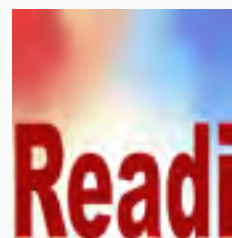


# LA MUJER

## EN EL DERECHO LABORAL Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR EN *LA REGIÓN MONA*

---

*Elaborado por*  
**Félix Sánchez**  
*Secretario Técnico READI*



## I. Introducción

*READI y esta publicación.*

*Una reflexión acerca de la mujer en la Región de MONA.* Jumana Trad y Félix Sánchez. España.

*Palabras introductorias.* Macarena Coteló, Jumana Trad, Laura López de Cerain y Percival Manglano. España.

## II. Derecho laboral y conciliación de la vida familiar en la Región de MONA. Situación y problemas

*Jocelyne Khoueiry. Líbano.*

## III. Derecho laboral y conciliación de la vida familiar: propuestas de mejora. Inmigración, integración y mundo laboral: el papel de la educación

*Hanan Madanat. Jordania.*

*Fady Moujaes. Líbano.*

*Ayoub Ben Ali. Túnez.*

*Begoña Casas Sierra. España.*

## IV. Recomendaciones

## V. Anexo I: Documento explicativo de la READI y listado de socios.

# I. Introducción

La READI reunió en Madrid el día 25 de Noviembre a agentes de desarrollo de 10 países del Norte y Sur del Mediterráneo para reflexionar sobre el lugar de la mujer en el derecho laboral en la Región de MENA.

El objetivo general de la READI es *impulsar la integración de las ONG en los países del Mediterráneo, creando una red interinstitucional, para promover nuevas formas de coparticipación entre las organizaciones de la sociedad civil, los Gobiernos y el sector empresarial, que generen acciones eficaces, eficientes y efectivas para el desarrollo integral humano.*

La Fundación Promoción Social de la Cultura creó y puso en marcha en 2001 la Asociación española Red Euro-Árabe de ONG para el Desarrollo y la Integración (READI), que está integrada por 40 organizaciones no gubernamentales de 9 países distintos de las cuencas meridional y septentrional del Mediterráneo (Argelia, Marruecos, Túnez, Mauritania, Jordania, Territorios Palestinos, Líbano, Italia, España).

El día 25 de noviembre de 2010, la READI organizó en Madrid, en el hotel NH Alcalá (calle Alcalá 66) de Madrid, una jornada de trabajo titulada: *La mujer en el derecho laboral y la conciliación de la vida familiar en la Región MENA (Oriente Medio y Norte de África).*

Durante el seminario se analizaron los derechos laborales de la mujer según las legislaciones vigentes, así como su impacto en la conciliación de la vida familiar y laboral. Se llevó a cabo un análisis del estatuto de la mujer en el mercado de trabajo, en la jurisdicción laboral y los obstáculos que afronta cotidianamente que impiden que no goce de un trato en equidad con el hombre.

Uno de los objetivos de esta jornada fue promover una participación más activa y más justa de la mujer en la esfera pública, y dotarla de herramientas para que pueda hacer valer y respetar sus derechos en el ámbito público y privado. Se buscó aportar soluciones concretas que permitieran avanzar hacia la consecución de los Objetivos del Milenio, en especial, el tercero de ellos, que llama y promueve la igualdad entre hombres y mujeres. La reflexión y el análisis de la región nacieron de la experiencia concreta de diversas organizaciones locales de Oriente Medio y Norte de África que trabajan en este ámbito.

Este nuevo seminario respondía a la conciencia de READI de 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.

En la jornada participaron alrededor de 59 personas de más de una veintena de instituciones y 10 países (España, Italia, Reino Unido, Marruecos, Túnez, Líbano, Argelia, Mauritania, Jordania y Territorios Palestinos Ocupados).



## *I.1. READI y esta publicación*

La asociación Red Euro-Árabe de ONG para el Desarrollo y la Integración (READI), creada en el año 2001 por la FPSC, está constituida por 40 ONG del Norte y del Sur del Mediterráneo, especializadas en desarrollo humano y social.

Con su creación y puesta en marcha, la READI apostó por dotarse de un marco innovador de trabajo, por ser un espacio de diálogo de carácter permanente e integrador, un diálogo fructífero entre las sociedades del Sur y del Norte del Mediterráneo. Pretende, de esta manera, reforzar los lazos de las ONG españolas y europeas con sus homólogas del Sur, y fortalecer la integración de sus miembros, para contribuir a la consecución de sus objetivos eficientemente. Por ello, la READI quiere promover la participación y el diálogo, así como la elaboración de acciones concretas, para conseguir, gracias al esfuerzo conjunto de toda la sociedad, equilibrar las desigualdades entre el Norte y el Sur del Mediterráneo, consiguiendo un desarrollo justo y duradero para todos.

Este hecho es considerado de enorme relevancia, no sólo por servir como medio para conseguir que el proceso de desarrollo sea eficaz y sostenible, sino para tejer un sólido compromiso entre Europa y los países MENA (Oriente Medio y África del Norte), que influya en la solución de los principales problemas que padecen los países más desfavorecidos del entorno Euro-Mediterráneo, aportando soluciones y alternativas que permitan avanzar hacia la consecución de los Objetivos del Milenio, en especial en el ámbito

de la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la perspectiva de los derechos laborales de la mujer y su implicación real en la conciliación de la vida familiar, a través de un análisis del estatuto de la mujer en el mercado de trabajo, en la jurisdicción laboral y los problemas relacionados con su vida cotidiana. A este nuevo enfoque subyace una vez más el compromiso firme de la READI: contribuir a la extensión de los derechos humanos a todos, tomando en consideración el marco de conflictos que asolan, desgraciadamente, estos países desde hace varias generaciones.

Al finalizar este seminario, la READI presentó unas conclusiones que difundió con posterioridad a las organizaciones que trabajan en el ámbito Euro-Mediterráneo. La READI solicitó el asesoramiento y la colaboración del CEMOFPSC (Centro de Estudios de Oriente Medio de la Fundación Promoción Social de la Cultura).

El propósito de esta difusión era profundizar en el conocimiento de los problemas concretos de las sociedades y el intercambio de experiencias, para que entre todos se favorezca y se mejore la cooperación para el desarrollo en el Mediterráneo. Fue una ocasión más para sensibilizar a la sociedad española y europea sobre su necesaria contribución a la construcción de la paz.

### *Objetivos específicos*

1. Tratar las posibles soluciones para un marco de cooperación Norte-Sur que tiene como finalidad la consecución de los logros de los Objetivos del Milenio.
2. Tratar los problemas de la situación laboral de la mujer y las posibles soluciones que actualmente se plantean para mejorarla en la región, y difundir los resultados a fin de que puedan calar poco a poco en los estratos más profundos de la sociedad civil, tanto en la orilla Norte como en la Sur.
3. Promover una participación más activa y más justa de la mujer en la esfera pública, y dotarla de herramientas para que pueda hacer valer y respetar sus derechos en el ámbito público como privado.
4. Como tema transversal se analizarán los problemas específicos que plantean las situaciones de guerra y conflictos en las cuestiones anteriores.

### *Resultados esperados*

Promover una mayor participación de las ONG europeas y de la Región MENA y de los centros de estudios, en el diseño y aplicación de las políticas de desarrollo relacionadas con los Objetivos del Milenio. Concretamente, nos centraremos en la lucha contra el

desempleo, el acceso a puestos de dirección y de alto nivel, ayuda a la maternidad, conciliación entre vida familiar y trabajo, igualdad entre hombres y mujeres, y la difusión de los derechos humanos.

Promover, a través de una mayor información en los medios de comunicación, la promoción de la cooperación al desarrollo y la paz duradera en los países del Mediterráneo.

Definir el papel de la READI en relación con la consecución de los Objetivos del Milenio y la cooperación al desarrollo con los países más desfavorecidos del entorno euro-mediterráneo.

Los resultados, conclusiones e investigaciones que surgieron de estos encuentros y sus posteriores repercusiones han sido incluidos en la presente publicación y difundidos por Internet. El propósito de estas publicaciones es reflejar los avances y las nuevas ideas expuestas en este foro y su difusión.

### *Estructura y organización temática de la conferencia*

El seminario quedó estructurado en dos sesiones y una conferencia inaugural. Cada sesión se inició con las intervenciones de expertos que expondrán las líneas generales y que, al finalizar, abrirán el debate. Cada sesión contó con moderadores, todos ellos expertos, que presentaron a los ponentes y recogieron a vuela pluma las ideas más representativas.

## I.2. Una reflexión acerca de la mujer en la Región de MONA

Jumana Trad  
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 ONG 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 ONG en la tarea de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, en el fortalecimiento de aquéllas, 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 ONG, estructura que permite una mayor coordinación entre las ONG 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 ONG 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 de 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 incumban principalmente a la mujer. La cultura masculina predominante 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 disfrutan 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, en 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.



### *Presentación*

*Macarena Cotelo*

Presidenta de la READI  
ESPAÑA

Como Presidenta de la READI es una enorme satisfacción presentar esta edición, que ya es la segunda de una serie de publicaciones que la READI inició el pasado año 2010. Con ello queremos difundir y dar a conocer los mejores resultados de las sesiones de trabajo que, desde una perspectiva más práctica que abstracta, venimos celebrando cada año los miembros de la red. Esperamos que progresivamente este trabajo crezca con el esfuerzo y la colaboración de todos los miembros de la READI, nuestros donantes, y todos aquellos que deseen participar en las actividades de la READI, respetando su misión, que no es otra que la búsqueda y creación de una esfera de coexistencia en el Mediterráneo, donde la solidaridad se refuerza, y las experiencias de desarrollo y compromiso social se comparten para consolidar la paz entre las culturas y la superación de los conflictos.

