econòmics i educatius arreu de la regió. Per tal de fomentar la participació igualitària de les dones a la presa de decisions política als nivells legislatiu, executiu i judicial, i també en posicions del sector privat, els Ministres acorden:

- A. Augmentar la participació de les dones als processos de presa de decisió política a tots els nivells, fins i tot en situacions de transformació política, assegurant la seva llibertat de moviments, fomentant la participació a les eleccions i al govern; promovent la participació activa a les comunitats locals i a les organitzacions de la societat civil, així com a la vida política nacional; mitjançant polítiques i instruments objectivats; oferint eines adequades a les dones, inclosos els models a seguir i la tutela; i abordant les qüestions i preocupacions sobre el procés polític a través de la creació de reunions parlamentàries sobre els afers de les dones.
- B. Assegurar la participació de les dones a la reconstrucció, pacificació i disseny de polítiques posteriors als conflictes tot implementant la resolució 1325 del Consell de Seguretat de l'ONU sobre dones, pau i seguretat, i asseient les representants de les dones al voltant de la taula, per permetre que participin activament a la presa de decisions.
- C. Augmentar la participació de les dones als processos de presa de decisió econòmica, fomentant la representació de dones a les estructures corporatives de

- govern així com a sindicats i organitzacions patronals; i mobilitzant recursos del sector públic i privat per donar suport a la igualtat de gènere i apoderar les dones en posicions de lideratge.
- D. Assegurar la igualtat de gènere a l'ocupació, permetent un accés igualitari a l'ocupació plena, igualtat salarial i Seguretat Social; fomentant un entorn laboral saludable, segur i lliure d'assetjaments; assegurant uns mitjans de transport segurs per anar i tornar de la feina; combatent les feines parcials no voluntàries i proporcionant les condicions per conciliar la vida familiar i laboral, incloses les baixes per maternitat i paternitat; enfortir la protecció a l'embaràs i la maternitat al lloc de treball, la divisió igualitària de les tasques assistencials i domèstiques entre dones i homes, la cura dels infants i d'altres persones dependents.
- E. Millorar l'ocupació de les dones al sector privat abordant el decalatge entre les capacitats ensenyades a l'escola i les exigències del mercat laboral; garantir l'accés igualitari a una educació de bona qualitat, fomentant l'educació i formació de les dones a universitats científiques i tècniques i institucions similars, introduint programes d'aprenentatge de llarga durada per a dones i encoratjant les empreses privades a introduir programes de formació per a dones amb titulació universitària; encoratjar el sector privat i les fundacions a invertir en programes i ajuts per a empreses dirigides per dones i en oportunitats de desenvolupament laboral per a dones i noies, i donar suport a la contractació, retenció i as-
- censos de dones i noies als camps de la ciència, la tecnologia i la innovació, mitjançant criteris transparents.
- F. Fomentar la iniciativa empresarial de les dones, l'ocupació privada i la independència i apoderament econòmics, posant en pràctica mesures legislatives, administratives, socials i educatives per proporcionar a les dones un accés ple i igualitari i un control dels recursos econòmics, en particular de la propietat de la terra i altres possessions, també a través de les herències; oferir crèdits, préstecs, informació, recursos naturals i coneixements sobre tecnologies; i encoratjar les institucions financeres a aplicar una perspectiva de gènere als seus productes i serveis i a concedir microcrèdits a les dones.
- G. Reduir les diferències entre les dones i les noies d'entorns rurals i urbans, tot assegurant l'accés a l'educació, a una formació tècnica i professional, a les noves tecnologies i als crèdits i els ajuts econòmics; fomentar la creació d'empreses a les zones rurals, i establir i desenvolupar assistència i serveis infantils i familiars a zones rurals remotes.
- H. Assegurar la integració de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones com a qüestió central dins del marc post 2015 dels Objectius de desenvolupament sostenible; analitzar i implementar les lliçons apreses gràcies als esforços per assolir els objectius de desenvolupament del mil·lenni, amb referència especial a les perspectives d'igualtat de gènere i l'apoderament de les dones com a element clau del

desenvolupament sostenible i l'eradicació de la pobresa.

- I. Enfortir l'estatus de ciutadania de les dones assegurant el dret a la protecció igualitària per part de la llei, incloent els drets igualitaris per adquirir, canviar o retenir la nacionalitat i la possibilitat de transmetre la nacionalitat als fills.

