



## **DOCUMENTO DE TRABAJO Y REFLEXIÓN**

### **La mujer en el derecho laboral y la conciliación de la vida familiar en la región MONA**

Jumana Trad y Félix Sánchez

Analizando cómo los sistemas jurídicos de los países del Sur del Mediterráneo regulan las relaciones legales, vemos que, a pesar de que actualmente las mujeres gozan de sus derechos en la mayoría de estas constituciones, permanecen privadas de la oportunidad del ejercicio pleno de esos derechos, en ocasiones, por razones ajenas al marco legal. Las leyes laborales, los códigos penales y las leyes civiles en esos países, por otra parte, todavía albergan muchas formas de discriminación hacia la mujer, a pesar de que se han dado pasos legislativos tangibles en algunos países para eliminar tal discriminación, especialmente en lo que se refiere al derecho laboral y otras cuestiones relativas al status personal.

La sensibilización acerca de la situación de la mujer dentro de la comunidad legal misma no ha funcionado debido a distintas vías empleadas contra ella. Prueba de ello se encuentra en las medidas parciales existentes en el proceso legislativo, en la aplicación de la ley por el poder judicial y en la interpretación de las leyes. Lo que apoya la controversia de que el cometido de escribir las leyes, aplicarlas e interpretarlas es tarea, en el mundo árabe mediterráneo, de una cultura orientada al hombre. Lo que no significa que no existan tendencias en favor de la igualdad entre la mujer y el hombre, y acciones positivas hacia el fortalecimiento de la mujer. Sin embargo, estas tendencias no son lo suficientemente influyentes.

El factor crucial no concierne al ámbito de las leyes, sino al fortalecimiento en el ámbito de las necesidades sobre el terreno. De ahí el papel que las ONGs locales, como sociedad civil, están llamadas a realizar sobre el terreno en armonía con la comunidad internacional y sus propios gobiernos.

Conscientes de la labor, de primerísimo orden, que deben desempeñar las ONGs en la tarea de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, en el

fortalecimiento de aquellas, y sin obviar el papel insustituible que en ello puede desempeñar la educación, la READI ha querido aprovechar la estructura catalizadora de su red de ONGs, estructura que permite una mayor coordinación entre las ONGs de países del Norte y Sur del Mediterráneo. De este modo, a la jornada de reflexión que aquí se presenta siguió una jornada protagonizada por ONGs que compartieron su experiencia de trabajo por los derechos y el empoderamiento de la mujer en Oriente Medio.

Como señalan los informes del logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para el objetivo tercero: “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”, a las mujeres se les suele relegar a las formas de empleo más vulnerables. Gran cantidad de mujeres trabajan en empleos informales, con la consiguiente falta de prestaciones y seguridad laboral. Los puestos en los niveles más altos siguen obteniéndolos los hombres, la diferencia es abrumadora.

Las mujeres en la región MENA continúan afrontando la discriminación y la desigualdad. El Informe de Desarrollo en el Mundo Árabe de 2005 (AHDR), “Towards the Rise of Women in the Arab World”, identificó la desigualdad de género como uno de los obstáculos más significativos para el desarrollo humano en la región. A pesar de las garantías legales para los derechos de la mujer a la participación política y económica, roles estereotipados se encuentran profundamente anclados, limitando el empleo de mujeres y oportunidades en los procesos de toma de decisiones, cuyos índices son los más bajos en el mundo. Y a pesar de los importantes esfuerzos de las organizaciones de la sociedad civil abogando por los derechos políticos de la mujer, las mujeres aún van a la zaga del hombre en términos de representación. Es más, las mujeres, en situaciones de crisis, afrontan el doble de complicaciones, siendo víctimas no sólo de la carencia de poder, sino también de la violencia.

Atendiendo al derecho en sí mismo, hay que notar que las leyes laborales, los códigos penales y las leyes civiles en estos países, todavía albergan muchas formas de discriminación hacia la mujer, a pesar de los pasos que se han dado por la equidad en especial en el derecho civil y en algunas cuestiones relativas al derecho personal o de familia.

El pasado 8 de marzo de 2008 la organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el documento “Tendencias mundiales del empleo de las mujeres”. El informe dice que la situación de las mujeres en el mundo del trabajo ha mejorado. África del Norte, sigue teniendo la tasa de desempleo femenino más alta del mundo, de 16.2 %, frente al 9% de los hombres. Además, esta región tiene la más baja relación empleo-población del mundo. Sólo 2 de cada 10 mujeres en edad de trabajar están empleadas frente a 7 de cada 10 hombres. Mientras en Oriente Medio, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral es del 33%, la segunda más baja del mundo. Además la brecha en la participación en el mercado laboral también es la segunda más baja del mundo: por cada 100 hombres hay sólo 39 mujeres activas. Un dato interesante, es que la proporción de mujeres en empleo remunerado y asalariado es mayor que el promedio mundial, de 46.4%, y por lo tanto la proporción en empleo vulnerable es comparativamente baja. Pero en muchos casos en Oriente Medio las mujeres en situaciones de empleo

vulnerable, tales como las empleadas del hogar o las trabajadoras del campo no se incluyen en las estadísticas, porque en su mayoría son inmigrantes.

### **Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo**

En todo el mundo, se tiene que seguir trabajando por una equidad laboral, sin embargo, las medidas no se pueden generalizar.