La READI afronta sus objetivos bajo una estrecha alineación y compromiso con los objetivos de la cooperación madrileña, e internacional, concretamente la consecución de los ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio) y la Carta Magna de los Derechos Humanos.

En la presente publicación recogemos las ponencias del seminario que bajo el título "La mujer en el derecho laboral y la conciliación de la vida familiar en la Región MONA" tuvo lugar el 25 de noviembre de 2010. En ese encuentro pudimos abordar una cuestión de primerísimo orden en la Región de MONA (Medio Oriente y Norte de África): el *status* de la mujer en el derecho laboral, y la conciliación de trabajo y familia en esta parte del mundo. Los discursos de una extensa y rica representación de la región que participaron como ponentes en el seminario (Túnez, Marruecos, Líbano, Jordania, Territorios Palestinos y Madrid) o, en su caso, intervinieron durante el debate, resultaron de enorme interés.

Quiero dar las gracias a todos los ponentes y participantes en el seminario, así como a la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Madrid, cuyo apoyo hizo posible que tuviera lugar esta reunión de trabajo y que sus resultados se puedan dar a conocer mediante esta publicación.



## *Reflexión a la presente publicación*

*Jumana Trad*

Presidenta de Honor de la READI  
ESPAÑA

Desde su creación, en 2001, la READI tiene como prioridad dar la oportunidad a las organizaciones del Sur para que participen de lleno en el desarrollo de sus países y para que influyan en las políticas internacionales de desarrollo. Por ello se han organizado diversas jornadas especializadas con nuestras organizaciones expertas. Otro eje importante del trabajo de la READI ha sido y sigue siendo el partenariado entre las dos orillas del Mediterráneo que se ha manifestado con encuentros, trabajos, proyectos y declaraciones conjuntas entre nuestras organizaciones del Norte y del Sur del Mediterráneo.

Con este nuevo encuentro hemos querido entender a fondo cuáles son los problemas que afrontan las mujeres árabes para participar plenamente en la vida laboral de sus países y buscar juntos soluciones concretas y positivas.

Como esperábamos, se ha trabajado mucho, y juntos hemos hecho un gran esfuerzo proponiendo recomendaciones para mejorar la condición de la mujer en lo que se refiere al derecho laboral y la conciliación de trabajo y familia, que en la mayoría de los países árabes todavía dista mucho de ser tarea fácil. Quisiera, con estas palabras, ofrecer una última conclusión a nuestro debate.

Como nos recuerdan muchos informes de las Naciones Unidas sobre el mundo árabe, y nuestros estudios presentados durante este seminario, las mujeres de esta zona sufren una doble discriminación: en la ley y en la práctica.

Todos los expertos consideran que la “educación” y la “formación” son las bases de la progresión de las mujeres. Por ello, en 2009, el año pasado, fue el tema de nuestro encuentro. Se da la paradoja de que en el mundo árabe las mejoras en la educación de la mujer no van acompañadas de una mejora en la vida laboral. De hecho, sólo un tercio de las mujeres tiene empleo remunerado en los países de Oriente Próximo y el norte de África. Es la proporción más baja del mundo.

Así que, tal y como lo hemos comentado y debatido, entre los problemas más graves de la mujer en el mundo árabe está que la mejora de su educación no se ve reflejada en su situación laboral, sobre todo porque cuando obtienen su titulación y entran en el mercado laboral, se enfrentan a una estricta tradición cultural y a una discriminación legal que les impiden obtener posiciones acordes a su educación.

Todos los datos no son negativos, de hecho, patentes avances se hacen notar en los países árabes; las mujeres ya dirigen y, más importante, poseen empresas; hay mujeres árabes que son dueñas de bancos, institutos financieros y grandes industrias, así como ministras de importantes carteras. Pero a la vez hemos reconocido que todavía queda mucho por hacer al respecto, porque hay resistencia ante un cambio de mentalidad, y muchas limitaciones sociales y legales que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos laborales.

Hemos considerado que los problemas no resueltos de la mujer árabe no son religiosos, sino puramente legales. En la mayoría de los países árabes, no sólo las leyes laborales tienen como primera víctima a la mujer trabajadora en cualquier sector industrial y administrativo en relación con la desigualdad de sueldos, sistemas de jubilación anticipada para mujeres, falta de servicios o facilidades maternas, etc., sino que en algunos sectores no hay ninguna ley que proteja a las trabajadoras, como en el sector de la agricultura, o el trabajo doméstico, o el de las mujeres inmigrantes, o el de las que provienen de los sectores más desfavorecidos de la población.

Juntos hemos reflexionado y concluido que el camino hacia una solución que mejore la situación de la mujer sólo será posible a través de una reforma adecuada de las leyes relativas al derecho laboral; añadiendo a ello todo lo que tiene que ver con la reforma esencial de los desiguales "códigos de familia", que existen según varios registros en los países del Sur.

De hecho, al igual que en nuestras conclusiones del año pasado, volvemos a repetir y reiterar que se deberían reconsiderar las distintas legislaciones sobre las mujeres en los países del Sur para adaptarlas de acuerdo con las convenciones internacionales, en especial la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que garantizan los derechos humanos, las libertades y la dignidad. O sea tienen que estar regidas por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la única norma respetuosa con todas las creencias y las tradiciones culturales. Evidentemente, para llegar a ello, se van a necesitar muchos esfuerzos por parte de todos, ONG y otras organizaciones, pero también de las autoridades gubernamentales, así como de las instituciones internacionales.

En este momento de cambios en el mundo árabe, nuestros esfuerzos deberían ir en este sentido, para garantizar finalmente a todos los ciudadanos, hombres y mujeres, de los países del Sur del Mediterráneo, un trato acorde con su dignidad y respetuoso con su libertad, y sólo se podrá conseguir si se busca la aplicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

## Saludo de Bienvenida

*Laura López de Cerain*

Directora General de Cooperación al Desarrollo del Ayuntamiento de Madrid  
ESPAÑA

Muchas gracias por vuestra invitación un año más. Vengo con mucho gusto, no solo porque institucionalmente me corresponde como uno de los financiadores, según decía Macarena Cotelo, sino porque personalmente comparto la línea de esta organización, dentro de su programa de fortalecimiento, de sensibilización y de profundización en temas importantes.

Efectivamente, la READI, todos lo sabemos y desde fuera se ve, se ha ido constituyendo, de una manera fuerte, como una red abierta, pero a la vez muy centrada en una serie de temas, en una determinada zona geográfica, y con unas líneas claras de actuación. Y nosotros, desde el Ayuntamiento de Madrid, hemos financiado este seminario, lo mismo que otros, en ocasiones anteriores, dentro de la línea de sensibilización y educación para el desarrollo.

Pero aquí tenemos que decir que, a diferencia de otras actuaciones, que tienen su sentido, pero quizá no tienen la profundidad que tiene ésta, nosotros estamos especialmente orgullosos de apoyar iniciativas de este tipo porque, en primer lugar, seleccionan temas que considero acertados. El año pasado se hablaba de educación,

hoy se va a hablar del marco jurídico, de la conciliación laboral de unos determinados países, de unas determinadas condiciones. Pero creo que la importancia no sólo se marca por la selección de los temas, sino por el enfoque de los temas.

He tenido ocasión de ojear los documentos preparatorios de este seminario, y desde luego son documentos trabajados, absolutamente rigurosos, profundos, muy centrados, y esto sí que hace que todos avancemos. Es decir, que ese enfoque teórico, por una parte, pero a la vez muy ajustado a la práctica de cada uno de los países de la región donde trabajan, esta combinación de teoría y práctica, es fundamental para seguir avanzando en temas de cooperación, en una región con tanta especificidad como la que la FPSC y la READI cubren, y que pocas ONG españolas trabajan con tanta profundidad.

Para los que no sepan de la trayectoria de cooperación del Ayuntamiento de Madrid, llevamos muchos años trabajando, financiando proyectos a través de ONG y no sólo a través de ONG.

En el área que vosotros comprendéis, en realidad nosotros sólo abarcamos Marruecos, en muchas ocasiones con la Fundación Promoción Social de la Cultura, y ahí también coinciden las líneas de actuación de la Fundación con las nuestras. Nosotros en Marruecos nos hemos planteado el trabajo de la mujer y menores como ejes prioritarios, como puntos básicos para poder seguir fortaleciendo la sociedad civil, tan importante.

El año pasado se hablaba de educación, este año se habla de los aspectos jurídicos, laborales, del marco legal, que es fundamental para avanzar en la mujer, en la conciliación, pero que, sin los aspectos culturales, en una región como la que nos ocupa, el triángulo, yo creo, no estaría completo: educación, formación, cultura; educación, marco jurídico y cultura son fundamentales para poner los pilares de un desarrollo de la mujer y de la sociedad en general. Por eso, yo creo que las miradas pluridisciplinares que vosotros también tenéis son fundamentales cuando hablamos de estos temas.

El marco jurídico, a mi juicio, por supuesto, es condición *sine qua non*, pero no es suficiente si no hay una modificación, una transformación de la sociedad o de los aspectos culturales; todos los cambios y las transformaciones, a mi juicio, vienen derivados de esas coordenadas. La igualdad justa, no sólo la igualdad nominal ni formal entre hombres y mujeres, se debe basar en el principio de igual reconocimiento a igual mérito. Sabemos que los aspectos

de la mujer, de la familia, son factores de cambios fundamentales.

Les doy la bienvenida en mi nombre personal e institucional del Ayuntamiento de Madrid; bienvenida sobre todo a todas las personas que vienen de terceros países a esta maravillosa ciudad de Madrid.