## II. Combatre totes les formes de violència i discriminació contra dones i noies

En referència a la Declaració de Barcelona i al Marc d'accions d'Istanbul, i recordant les conclusions acordades a la 57<sup>a</sup> sessió de la Comissió de l'ONU sobre l'estatus de les dones (CSW), els Ministres condemnen enèrgicament totes les formes de violència contra les dones i les noies, i reconeixen que la violència de gènere i la discriminació viola i afecta el gaudi ple per part de dones i noies dels drets humans i les llibertats fonamentals.

La Convenció de l'ONU sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW), les resolucions de l'Assemblea General de l'ONU sobre la intensificació d'esforços per eliminar totes les formes de violència contra les dones, i la resolució destinada a combatre la mutilació genital femenina i la violència contra les dones, així com les conclusions acordades de la 57<sup>a</sup> sessió del CSW de l'ONU, ofereixen un grup complet de mesures per a l'eliminació i prevenció de totes les formes de discriminació i violència contra dones i noies. En aquest context, els Ministres acorden:

- A. Abordar de manera més efectiva la resposta i prevenció de totes les formes de violència contra les dones i les noies, inclosa la violència domèstica, l'assetjament sexual i el bullying en espais públics quan s'utilitza per intimidar dones i noies que exerceixen els drets humans i les llibertats individuals, en especial la llibertat d'opinió i d'expressió; tot adoptant estratègies coherents i coordinades per evitar i combatre la violència contra les dones i les noies; oferir mecanismes adequats de prevenció, investigació, persecució i càstig als infractors per acabar amb la impunitat; reforçar per llei el dret de les dones a la protecció igualitària, l'accés a l'assistència legal i a la justícia, així com el dret a una sanitat adequada, inclosa la salut sexual i reproductiva, i els drets de reproducció, d'acord amb el Programa d'acció de la Conferència internacional sobre població i desenvolupament, la Plataforma per a l'acció de Beijing i els documents resultants de les conferències.
- B. Fomentar l'educació com a eina de prevenció de totes les formes de violència contra les dones establint una formació per a tots els actors afectats per la lluita contra la violència, com els oficials públics i funcionaris, incloent personal de justícia, policia, polítics, professionals mèdics, professors, nois i noies en edat escolar; comprometre, educant i donant suport a homes i nois perquè es facin responsables del seu comportament; crear i mantenir un clima educatiu que condueixi a la igualtat i al respecte mutu a les escoles; i reconèixer i afrontar el paper

important que poden jugar els mitjans, incloses les xarxes socials, com a incitadors, però també com a eina per al canvi social pel que fa a la lluita contra la violència.

- C. Educar els becaris dels organismes judicials, els candidats a jutges i els ajudants dels advocats públics en el tema del «tractament de les dones víctimes als procediments judicials» per tal de millorar la protecció judicial dels drets de les dones víctimes de la violència, i implementar el programa interagències de prevenció amb l'objectiu de sensibilitzar els ciutadans i informar de la violència contra les dones.
- D. Prevenir i combatre totes les formes de violència sexual i violència contra dones i noies, inclosa l'eliminació de la violència domèstica, el tràfic de persones i les pràctiques perjudicials com les mutilacions genitals femenines, així com els matrimonis de nenes, adolescents i forçats, i els «crims per honor», mitjançant la sensibilització entre dones i homes, nois i noies; apujar l'edat mínima del matrimoni per complir les especificacions de la Convenció de l'ONU sobre els drets dels infants; repassar, posar en pràctica i fer complir estrictament les lleis i regulacions relatives a aquestes qüestions, i generar un suport social per al compliment de les lleis per eliminar aquestes pràctiques, combinat amb penes per als infractors.
- E. Garantir un marc apropiat per a dones víctimes i supervivents de la violència, tot oferint serveis de suport apropiats, assessoria professional, cura dels infants i rehabilitació; establir línies d'ajut telefònic per a dones i noies

víctimes de la violència, adoptar la legislació necessària i altres mesures per prohibir els processos de resolució de disputes alternatius i forçats, inclosa la mediació forçada i la conciliació, en relació a totes les formes de violència contra les dones i les noies; i formar professionals mèdics i socials, personal de seguretat, policies, advocats i autoritats judicials en qüestions de riscos socials, psicològics, físics i legals i en les conseqüències de la violència.