En vista que las mujeres suelen estar en una posición en desventaja frente a la de los hombres en el trabajo, la promoción de igualdad implica darle una atención explícita a las necesidades y las perspectivas de las mujeres. Tanto las mujeres como los hombres, las niñas y los niños, deben ser libres para desarrollarse y tomar decisiones basadas en sus intereses personales y sus capacidades, sin limitaciones impuestas por roles y prejuicios.

Según la OIT, en el contexto del ámbito laboral, la igualdad entre mujeres y hombres incluye los siguientes elementos:

1. Igualdad de oportunidad y trato en el empleo
2. Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
3. Igualdad de acceso a condiciones seguras y saludables de trabajo, y a la seguridad social
4. Igualdad en materia de sindicalización y negociación colectiva
5. Igualdad en el acceso a un desarrollo profesional significativo
6. Equilibrio entre trabajo y vida familiar que sea justo tanto para mujeres como para hombres
7. Igualdad de participación en la toma de decisiones a todos los niveles

### **Derecho Laboral y conciliación de la vida familiar**

Entre los factores que influyen en la baja mano de obra femenina en la región de MONA y limitan el acceso de la mujer a los puestos de trabajo encontramos:

1. El lento crecimiento de la región. La escasez de puestos de trabajo en general. Por otra parte, las oportunidades laborales femeninas se han visto reducidas por los programas de ajuste estructural.
2. La creencia tradicional que establece que el hombre es el soporte económico de la familia. Y que las tareas del hogar incumben principalmente a la mujer. La cultura masculina predominante que lleva a los empresarios a decantarse por la contratación masculina.
3. Las trabas que más limitan el potencial femenino son las condiciones laborales:

las mujeres no disfrutaban de una situación de igualdad respecto de los hombres en lo que se refiere a las oportunidades laborales, las condiciones y los salarios, y, menos aún, la promoción a puestos ejecutivos. A pesar de tener proporciones cada vez más altas de mujeres con títulos universitarios, la remuneración que recibe una mujer sigue siendo más baja que la de los hombres.

4. Los sectores más vulnerables de la población: las mujeres son los que más sufren desigualdad, en estos sectores las mujeres trabajan principalmente en el campo de la agricultura y en empleos precarios tales como en el sector servicios, de empleada del hogar, o en la industria textil, en el campo, etc. Sectores caracterizados, en el mundo árabe, por su escasa productividad y baja remuneración. Por consiguiente, una gran parte de las mujeres trabajadoras perciben bajos sueldos por su trabajo. Además, una mayor proporción de estas mujeres sigue sufriendo violencia o abuso en su trabajo.

5. La lentitud de las reformas laborales y de los procedimientos judiciales. En especial la ausencia o, en su caso, la no aplicación de la legislación para conciliar la vida laboral y familiar.

6. En algunos países las leyes que limitan el papel de la mujer, como las designadas para su “protección”: entre las que destacan las leyes laborales y de status personal, recortan la libertad de las mujeres al exigirles un permiso de su padre o marido para poder trabajar, viajar o pedir un préstamo a una entidad financiera.

### **Tasas de dependencia**

Siguen siendo las más elevadas del mundo; cada trabajador mantiene a más de dos no trabajadores, una situación sin duda muy distinta a la de Asia Oriental o el Pacífico, donde cada trabajador tiene de media una persona dependiente. Este fenómeno se explica principalmente por el bajo índice de participación femenina. La situación se agrava aún más cuando este elevado nivel de soporte económico familiar coexiste con la ausencia de planes de pensiones y de una red de Seguridad Social que dé cobertura a todos los segmentos de la población activa.

Con la creciente expansión del empleo informal, donde la cobertura de los trabajadores es reducida, la manutención familiar se convierte en una carga tremenda para el reducido número de personas que trabajan. Las presiones ejercidas sobre las mujeres para que cuiden de los niños y enfermos, ancianos, discapacitados y minusválidos sin disponer de suficientes ayudas sociales siguen en aumento.

### **Por lo que cabe concluir que:**

La incapacidad para utilizar el capital humano, especialmente mujeres altamente cualificadas, va en detrimento del desarrollo económico y desaprovecha importantes energías e inversiones que, de lo contrario, podrían contribuir a un mayor desarrollo económico para todos.

## **Una última reflexión**

A menudo una tasa de actividad económica más elevada para las mujeres en la región MENA no implica una mejora real de sus condiciones de vida y su puesto en el mercado laboral. Es urgente una reforma de los derechos laborales y su implementación a todos los niveles y para todos.

El éxito de toda reforma depende de dos factores, la actitud de la sociedad civil hacia ella, y la interpretación que de ella hagan los legisladores y los jueces, quienes han sido investidos para implementarla en las cortes. El público puede encontrar estrategias para ignorar o eludir una reforma que contradice a sus prácticas sociales. Una reforma legal es incapaz de lograr un cambio social por sí misma, ha de ser apoyada por reformas educativas, reformas en el derecho laboral y empleo de la mujer, provisión de derechos políticos y mayor participación de la mujer en la política, así como un apoyo de los medios de comunicación como instrumentos de difusión y sensibilización en la opinión pública. Por lo que el éxito de las reformas es un camino en el medio entre tres lógicas: la de la sociedad civil, la del legislador y la del juez.