## *Saludo de Bienvenida*

*Percival Manglano*

Director de Cooperación al Desarrollo de la Comunidad de Madrid  
ESPAÑA

Muchas gracias. En primer lugar les doy la bienvenida. Sé que vienen ustedes de países de todo el arco Mediterráneo, del Líbano, de los Territorios Palestinos, de Marruecos, de Túnez y de Mauritania; bienvenidos a Madrid. Les doy las gracias y mi enhorabuena a Dña. Pilar Lara y a todo el equipo de la Fundación Promoción Social de la Cultura por la organización de este seminario, y por la labor que hacen con la Comunidad de Madrid en los Territorios Palestinos y, en general, en todo el Mediterráneo.

Les mencionaba Dña. Laura López de Cerain hace un momento la cooperación descentralizada. Como saben ustedes, España es un país muy descentralizado, y eso implica que administraciones públicas, como las regiones o las ciudades, también financiamos proyectos de cooperación al desarrollo. Tal y como está pensado el sistema esto significa que, principalmente, lo que hacemos es financiar a ONG. Lo que queremos es apoyar las iniciativas de nuestra sociedad civil, siendo su expresión más común las ONG.

La Fundación Promoción Social de la Cultura es una ONG ejemplar en este tipo de cooperación que hacemos. En el caso de la Comunidad de Madrid, hace muchos años que trabajamos con la

Fundación. Desde el año 2004 han sido más de 3 millones de euros los que hemos financiado en proyectos a la FPSC, inicialmente en Latinoamérica, en Bolivia y en Paraguay; y desde el año 2008 centrado en los Territorios Palestinos. Están aquí algunos representantes, en particular, la Presidenta de Cáritas Jerusalén, que son los socios de la Fundación en los Territorios Palestinos.

Los proyectos que estamos llevando a cabo están muy centrados en la educación. La educación es un sector prioritario para la cooperación española en general y evidentemente para la cooperación madrileña también.

En el caso de la Comunidad de Madrid, cerca del 30% de los fondos los dedicamos a cooperación; es el segmento más importante de nuestra cooperación. Y dentro de la educación, seguramente la parte más importante sea la básica: primaria y secundaria, incluyendo alfabetización, etc. Y esto es así porque entendemos que la educación es el sector que más garantiza las oportunidades. Si de alguna manera interpretamos la cooperación al desarrollo y el desarrollo en general como el proceso de generación de oportunidades y de ampliación de las esferas de libertad de las personas, la educación,

y sobre todo, la básica, es absolutamente clave, especialmente para las mujeres. Si hay unas grandes diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres en muchos países del mundo, a menudo la base de esa diferencia de oportunidades es la educación: cuántas familias hay donde el que va al colegio es el chico, y la chica se queda en casa ayudando en las labores domésticas o en otros menesteres.

El esfuerzo por hacer llegar las oportunidades educativas a las mujeres es absolutamente clave para avanzar en la generación de oportunidades para todos en una sociedad, y eso básicamente quiere decir para avanzar en el desarrollo. La educación es clave en nuestra cooperación, y lo es también, y se solapa perfectamente, la promoción de los derechos y libertades de las mujeres: a través de la educación, pero también a través de otras muchas iniciativas como pueden ser la generación de ingresos, la defensa de derechos básicos, como por ejemplo, el derecho a la propiedad -aún existen sociedades donde las mujeres no tienen derechos de propiedad-. Así que iniciativas que vayan en este sentido creemos que son muy importantes, y las financiamos a través de ONG.

Pero la labor que hacemos con las ONG no es sólo de llevar a cabo proyectos en los países, es también de sensibilización, que es precisamente lo que nos trae aquí, a esta reunión hoy; la sensibilización entendida como "dar a conocer" a la sociedad madrileña en general y, en particular, a los actores de la cooperación, para avanzar en la reflexión conjunta que va a

asegurar que cada vez se haga una mejor cooperación. Yo creo que nos engañaríamos si pensáramos que el mundo de la cooperación funciona perfectamente, que no hay ningún tipo de retos. Todos los que nos dedicamos a la cooperación somos conscientes de que tenemos que hacer un mejor trabajo de lo que hacemos.

Los retos que plantea la pobreza en el mundo aún existen y, por tanto, la cooperación ha de hacer un esfuerzo permanente por mejorar los resultados en el esfuerzo por reducir la pobreza en el mundo. Evidentemente, no es sólo la cooperación la que va a reducir la pobreza en el mundo, hay muchos más factores que contribuyen a ello, pero la cooperación es parte de los actores implicados en ello, y hay que hacer un ejercicio de autocrítica y de reflexión conjunta para definir las líneas maestras cara a lograr este objetivo.

Este tipo de reuniones que se centran en aspectos bastante concretos, como la mujer y el derecho laboral, gozan de gran interés y nos va a permitir avanzar hacia el desarrollo de las sociedades.

Para finalizar, me gustaría hacer una mención especial a la persona que va a ofrecer la conferencia inaugural después de estas palabras de bienvenida, la Sra. Jocelyne Khoueiry, que es otro ejemplo de cooperación que tiene la Comunidad de Madrid, en este caso en el Líbano, también centrado en el ámbito de la educación y los derechos de la mujer; se trata del único proyecto que la Comunidad de Madrid tiene en el Líbano y al que auguramos mucho éxito.

## II. Derecho laboral y conciliación de la vida familiar en la Región de MONA. Situación y problemas

### *...Una conciliación de derechos*

*Jocelyne Khoueiry*

Miembro fundador y Presidenta de "La Libanaise-Femme du 31 Mai"  
LÍBANO

Señoras y Señores, quisiera primero saludarles, elogiar la idea de organizar un seminario en el que se pretende buscar una legislación conciliadora de los dos derechos que enfrentan actualmente la vida de la mujer: su derecho al trabajo, a tener éxito en su vida profesional, y su derecho a asumir su vida familiar. Una conciliación que aún está lejos de lograrse en nuestra región de Oriente Medio y África del Norte. Por lo que agradezco la Red Euro-Árabe de ONG para el Desarrollo y la Integración haberme concedido el honor de estar aquí con ustedes, y poder compartir juntos nuestra condición actual como mujeres trabajadoras y nuestras perspectivas de futuro. Mi intervención es una introducción a la magnitud de esta conciliación que aspira a la integridad y total desarrollo humano de la mujer, a las oportunidades de este proceso a nivel social, cultural, incluso económico. Esta consideración de globalidad requiere una postura cultural previa por parte del legislador, en primer lugar, sobre la persona y el papel de la mujer, el concepto y el papel de la familia; o sea, en otras palabras, una elección básica fundamental.

### *Planteamientos que pueden ayudar a la reflexión*

1. Pensar en una legislación laboral sobre la mujer y las exigencias de su vida familiar nos recuerda, en mi opinión, los debates del siglo pasado, agitados por los efectos conmovedores de la revolución industrial, cuando lo económico y el interés por la productividad pudo más que el hombre. Nos preguntamos hoy: ¿hasta qué punto sería auténtico y viable un avance económico que se lleva a cabo en detrimento de la mujer, de sus necesidades fundamentales ignoradas por el proceso de productividad y rentabilidad, como la vida familiar o las exigencias de maternidad, por ejemplo? ¿Es realmente la mujer, en lo que tiene de femenino, una persona humana de pleno derecho que goza de todos sus derechos y deberes?
2. ¿Se puede realmente elaborar una estrategia productiva, constituir una legislación laboral justa, duradera, eficaz, si no está en armonía con la naturaleza del hombre, con lo que le



hace feliz y es su razón de ser? En este sentido, ¿se puede seguir eludiendo las señas de su identidad y su supremacía con respecto a cualquier sistema, siendo él mismo la razón última de cualquier empresa?

3. ¿Qué consideración debe tener el legislador, a partir de qué consenso sociocultural, con el lugar y el valor de la familia en la sociedad? En cuanto a la estructura de la sociedad, ¿no es fundamental esta institución natural que antecede a cualquier orden social? ¿No es esencial en cuanto al proceso de socialización de la persona humana, de su dimensión relacional, su equilibrio psíquico, su apertura y su plenitud afectiva? ¿No es una familia exitosa la escuela por excelencia que dota a la sociedad de tantos valores imprescindibles para su humanización? Una escuela natural, única e insustituible en la que el hombre se identifica con su dignidad, amado por lo que es, más allá de sus heridas y fracasos, a cualquier edad y en cualquier situación. ¿No es una familia exitosa un elemento de estabilidad, paz, integración y solidaridad social, un lugar de encuentro armonioso entre desiguales? ¿No es finalmente una familia exitosa un factor económico positivo que podría reducir los gastos de una caja social inmensamente solicitada? ¿Una familia exitosa, porque es respetada y apoyada, no sería un factor de mayor rentabilidad y de progreso más seguro y más equilibrado?

4. En la actualidad, las ONG prefieren tratar las necesidades sociales clasificando las personas o las organizaciones "beneficiarias" según las categorías de edad o los tipos de necesidades (las personas de la tercera edad, las personas con necesidades especiales, los enfermos, los niños, las mujeres víctimas de violencia...). La familia no figura jamás en la lista, aunque puede ser un marco de partenariado ideal que simplifica y facilita la intervención.