- F. Enfortir el paper de les organitzacions de la societat civil, en particular les organitzacions de dones i joves, els defensors dels drets de les dones, i també les autoritats i comunitats locals, per tal d'eliminar totes les formes de violència i discriminació contra les dones i les noies.
- G. Reconèixer la relació que hi ha entre l'apoderament econòmic de les dones i l'eliminació de la violència; desenvolupar la creació d'empreses com a eines per guanyar la independència econòmica i la rehabilitació vers una vida lliure de violència, apoderar les dones donant suport a la seva autoconfiança, connectar-les i fer sentir amb força les seves veus en defensa dels seus drets.

### **III. Un canvi d'actitud i comportament per obtenir la igualtat de gènere amb l'objectiu de fomentar l'apoderament de les dones, no solament pel que fa als drets, sinó en la realitat**

Els Ministres declaren que combatre la imatge estereotipada de les dones i els

homes i transformar les normes i actituds socials són components fonamentals per assegurar el foment del paper actiu de les dones a la societat al mateix nivell que els homes. En aquest aspecte, els Ministres acorden:

- A. Fomentar una imatge equilibrada i no estereotipada de les dones i els homes als mitjans de comunicació i al sistema educatiu, i sensibilitzar la societat sobre la qüestió de la igualtat de gènere amb l'objectiu de fomentar l'apoderament de les dones, tot organitzant campanyes educatives, de sensibilització i de formació a les escoles, dirigides no únicament a dones i noies, sinó també a homes i nois, i als patrons i empleats dels sectors públic

i privat, per forjar actituds i comportaments positius i assegurar els canvis al comportament institucional en relació als drets de les dones i les llibertats fonamentals.

- B. Dissenyar i implementar polítiques nacionals que fomentin uns papers equilibrats i no estereotipats de les dones i les noies a la societat, i combatre el tràfic de persones i l'explotació sexual de dones i noies.
- C. Fomentar la cooperació efectiva entre els sectors públic i privat, patrons, sindicats i associacions professionals, i també entre associacions de la societat civil, associacions de dones i de joves arreu de la regió euromediterrània amb un diàleg destinat a millorar la situació de les dones.

\* \* \*

Els Ministres dels estats membres de l'UpM acorden establir un mecanisme de seguiment efectiu com a fòrum euromediterrani per enfortir el paper de les dones a la societat i assegurar un diàleg efectiu sobre la legislació i la implementació de polítiques relacionades amb les dones. Els Ministres insten als responsables/experts a reunir-se com a mínim una vegada l'any per revisar els progressos a l'hora de traduir els compromisos abans mencionats en lleis i en la implementació de les mesures contingudes en aquestes conclusions, i per informar-ne als responsables de l'UpM. Els responsables/experts es reuniran per revisar els progressos pel que fa a l'enfortiment del paper de les dones a la societat, tenint

en compte el resultat de les consultes a la societat civil.

Per implementar les mesures acordades sobre temes prioritaris i fomentar la cooperació de l'enfortiment del paper de les dones a la societat a un nivell operatiu, els Ministres, d'acord amb les polítiques nacionals respectives, donaran suport al desenvolupament de projectes en aquesta àrea per part de dipositaris rellevants, incloent organitzacions de la societat civil, en particular mitjançant la identificació de les necessitats d'assistència tècnica i la millora d'un entorn que condueixi a la implementació d'aquests projectes, inclosa la disponibilitat d'un finançament adequat. Animen els estats membres, les



organitzacions regionals i internacionals i les organitzacions no governamentals a lliurar projectes concrets a l'UpM etiquetats als seus responsables, i animen el secretariat de l'UpM a identificar fonts de finançament i a facilitar l'accés al finançament d'aquests projectes.

Els Ministres acorden que la pròxima

Conferència Ministerial sobre l'enfortiment del paper de les dones a la societat tindrà lloc el 2016, per tal de revisar i avaluar els progressos realitzats.

Els Ministres expressen la seva gratitud a la República de França per acollir aquesta conferència i per tots els esforços duts a terme per assegurar-ne l'èxit.

# Declaració del seminari sobre l'avaluació dels mecanismes de violència contra les dones

Marràqueix, 28 de novembre de 2014

## Prefaci

En resposta a les dates de venciment internacionals de 2015 (revisió de la Plataforma de Beijing, adopció de l'Agenda de desenvolupament sostenible post 2015, Rio + 20) emmarcades en el Fòrum Mundial dels drets humans, la Federació de la Lliga de drets de les dones (FLDDF, en el seu acrònim francès) va reunir una sèrie d'organitzacions d'experts per avaluar els mecanismes internacionals al voltant de la qüestió de la violència contra les dones.