#### *Algunas deducciones*

1. Salvaguardar la vida familiar para tener una mayor paz y estabilidad social obliga a los responsables a tomar las medidas necesarias que ayudan a los distintos actores a llevar a cabo sus cometidos con éxito, sobre todo la madre especialmente destinada a estar presente junto a sus hijos. Cabe señalar que cualquier inversión en este sentido puede multiplicar las oportunidades y favorecer los intereses mutuos: el de la propia mujer, el del niño, de la familia y de toda la sociedad. Una mujer a la que le asiste el derecho, es una ciudadana más capaz y más eficaz.
2. Permitir a la mujer que concilie vida profesional y laboral significa querer y saber inventar soluciones y "astucias" que finalmente son unos indicios reveladores de una elección estratégica inteligente que consiste en optar por una economía



y una política social a la medida de nuestra humanidad y dignidad.

3. Por lo tanto, el reto consistiría en la capacidad de lograr la conciliación de varios derechos que se complementan: el derecho del niño al calor maternal y familiar; el derecho de la mujer a triunfar en su maternidad y su vida profesional que le permitirá realizar un aporte específico indispensable al desarrollo social; el derecho de la sociedad a beneficiarse de los dotes de la mujer sin tener que renunciar a riquezas familiares edificantes.

En conclusión, pienso que la experiencia y los ejemplos no faltan para conseguir que se eviten las derivas de una elección alienante. Se deben mantener dos esfuerzos para lograr un proceso de recuperación sano y duradero: un esfuerzo por parte de la propia mujer que no debe ceder sacrificando lo esencial y un compromiso serio y constante a nivel de las distintas organizaciones sociales que debe favorecer una concienciación de la alarmante situación y propiciar soluciones adecuadas. Una postura por parte del legislador, originada en una percepción sana, respetuosa de la dignidad del hombre, debe lograr una armonización real y concreta de los derechos que son fundamentalmente complementarios.

# III. Derecho laboral y conciliación de la vida familiar: propuestas de mejora. Inmigración, integración y mundo laboral: el papel de la educación



## *Inmigración, integración de los inmigrantes en el trabajo: el papel de la educación*

*Hanan Madanat*

Supervisora académica de las escuelas del Patriarcado Latino de Jerusalén en Jordania y Doctora en Educación  
JORDANIA

### *Introducción*

Las mujeres han luchado durante mucho tiempo por el derecho a recibir una educación. La historia de la educación de las mujeres ha corrido en paralelo con los inicios del feminismo. Las mujeres han conseguido grandes avances hacia la obtención de una educación deseable, pero siguen quedando muchas cosas por hacer.

La educación ha sido el obstáculo que ha impedido a las mujeres alcanzar un estado ventajoso en la sociedad, separándolas de sus homólogos varones. También ha sido la puerta a este esquivo sueño de igualdad. Antes de que las mujeres se ganaran el derecho y el privilegio de una educación superior se les consideraba ciudadanos de clase inferior, no merecedoras de votar ni de poseer propiedades ni merecedoras de varios otros "derechos absolutos". No eran solamente los hombres quienes creían que las mujeres debían mantener una posición inferior a la suya, sino que era la comunidad en su conjunto.

Sin embargo, al final fueron capaces de liberarse de estas restricciones sociales a través de la educación. Recibieron educación y a través de estos conocimientos consiguieron obtener un sentido de la propia valía y del propio poder para cambiar la historia. *La educación es la base de las mujeres tan capaces de hoy en día.*

### *Educación*

*"Cuando educas una mujer, educas a la familia. Si educas a las chicas, educas el futuro."* Reina Rania, Mayo de 2006.

### **Claves sobre lo que solía ser la educación y el estado de la mujer**

El "Sistema Bancario de la Educación" es una frase que fue usada por primera vez por Paulo Freire (1970). Se trata de un modelo de enseñanza que se asemeja al "acto de efectuar un depósito, en el que los estudiantes son los depositarios y su profesor es el

depositante". El "Sistema Bancario de Educación" es lo opuesto a lo que Freire defiende: una educación que anuncia la importancia del diálogo, del compromiso y de la igualdad y que denuncia el silencio y deplora la opresión.

Ciertos regímenes en los países árabes siguen estando muy lejos de ser progresistas siendo en cambio opresores... El contenido de los currículos educativos ha permanecido rígido, falto de imaginación e incapaz de responder a las necesidades de unas sociedades rápidamente cambiantes.

En relación con lo anterior, en este esfuerzo reglamentado, el lugar asignado a las mujeres es que o bien están oprimidas como resultado del sistema Friere, o bien progresan basándose en el sistema de John Dewey.

Por el contrario, el "Sistema Bancario de Educación" se utilizaba y se utiliza en las escuelas y en los sistemas de educación en general para perpetuar y reforzar ciertas ideologías acerca de la "naturaleza" y el "papel" de las mujeres. La educación de la mujer solía limitarse a lo que sirve como ayuda al papel primario de la mujer como esposa y como madre; por lo tanto, las mujeres no tenían acceso a los mismos puestos de trabajo que los hombres.

### **Claves sobre lo que es y será la educación y el estado de la mujer**

Hoy en día, las mujeres árabes se enfocan en conseguir oportunidades de educación progresista dentro de sus países y en el extranjero, educación en la que se les anima a examinar, descubrir, cuestionar y analizar en lugar de aceptar las cosas "tal cual". Efectivamente, la filosofía progresista de Dewey de la educación se está haciendo muy perceptible en los relatos de las mujeres. Las mujeres creen que conduce al progreso y a la reforma social. Las mujeres inmigrantes árabes en Canadá afirmaban que deberíamos ir hacia un sistema de educación que no esté basado en la memorización, sino que esté basado en el compromiso interactivo que refuerce las capacidades de las mujeres.

Otras mujeres inmigrantes árabes abundan en lo de las intelectuales contemporáneas tales como Barbara Bailey (2000,2003), y McLren (1991). La filosofía progresista de Dewey en las escuelas y en los sistemas de educación en general se utiliza para perpetuar y reforzar ciertas ideologías diferentes acerca de la "naturaleza" y el "papel" de las mujeres. Algunos elementos de la educación que conducen a la transmisión del conocimiento, del estilo y de los valores que constituyen la cultura de las personas, centrándose en el desarrollo de la inteligencia de las mujeres para que sean capaces de ir más allá de las formas culturales de su mundo social, a la capacidad para innovar aunque sea de forma modesta, de alejarse para poder crear su propia cultura interior.

### ¿Afecta la educación la percepción de las mujeres con respecto a sí mismas?

Algunos estudios muestran que las chicas árabes cuyos padres tienen la oportunidad de estudiar y finalizar sus estudios superiores especialmente en el extranjero, tal como en Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, etc., tienen una mayor posibilidad de ser educadas y de integrarse en diferentes papeles en su sociedad y en otras sociedades. Empiezan a creer en sí mismas y en sus papeles.

Algunas limitaciones, tales como: condiciones económicas, normas culturales y creencias religiosas, pueden dar lugar a la migración o inmigración de las mujeres y pueden afectar, al mismo tiempo, a su participación dentro de sus países y en el extranjero. Las aspiraciones de las "chicas" a una mayor educación les llevan a buscar papeles profesionales para sí mismas dentro de su país, cuando no en el extranjero.

Hay diferentes estudios que muestran que las mujeres árabes que emigraron a ciertos países, por ejemplo Canadá, o bien a estudiar, o bien a vivir, clarificaron que su educación les proporcionó sensación de confianza, la capacidad de argumentar, de articular, de pensar críticamente, la capacidad para cuestionar los roles de género atribuidos, para retar las ideas culturales y tradicionales.

### *Diferentes legislaciones basadas en la religión Islámica*

En el Islam, hombres y mujeres tienen las mismas obligaciones y responsabilidades religiosas y morales. Sin embargo, las tradiciones culturales que gobiernan las sociedades musulmanas árabes subordinan a las mujeres. Por otro lado, la enseñanza islámica destaca mucho la importancia de la educación y anima a la participación de las mujeres en todas las esferas públicas. No obstante, muchas de las costumbres o reglas que se observan hasta hoy en día no se pueden encontrar en los textos islámicos, sino más bien en costumbres y tradiciones sociales y en normas dictadas por los hombres. Por lo tanto, en todo ello se pone un gran énfasis en la educación y en la capacidad de las mujeres de pensar críticamente con respecto a sus derechos.

### *Sistemas educativos en el Mundo Árabe*

Los sistemas educativos en las sociedades del mundo árabe solían ser un reflejo del "Sistema Bancario de Educación" de Friere. Memorizar, almacenar y reiterar el contenido para el examen, incuestionable cuando se trata de religión o tradición cultural, a ese respecto todo se enseña como "lo mejor y único".

Lo que las mujeres persiguen hoy en día en el mundo árabe es un tipo de educación continua y creativa; se dan cuenta de que tienen derecho a obtener grados de educación más altos para

su vida y también para sus familias. La finalidad de las mujeres es desarrollar las capacidades latentes en la naturaleza humana y coordinar su expresión para el enriquecimiento y progreso de la sociedad, dotando a los niños de conocimientos espirituales, morales y materiales. Diferentes movimientos en el mundo árabe hacen hincapié en la necesidad genuina y real de educación de las mujeres. Las líderes de las mujeres, tales como la reina Rania de Jordania, Asma de Siria y la princesa Moza de Qatar, aseguran este hecho con iniciativas muy inteligentes relativas a la educación de las mujeres y a la erradicación del analfabetismo, centrándose en el papel de la mujer para mejorar las sociedades árabes. En este tipo de iniciativas se testimonia lo siguiente:

*“En las ciencias, las artes, los negocios y la política, las mujeres árabes se están haciendo notar cada vez más, aunque no estén todavía en primer plano. Se están encaminando en la dirección correcta para tener un impacto importante en el siglo XXI. Los días en que las mujeres árabes eran vistas con frecuencias pero no se les oía o, lo más frecuente, que ni se les veía ni se les oía, han llegado afortunadamente a su fin en la mayor parte del mundo árabe. En los estados árabes más liberales, tales como Líbano o Túnez, las mujeres se encuentran en todas las secciones de la fuerza laboral. Pero incluso en los tradicionalmente conservadores Estados del Golfo, las mujeres se están dejando notar cada vez más. Las mujeres árabes no están abandonando sus papeles tradicionales como esposas y madres, pero buscan cada vez más*

*combinarlos con una carrera fuera del hogar. Y ciertamente no hay carencias o modelos de roles, todas predicando con el ejemplo”.*

*La educación de las mujeres árabes, tanto si permanecen en sus países como si se ven obligadas por una razón o por otra a inmigrar, es:*

1. Proceso creativo, les ayuda a conseguir una armonía esencial entre fe y razón, les anima a la libre investigación de toda la realidad y entrena sus mentes para reconocer la verdad. Por lo tanto, las mujeres necesitan una Verdadera Educación para liberar sus capacidades, desarrollar sus capacidades analíticas, tener confianza en sí mismas e inculcar la visión que les permitirá convertirse en agentes con auto motivación del cambio social, sirviendo a los mejores intereses de la comunidad.
2. Por lo tanto, las mujeres necesitan una Definición de Educación ampliada, para liberarlas del contexto ampliamente económico de hoy en día y confirmar su papel en la transformación tanto de las vidas individuales como de toda la sociedad.
3. Ellas necesitan educación en términos de conocimientos, calidades, pericia, actitud y capacidades que les permita convertirse en sujetos conscientes de su crecimiento y en participantes responsables y activas en un proceso sistemático de construcción de un nuevo orden mundial.

4. Ellas necesitan educación como Instrumento de Cambio. Las mujeres educadas deben entender sus puestos como miembros tanto de una comunidad local como de la comunidad mundial y deben creer que sus vidas pueden marcar la diferencia.
  5. La educación es para ellas una herramienta que ayuda a hacer de sus hijos colaboradores tanto en su propio crecimiento como en el desarrollo de su comunidad.
  6. Aunque se reconoce que son necesarias ciertas consideraciones económicas en la planificación educativa, está aumentando la resistencia contra la visión convencional de que la educación es principalmente un medio que sirve solamente para mejorar la situación económica de las mujeres. Sin embargo, el objeto de la Educación para los individuos, tanto hombres como mujeres, es desarrollar los potenciales y capacidades latentes dentro de ellos, de manera que puedan poner su aportación para contribuir a una civilización cada vez más avanzada.
  7. Deben recibir una Educación Universal que sea relevante para las verdaderas necesidades de una comunidad y que contribuya a la unificación del género humano.
  8. La Educación Moral de las Mujeres es una Responsabilidad de la Comunidad, ya que se les preguntará acerca de la futura generación. La doble responsabilidad de desarrollar el carácter del niño y de estimular su intelecto, pertenece a las mujeres como madres, a los maestros y luego a la comunidad en su conjunto.
  9. En términos prácticos, las mujeres necesitan educación porque les ayuda a dirigirse hacia una comprensión adecuada de algunas de las preocupaciones de los programadores del progreso social, tal como la salud y la sanidad, la agricultura, los oficios y la industria, al menos en el contexto local.
  10. Se trata de humanidad y de dedicación a la unificación del género humano.
- Pero la maternidad en sí misma no es puramente un rol femenino; todo lo más es un papel humano en la vida de una mujer. Así, el papel de una mujer como ser humano sigue siendo su papel más esencial en la vida. Debe confirmar, en sus acciones, que es:
1. Una persona con razón,
  2. Una persona con voluntad,
  3. Una persona con afecto,
  4. Una persona con una misión por cumplir,
  5. Y debe demostrar que tiene capacidad para tomar parte en la vida.



Por eso, la humanidad de la mujer es el aspecto más importante de su personalidad, las mujeres han sido creadas para contribuir a la existencia con las facultades que poseen, del mismo modo que Dios creó a los hombres para contribuir a la existencia con las capacidades que ellos poseen. Por lo tanto, creemos que, aunque el aspecto femenino de la personalidad de la mujer se revela en una esfera delimitada, su aspecto humano se manifiesta en toda su existencia como mujer.

Aún más, el aspecto humano de su personalidad se integrará realmente con el aspecto femenino de su conducta como mujer, tanto con su esposo como dentro de sus propios sentimientos de femineidad. El aspecto de humanidad en ella enriquecerá esa conducta convirtiéndola en otra más noble, y ampliará su generosidad en muchas formas diferentes en su familia y también en la sociedad.

### *El papel intrínseco de las mujeres en las reglas y legislaciones del Islam*

El dicho de que el Islam ata a la mujer a un papel de ama de casa es una reflexión que se oye con frecuencia sobre la forma en que son las cosas, y ésta es la razón por la que merece la pena debatirlo. Pero antes de entrar en profundidad en el tema, debemos señalar la presencia de dos tipos de reglas en el Islam:

1. El primer tipo es de las reglas vinculantes que precisan que la persona haga algo o que no lo haga, y se denominan reglas de obligación y de prohibición.
2. El segundo es el de las reglas que incitan a la persona a hacer algo pero que no le obligan a hacerlo; o exactamente lo opuesto, le desean que no haga algo pero al mismo tiempo no le impiden hacerlo, y se denominan lo preferible y lo detestable, o las reglas que permiten a la persona la posibilidad de elegir entre hacer o no hacer.

Bien, ¿obliga el Islam a que la mujer sea ama de casa antes y después del matrimonio? De acuerdo con el Islam, ninguna persona, sea padre, madre, hermano o familiar, está autorizada a obligar legítimamente a la mujer a llevar el trabajo doméstico en la casa de sus padres antes del matrimonio. Por lo tanto, el trabajo del hogar no se le impone a las mujeres, del mismo modo que ni el padre ni la madre tienen derecho legítimo a obligar al chico a llevar el trabajo del hogar.

Pero el Islam no considera el trabajo del hogar de la mujer como uno de los artículos contractuales del matrimonio, ni tampoco exige que las mujeres tengan que realizar ningún tipo de trabajo fuera del hogar para apoyar a su familia o para contribuir a su soporte. Sobre la base del contrato de matrimonio, el hombre no puede exigirle nada a su mujer salvo el derecho a la relación marital

privada y todo lo relacionado con ello. Cualquier otra cosa, tal como organizar los asuntos del hogar y criar a los hijos no sería una imposición para ella.

Desde esta perspectiva, podemos enfocar el asunto del trabajo de las mujeres en el hogar como la mejor contribución de las mujeres que completa la mejor contribución de los hombres.

La mujer no está obligada a trabajar dentro del hogar o incluso fuera del hogar. No significa que no deba hacer nada en la vida. En realidad, el asunto esencial es que el Islam quería que las mujeres manejaran sus tareas del hogar motivadas por razones de generosidad y no como una obligación, sino como un servicio social.

El Islam no forzaba a las mujeres a gestionar los asuntos del hogar, les ofrecía la oportunidad de participar en la construcción de la sociedad en la que viven.

Y el dicho de que la mujer no está obligada a tener una carrera fuera del hogar para vivir no significa en modo alguno que su papel en la vida quede cancelado. Al contrario, indica que las oportunidades son de hecho muy amplias para ella para realizar esa función de forma que su trabajo como madre y como ama de casa, su participación en el soporte de su familia e incluso la responsabilidad del soporte para sí misma no suponga agotar su capacidad de contribuir en los campos públicos.

Alternativamente, el Islam y todas las religiones aseguran que las mujeres tengan un papel único para participar, prácticamente, en el proceso de construcción permanente, de hacerse a sí mismas, a sus hijos, a sus familias, a sus comunidades.

### *Emigración e integración: el papel de la educación*

Los países del Sureste del Mediterráneo (SEM) tendrían hoy en día una población total de emigrantes de 12,7 millones, definidos –en la medida en que lo permiten las estadísticas– como personas nacidas en un país SEM con la nacionalidad de ese país y residiendo ahora en otro país, con independencia de la nacionalidad que puedan tener en el momento actual. Hay 8,2 millones (64,7%) de estos emigrantes en la Unión Europea, 2,7 millones (21,4%) en países árabes (El Golfo, Libia y otros países SEM) y 1,7 millones (13,7%) en otras regiones del mundo: Los Estados del Golfo (el destino de numerosos emigrantes procedentes de Egipto, Jordania, Líbano, Palestina, Siria y Turquía); Libia (especialmente emigrantes de Egipto y Túnez); países de la zona subsahariana de África (en particular emigrantes de Mauritania).

### *Contemplando la emigración... ¿Por qué?*

El flujo de emigración procedente de los países SEM ha seguido en 2007 y 2008. Esto queda demostrado en los registros de los países receptores, cuando existen, así como en las observaciones realizadas en los países SEM. Las estadísticas proporcionadas por



los países de origen confirman la continuación de la emigración. Varios estudios han revelado que la proporción de jóvenes con el deseo o la intención de emigrar no solo es extremadamente alta, sino que además está creciendo rápidamente en los países SEM.

*Las presiones migratorias ejercidas sobre las personas pueden explicarse por lo siguiente:*

1. Existencia de una diáspora bien establecida que genera o facilita migraciones ulteriores, notablemente a través de canales de reunificación familiar.
2. La persistencia de fuertes diferenciales –políticos y económicos– entre el Norte y el Sur del Mediterráneo y el creciente deseo de los jóvenes de movilidad y de experimentar la emigración.
3. La falta de seguridad debido al conflicto con Israel.
4. Desempleo.
5. Sub-empleo.
6. Falta de idoneidad para los trabajos ofrecidos en comparación con la educación recibida.
7. Escasa recompense para la pericia.
8. Falta de libertad y déficit en la administración.