Aquesta trobada va tenir lloc el 26 de novembre de 2014 i el seu objectiu principal era avaluar el funcionament dels instruments internacionals existents i explorar noves conductes per millorar-ne l'efectivitat per tal de prevenir i eliminar la violència de gènere.

El seminari va permetre extraure unes recomanacions per tal de recordar els governs el seu compromís internacional per eradicar la violència. El debat es va centrar principalment en la rellevància i la necessitat de crear i consolidar un mecanisme exigent i eficient per acabar

amb la violència contra les dones. Aquest mecanisme ha d'assegurar-ne la prevenció, protecció, sanció, reparació i avaluació.

La violència contra les dones és la violació dels drets humans més estesa arreu del món. És el resultat d'una organització social basada en la dominació masculina, generadora de discriminacions sexistes i de relacions desiguals entre homes i dones.

La violència es pot presentar de diverses formes: física, sexual, d'explotació sexual, psicològica i fins i tot econòmica o institucional. No reconeix fronteres en qüestions d'edat, raça, cultura, riquesa o emplaçament geogràfic. Pot ser exercitada en el si d'una família o col·lectiu, i també pot ser perpetrada o tolerada per l'Estat.

## Tenint en compte:

- **L'adopció successiva d'una multiplicitat d'instruments internacionals** contra la violència de gènere, que ha afavorit la construcció progressiva d'un marc d'acció política interessant per a les dones d'arreu del món.

– La persistència de **diferències** entre les eines i els resultats, especialment en alguns indrets **resistents** (conflictes armats, explotació sexual, i de manera més general, desigualtats estatutàries, etcètera).

## Recomanem

### A nivell nacional:

L'adopció de lleis exhaustives per combatre la violència de gènere;

La creació d'estratègies i plans d'acció per a la igualtat que integrin la lluita contra tots els tipus de violència de gènere;

L'adopció per part dels parlaments nacionals d'una legislació que integri la prevenció, protecció de víctimes, persecució dels agressors i reparació;

La formació de professionals per treballar en contacte amb les víctimes;

L'eliminació d'estereotips als programes escolars, llibres educatius i productes dels mitjans de comunicació;

La constitució d'un banc de dades amb estadístiques basades en sondejos sobre el terreny, procedents de mostres representatives de la població.

### A nivell internacional:

La ratificació i creació de convencions internacionals i regionals de referència sobre violència contra les dones.

La suspensió de les reserves substancials que contradiguin les regles fonamentals i n'eliminin l'efectivitat;

El suport als mecanismes de les Nacions Unides relatius a la violència contra les dones i la simplificació dels procediments;

La consolidació i contribució exigent de la CEDAW al protocol opcional en relació a l'eradicació de la violència contra les dones;

La coordinació entre els mecanismes que estan en contacte amb la violència per assolir una major optimització, efectivitat i eficiència dels recursos humans i materials;

Una avaluació sistemàtica dels mecanismes de seguiment i els costos econòmics de la violència contra les dones dins del context dels Objectius de desenvolupament sostenible de l'agenda post 2015.

### Entitats signants:

Fédération de la Ligue Démocratique des Droits des Femmes (FLDDF),

Sra. Naëla Gabr, membre del comitè de la CEDAW,

Sra. Natalie Pilhes, Direction Interministérielle à la Méditerranée (DIMed)

Sra. Sylvie Gagliardi, investigadora associada del Centre irlandès de drets humans de la universitat de Galway.

Sra. Esther Fouchier, presidenta del fòrum Femmes Méditerranée,

Sra. Maria-Àngels Roque, directora de Cultura i Societat Civil de l'Institut Europeu de la Mediterrània (IEMed),

Sra. Françoise Morvan, presidenta de la Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes (CLEF),

Sra. Sarah Mantah, membre de l'Association du Genre en Action (GEA),

Sra. Zohra Mezgueldi i Sra. Geneviève Dermenjian, presidenta i secretària del Réseau Universitaire et Scientifique Euro-Méditerranéen sur les Femmes et le Genre (RUSEMEG),

Sra. Asunción Miura, membre de la Comisión para la investigación de los malos tratos a mujeres (CIMTM),

Sra. Michèle Loup, vicepresidenta d'Elues Contre les Violences Faites aux Femmes (ECVF),

Sra. Karin Helweg-Latren, membre del Consell Nacional danès de les dones,

Sra. Serena Romano, presidenta de l'associació Corrente Rosa,

Xarxa marroquina de dones solidàries contra la violència de gènere