9. La presión de acontecimientos externos (conflictos en Irak, Palestina y Darfur) y desarrollos económicos internos.
10. La crisis económica y financiera mundial que empezó en 2007-2008.

*Qué hacen los países para responder a las demandas mencionadas?*

Con la finalidad de reabrir los canales de la migración legal para los trabajadores, varios gobiernos entre los países SEM han firmado acuerdos bilaterales sobre el movimiento de mano de obra con diversos otros países, europeos y de otras regiones.

*Por ejemplo: En Jordania, con la nueva legislación de empleo de 2007*

Reserva un cierto número de profesiones para los ciudadanos de Jordania, entre 100 y 200 mil granjeros egipcios largo tiempo establecidos en el valle del río Jordán se encontraron potencialmente, de un día para otro, en situación de irregularidad.

*Tipo de inmigrantes*

1. Regulares.
2. Irregulares.

### *Inmigración de las mujeres*

1. Inmigración permanente.
2. Inmigración espontánea.

Las mujeres inmigran por ciertas razones que les incitan a la adaptación social con la nueva sociedad para poder vivir fácilmente. Así pues, las mujeres inmigran normalmente para:

1. Mejorar su situación financiera y la situación de su vida familiar.
2. Unirse a sus esposos y a sus familias.
3. Estudiar.
4. Evitar la opresión social.
5. Invertir.

### *Inmigración e integración*

1. Las mujeres sin educación son mujeres sin cualificación. Cuando inmigran por una razón o por otra sus posibilidades de trabajo o de relaciones sociales son muy escasas. Todo ello les lleva a muy malas sensaciones de segregación y aislamiento.

2. Cambiar los estilos de vida y las horas de trabajo con valor positivo para las mujeres inmigrantes, con independencia de si trabajan o no, o de si tienen educación o no la tienen.
3. Las mujeres inmigrantes árabes encuentran dificultades para preservar y proteger su estilo de vida tradicional, especialmente si están casadas y tienen hijos.
4. Las largas horas de trabajo y la ausencia de la madre o del padre durante tiempos prolongados acaba con el papel de la madre y afecta a su familia, y por otro lado, permanecer en casa todo el día sin trabajar la destruye, o puede dar lugar a la soledad por un lado o a una inclusión limitada e imprudente.

### *Conclusión*

Como se ha mencionado anteriormente, las líderes de las mujeres árabes se centran en la igualdad de derechos educativos para las mujeres y han canalizado sus energías en proyectos dirigidos a mejorar el medio de vida de grupos desfavorecidos en diferentes sociedades árabes para reducir los porcentajes de inmigración. Sus actividades comprenden el desarrollo de proyectos generados por mujeres, la protección de los niños contra la violencia, la promoción del desarrollo precoz de la infancia, así como la promoción del avance en las mejores prácticas en el campo de las micro-finanzas. Se han establecido numerosas fundaciones de mujeres, diversas

organizaciones no gubernamentales que ayudan a las mujeres a convertirse en personas que toman las decisiones dentro de su unidad familiar y en contribuyentes a la economía del país. Aunque el deseo de las mujeres de jugar un papel igual en el desarrollo de sus países está ganando ímpetu, hay ciertas cuestiones prácticas que hay que abordar. En un informe sobre el papel de las mujeres en el mundo árabe moderno se dijo que el imperativo social y político es la necesidad de trabajar para crear una sociedad armoniosa de hombres y mujeres trabajando juntos para construir una sociedad mejor y una región económicamente próspera gestionada por los árabes para los árabes.

Sin su aportación aislamos al 50% de nuestras poblaciones, el 50% de nuestro talento, el 50% de nuestra creatividad y el 50% de nuestro potencial.

Un ejemplo muy simple de cómo puede evolucionar ahora el estado de las mujeres en el mundo árabe. Un estado que reduce el incremento de su inmigración y migración. Las mujeres se integran brillantemente en Jordania de una manera mucho más acelerada en diferentes aspectos de la vida, incluso en la vida política. Hoy en día, las mujeres jordanas tienen su propia cuota en el parlamento. En las elecciones de 2010 las mujeres jordanas consiguieron un avance muy destacado en diferentes niveles; tienen el mayor porcentaje de votantes, se nombraron alrededor de 134 candidatos

en diferentes regiones del país, y por primera vez el parlamento tiene 13 mujeres como representantes de diferentes regiones del país, lo que hace un total de 10,8 del número total de miembros del parlamento en Jordania.

La educación soporta la dignidad y la toma de decisiones de las mujeres.

*La condición de la mujer en el Líbano (enfoque sobre la educación)*  
*Las condiciones de vida de las inmigrantes en el Líbano*


Fady Moujaes

Director General de Arc-en-ciel  
LÍBANO



## La vida pública y política

- La ley libanesa fundamental (Constitución) establece la igualdad política de los libaneses. Igualdad en la admisibilidad a los cargos políticos, al derecho de voto y a la elegibilidad, separación de bienes (la Constitución no menciona expresamente a las mujeres)
- Poca participación en el poder estatal (legislativo 1ª mujer en el Parlamento en 1963, ejecutivo en 1991)
- Muy poca participación en los partidos políticos, más en los sindicatos y los colegios, pero escasa en los puestos de decisión. Participación importante en actividades asociativas\*
- Adopción de convenios internacionales con algunas reservas, principalmente relacionadas con el tema de la nacionalidad\*\* (La mujer no puede transmitir la nacionalidad a su marido no libanés ni a sus hijos)



Papel político discreto

Participación en el desarrollo

## La vida pública y política

Porcentaje por país de personas que contestan conforme al enunciado.	Las mujeres deberían poder llegar a ser jueces.	Las mujeres deberían tener los mismos derechos y presentar movimientos políticos.	Las mujeres deberían poder llegar a ser ministros.	Las mujeres deberían poder llegar a ser primeros ministros.	Las mujeres deberían poder llegar a ser jefes de Estado.
<b>Egipto</b>	50	61	68	48	28
<b>Jordania</b>	55	76	68	52	38
<b>Libano</b>	90	95	92	90	80
<b>Marruecos</b>	75	82	80	75	55
<b>Total</b>					
De acuerdo	66	79	76	55	51
En desacuerdo	32	19	22	44	47

Gobierno y participación ciudadana de las mujeres en Oriente Medio y en el Norte de África:  
Dña. Valentine M. Moghadam, Profesora de sociología (condición femenina), Directora de los estudios sobre la condición femenina, Universidad de Purdue 6164 Beering Hall West Lafayette, IN 47906 765 494-1494 –extraído del Informe de 2005 sobre el desarrollo humano en el mundo árabe, p.94, 199.

Opinión de los  
hombres y  
mujeres

Participación en el  
desarrollo

## La vida pública y política

### Las mujeres en los parlamentos nacionales, región MONA

Ranking	Estado	Elecciones	Escaños	Cámara baja/Cámara de los diputados	
				Número de mujeres	Porcentaje de mujeres
29	Iraq	12 2005	275	70	25,5
39	Túnez	10 2004	189	43	22,8
41	EAU	12 2006	40	9	22,5
86	Siria	04 2007	250	30	12
92	Marruecos	09 2002	325	35	10,8
100	Turquía	07 2007	549	50	9,1
108	Libia	03 2006	468	36	7,7
111	Argelia	05 2007	389	28	7,2
120	Jordania	06 2003	110	6	5,5
122	Libano	05 2005	128	6	4,7
123	Irán	02 2004	290	12	4,1
126	Kuwait	06 2006	65	2	3,1
129	Baharein	11 2006	40	1	2,5
130	Omán	10 2003	83	2	2,4
131	Egipto	11 2005	442	9	2
133	Yemen	04 2003	301	1	0,3
134	Arabia Saudita	04 2005	150	0	0

Women's rights in the middle east and north Africa: progress amid resistance, Sanja Kely, Julia Breslin: editors. Freedom house. Washington, D.C. Rowman and Littlefield publishers, inc.

La realidad en  
Oriente Medio y  
Africa del Norte

Participación en el  
desarrollo



## La vida en el hogar, la violencia doméstica

- La mujer libanesa en su sociedad es una buena madre de familia y una excelente ama de casa.
- La edad de la mujer para casarse se retrasa en beneficio de la escolarización y del trabajo.
- Los estatutos personales se rigen por las comunidades religiosas y no por el estatuto civil.
- La violencia doméstica no es tomada en serio por los representantes de la ley.
- Los delitos de adulterio no se sancionan de manera justa entre los dos géneros.
- Grupos de presión intentan enmendar las leyes discriminatorias y que prevalezcan las leyes internacionales sobre las locales.

acc

Queda todavía  
mucho camino por  
recorrer

Participación en el  
desarrollo



## La vida en el hogar, la violencia doméstica

Según un estudio de KAFA – 2010 – financiado por OXFAM), Las mujeres (muestra de 18 años o más) son violentadas por:

- su marido (74.5%)
- su padre (10.9%)
- su hermano (7.3%)
- su madre (3.6%)
- un allegado (1.8%)
- un "no allegado" (1.8%)

El 96% de la violencia contra la mujer procede de los hombres

### Localización geográfica:

- Beirut: 12.7%
- Periferias de Beirut: 38.2%
- Monte-Líbano: 20%
- Norte: 20%
- Bekaa: 3.6%
- Sur: 1.8%
- Otras regiones: 3.6%

<http://www.kafa.org.lb/> Estudio financiado por OXFAM en 2010

*acc*

Las periferias, una pesadilla de las amas de casa.

Participación en el desarrollo

## El mundo laboral

- En el Líbano, la participación económica de la mujer en la mano de obra era solamente del 27,8% en 1997.
- Su participación en la Renta Nacional no pasa del 21,8%, es decir que es inferior a su participación en la mano de obra.
- La ley no es abiertamente discriminatoria en cuanto a género se refiere, sin embargo no exige ni garantiza el paso a las categorías superiores. (No existe texto jurídico claro y de obligado cumplimiento).
- Lo que deja el campo libre a la discriminación en el sector privado:
  - La participación en el proceso de toma de decisión se revela como uno de los ámbitos más resistentes a la igualdad entre los géneros.
  - Desigualdad de los salarios (aunque en el sector público la ley imponga una igualdad de salarios).

all

La ley vs las prácticas

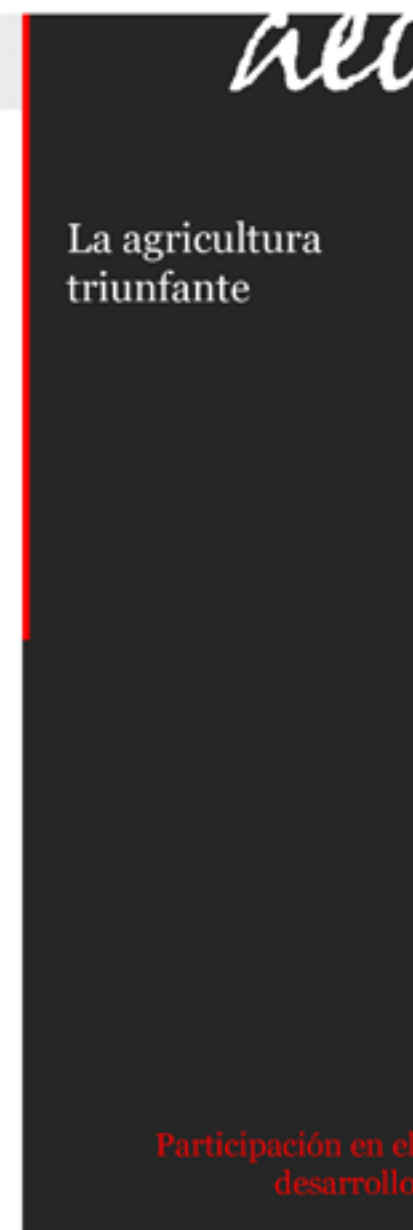
Participación en el desarrollo

### El mundo laboral

Profesión	Mujeres	Hombres
Directores	874	1179
Especialistas en ciencias	605	832
Profesores	464	702
Profesionales sanitarios	440	454
Ventas y marketing	430	535
Servicios	347	438
Agricultura	568	493

Tasa de desempleo	11%	7.5%
Tasa de analfabetismo (+15 años)	16.1%	6.7%

<http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#>  
adaptación y síntesis de varias tablas de *Bifensur la participation économique des femmes au Liban*



## La educación, la cultura

- En el Líbano al igual que en Oriente Medio, la mujer confinada en su papel de madre y esposa, no ha tenido prácticamente ningún papel cultural, artístico o literario.
- Los pocos documentos firmados por mujeres figuraban siempre con la expresión « oum.. » o madre de su hijo mayor, en referencia al mundo masculino.
- Es a partir del siglo XVIII cuando aparecen escritos femeninos.
- La primera escuela para niñas en Beirut se crea en 1834.



## La educación, la cultura

- Algunas mujeres célebres pusieron su talento al servicio de sus compañeras. Podemos citar por ejemplo a:
- Julia Tohme, quien crea la primera revista femenina ***Femme nouvelle***.
- May Ziade con su obra maestra sobre la igualdad ***Les ténèbres et la lumière (las tinieblas y la luz)***.
- Nazira Zein Eddine el Halabi, periodista, famosa por sus escritos sobre la liberación de la mujer con, entre otros, ***Le voile et le dévoilement (poner y quitarse el velo)***.
- Émilie Farés Ibrahim publicó un libro de poesías y unas obras sobre la condición femenina.


alc

Nombres ilustres

Participación en el  
desarrollo

## La educación, la cultura

- La cultura de la mujer, medio privilegiado para emanciparla y consolidar sus derechos.
- La cultura, largo proceso que empieza por la educación escolar.
- Durante los dos últimos decenios, el nivel de analfabetismo de la población ha disminuido pasando del 31,8% en 1970 al 11,6% en 1997.
- Sin embargo, el modelo sigue siendo el mismo: las mujeres analfabetas son dos veces más numerosas que los hombres, con una mayor concentración en los grupos de edad avanzada y las zonas rurales.
- Desde 1998, se estima (ESCWA) que el 8 % de las mujeres libanesas han obtenido un título universitario, frente al 5% en el conjunto de la región árabe.
- Además, el porcentaje de mujeres universitarias ha aumentado durante los últimos cuatro años.



Cifras prometedoras

Participación en el desarrollo



## La educación, la cultura

	Ciclo académico					
	1er	2º	3er	4º	No espec	total
Mujeres	90.5	82	76.9	43.2	61.1	75.6
Hombres	9.5	18	23.1	56.8	38.9	24.4

Porcentaje de mujeres y hombres **Directores de Escuelas y Jefes de Departamento en la Universidad**

Año	% de mujeres que trabajan en la Universidad Libanesa	% de mujeres que trabajan en Universidades Privadas
94/95	33.4	32.7
95/96	32.9	35.2
96/97	33.7	31.8

<http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038#> Bilansur laparticipationeconomiquedesfemmes auLiban

Extraído de: La Comisión Libanesa para las Ciencias Educativas, enseñanza universitaria en el Líbano, 1999.

y: Centro para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (CRDP), 1999

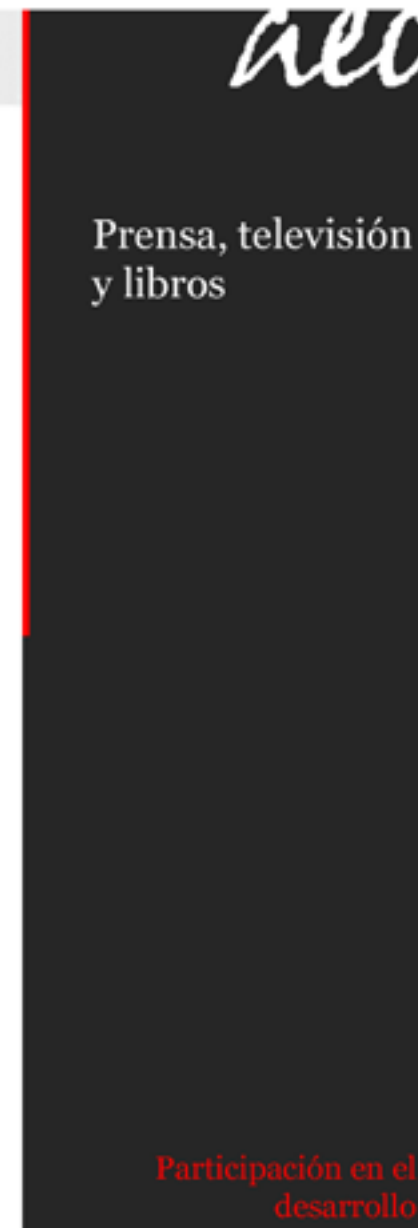
Profesores,  
educadores en  
femenino

Participación en el  
desarrollo



## La educación, la cultura

- El 75% de los lectores de periódicos son hombres frente al 25% de mujeres. En cambio, las mujeres compran más revistas especializadas, por eso las revistas femeninas son más numerosas y variadas.
- Las mujeres en Líbano son las telespectadoras más fieles y más asiduas. Cientos de mujeres se benefician de esta apertura hacia el mundo, es a veces la única ocasión que tienen para oír hablar de un suceso, una obra de teatro, una película o de un artista.
- Las libanesas leen pocos libros, prefieren las revistas, salvo algunas personalidades (élite). Sin embargo, las mujeres compran más libros que los hombres. Compran sobre todo novelas populares, mientras que los hombres compran más libros especializados.



## La educación, la cultura

- No hay tradición pictórica libanesa, pero las artistas experimentadas contemporáneas son numerosas (Marie Haddad es famosa por su obra titulada **Montagnards libanais (Montañeros libaneses)** expuesta en el Museo Jeu de Paume de París,...).
- El escultura, tradición antigua (Salwa Rawda Choucair, Yolla Kassab, Rita Aoun....).
- La música libanesa adquiere sus cartas de nobleza con Fayrouz y los Rahbani desde los años cincuenta.
- El teatro es relativamente joven (Carmen Loubos, Julia Kassar, ...).
- El cine conserva un toque intelectual tras su reaparición en la post-guerra.
- La danza, carácter colectivo y folklórico, danza del vientre. (Caracalla, Georgette Gebara...).

all

Las bellas artes

Participación en el desarrollo

## L@s Inmigrantes en el Líbano

- Más de 200.000 trabajadores extranjeros trabajan como empleadas del hogar, peones u obreros a destajo en el Líbano. Filipinos, Esrilanqueses, Bengalíes, Egipcios, Eritreos, Ghaneses, Somalíes,... también hay unos 900.000 sirios y 50.000 iraquíes.
- Las mujeres trabajan en el servicio doméstico, cuidan niños a domicilio y a veces cuidan personas mayores (90.000 según el Ministerio de Trabajo).
- Se transfieren aproximadamente 2 mil millones de \$/año fuera del Líbano.
- La cuarta parte de la población activa estaría formada por trabajadores emigrantes de todas las nacionalidades.
- Las mujeres representarían más del 80% de los emigrantes, sin incluir los súbditos árabes.



La situación en  
algunas cifras

Participación en el  
desarrollo

## L@s Immigrantes en el Líbano

- Aunque la ley prohíbe cualquier tipo de discriminación, muchas mujeres son maltratadas, víctimas de abusos físicos, de reducción injustificada de su salario y de internamiento en las casas de sus empleadores, a veces durante toda su estancia.
- En ausencia de derechos que las instituciones estatales deberían garantizar, muchos informes procedentes de ONG libanesas denuncian las condiciones laborales de las que son víctimas los trabajadores emigrantes.
- Los pocos abogados que militan en defensa de las mujeres se enfrentan a las peores dificultades para que se escuche su voz. El testimonio de empleadas del hogar confrontado con el de sus empleadores tiene muy poco peso en los tribunales.

acc

Una calidad de vida mediocre

Participación en el desarrollo

## L@s Immigrantes en el Líbano

- A su llegada al aeropuerto de Beirut, la situación de las empleadas del hogar se asemeja a una verdadera esclavitud. Nada más bajar del avión, son aparcadas en una sala. Sus pasaportes son confiscados. De manera imperativa, se entregan a su empleador.
- Al quitarles su pasaporte, "es el mejor modo de conseguir que no se escapen".
- " Las esrilanquesas son un poco tontas, pero pueden reproducir fácilmente los gestos que se les enseña, y la mejor manera de proteger nuestra inversión consiste en secuestrarlas".

acc

Una calidad de vida mediocre

Participación en el desarrollo



## L@s Inmigrantes en el Líbano

- En Etiopía, una mujer que había estado anteriormente en el Líbano abre para las emigrantes una agencia cuya misión es la de asistir y proteger a las mujeres contra la trata de seres humanos y las violencias durante su estancia en el extranjero...
- Testigos oculares han contado haber visto a una trabajadora del servicio doméstico caerse...
- Kholoud, natural de Sudán, vive en el Líbano desde hace 18 años... Ahora, no puede probar que es sudanesa para poder obtener un nuevo pasaporte... "estoy prisionera aquí" dice.
- Unas 80 mujeres etíopes están encarceladas desde hace más de un año en la prisión de mujeres de Trípoli acusadas de no tener pasaporte...

all

Algunos  
ejemplos  
vividos

Participación en el  
desarrollo

## Referencias y Citas

N	Referencias
2, 5	<a href="http://www.undp.org/ib/WhatWeDo/MDGs.cfm">http://www.undp.org/ib/WhatWeDo/MDGs.cfm</a> <a href="http://www.inf.org/ib/windex/brief1.html">http://www.inf.org/ib/windex/brief1.html</a> CEDAW: La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
3	<b>Gobierno y participación ciudadana de las mujeres en Oriente Medio y en el Norte de Africa:</b> Dña. Valentine M. Moghadam, Profesora de sociología (condición femenina), Directora de los estudios sobre la condición femenina, Universidad de Purdue 6164 Beering Hall West Lafayette, IN 47906 765 494-1494 – extraído del Informe de 2005 sobre el desarrollo humano en el mundo árabe, p.94, 199.
4	Women's rights in the middle east and north Africa: progress amid resistance, SanjaKely, Julia Breslin: editors. Freedom house. Washington,D.C. Rowman and Littlefield publishers, inc.
6	<a href="http://www.kafa.org.lb/">http://www.kafa.org.lb/</a> Estudio financiado por OXFAM en 2010
7	<a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#</a>
8	<a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#</a> adaptación y síntesis de varias tablas de <i>Bilansur la participation économique des femmes au Liban</i> .
9, 10, 13, 14	FIGUE Gérard et SABA SAYEGH Rita. <i>Femmes du Liban</i> .Anthologie, 1997. 246 p.
11	FIGUE Gérard et SABA SAYEGH Rita. <i>Femmes du Liban</i> .Anthologie, 1997. 246 p. <a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#</a> Bilansur laparticipationéconomiquedesfemmes auLiban.
15 -16 17 -18	<a href="http://www.genreenaction.net/spip.php?article7060">http://www.genreenaction.net/spip.php?article7060</a> <a href="http://www.genreenaction.net/spip.php?article6997">http://www.genreenaction.net/spip.php?article6997</a> <a href="http://echogeo.revues.org/10944">http://echogeo.revues.org/10944</a> <b>Esclavitud, más:</b> Alain Fritel. Publicación Trimestral publicada por el Comité contra la Esclavitud Moderna. ccem@imaginet.fr Internet: www.ccem-antislavery.org Director de la Publication: Dominique Torrès

acc

Participación en el desarrollo



*La mujer, la legislación laboral y la conciliación  
con la vida familiar en Túnez*

*Ayoub Ben Ali*

Miembro de la Junta Directiva de la READI y Presidente de Appui  
aux Initiatives de Développement  
TÚNEZ

**LA MUJER, LA LEGISLACIÓN  
LABORAL Y LA CONCILIACIÓN CON  
LA VIDA FAMILIAR**

Presentado por Ayoub BEN ALI

Director de AID, Túnez

Madrid, 25/11/2010

## 1956 : La emancipación

- El Código del Estatuto de Personal, de fecha 1956, primer texto legislativo promulgado al día siguiente de la independencia, estableció las bases de las relaciones entre los diferentes miembros de la familia.
- Conllevó numerosas medidas dirigidas a promocionar la situación de la mujer y al refuerzo de sus derechos.

## 1987 : CONSOLIDACIÓN DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS

- “Los derechos del hombre no sabrían cómo alcanzar la plenitud **en una sociedad en la que la condición de la mujer está por debajo de la del hombre**. Necesitamos imperativamente consolidar los derechos adquiridos de la mujer y hacer surgir de ellos las energías latentes, en caso contrario perderíamos la apuesta por el cambio efectivo e integral”.

El Presidente de la república tunecina de Cartago, el 20/11/1992

## **CONSOLIDACIÓN DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS**

- **UN MINISTERIO**
- **UNA MINISTRA**
- **DERECHOS EN MATERIA DEL ESTATUTO PERSONAL**
- **DERECHOS ECONÓMICOS Y SOCIALES** (Obligaciones recíprocas de los esposos, derechos individuales y cívicos más equilibrados, derecho de tutela, garantías de la pensión alimenticia, medidas para la protección de los derechos de la esposa en caso de procedimiento de divorcio y derecho al trabajo).

## DERECHO A LA EDUCACIÓN

- La generalización y la gratuidad de la enseñanza y la institución de la obligación de escolarización entre los 6 y los 16 años.
- El derecho a la educación lucha contra la discriminación de hecho: la ley de orientación ha establecido las bases de una educación igualitaria y libre de toda visión estereotipada de las relaciones entre los sexos.

## **DERECHO A LA SANIDAD**

- La sanidad específica de la mujer.
- Programas nacionales (programa nacional de perinatalidad, programa de «Población y sanidad familiar» y programa nacional de control de la mortalidad maternal).
- Los programas nacionales de prevención de MST/SIDA y de sanidad psíquica se dirigen también específicamente a las mujeres.



## DERECHOS GENÉSICOS

- El aborto es libre y está autorizado por ley. No se considera en absoluto como un método contraceptivo.
- La ley de octubre de 1998, concede a la madre, en caso de nacimiento de un niño fuera del matrimonio o de filiación desconocida:
  - El derecho a atribuirle su nombre patronímico.
  - El derecho a dirigirse a los tribunales competentes para solicitar la atribución del nombre patronímico del padre del niño.



## DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA

- \* El código penal prevé disposiciones dirigidas a proteger a la mujer **contra toda forma de violencia contra ella.**
- \* El código penal integra un valor nuevo, a saber, **el derecho de la mujer a la integridad física.**
- \* El ejercicio de violencia grave por parte del esposo contra su esposa estaba sometido a la pena ordinaria relativa a esta infracción.
- \* A partir de ahora, el vínculo conyugal se considera **como circunstancia agravante para el castigo de la violencia hacia el cónyuge**, pero el perdón puede detener todas las diligencias con el fin de salvaguardar el interés de la familia (Artículo 218 ).

## DERECHO A LA TRANSMISIÓN DE LA NACIONALIDAD

- \* La reforma de 1993 otorga a la madre el derecho a transmitir su nacionalidad al hijo que tenga como resultado de un matrimonio mixto y nacido en el extranjero, de acuerdo con los términos de una declaración conjunta de compromiso del padre y de la madre del niño (Artículo 12).
- \* La reforma de la constitución adoptada en octubre de 1997, coloca en situación de igualdad la filiación por el padre y por la madre, reconociendo el derecho a la candidatura a la delegación.

## DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

**En materia de participación en la vida pública y política,** se afirma la visibilidad de las mujeres. Sus tasas han evolucionado sensiblemente:

- \* En la Cámara de los diputados del 11,7% en 1999 al 22,7% en 2004.
- \* En los consejos municipales del 13,3% en 1995 al 20,6% en 2000 al 27% en 2005.
- \* En el gobierno de 10% en 2000 al 15% en 2004.

## MECANISMOS INSTITUCIONALES DE PROMOCIÓN (1)

\* El Ministerio de Asuntos de la Mujer, de la Familia, de la Infancia y de las Personas mayores - MAFFEPA-.

\* El Consejo Nacional «Mujer y Familiar» (CNFF):

1- La comisión de seguimiento de la imagen de la mujer en los medios.

2- La comisión de igualdad de oportunidades y de seguimiento de aplicación de las leyes.

3- La comisión de preparación de los plazos nacionales e internacionales relativos a la mujer y a la familia.

## **MECANISMOS INSTITUCIONALES DE PROMOCIÓN (2)**

- \* El Centro de Investigación, de Estudios, de Documentación y de Información sobre la mujer–CREDIF-.
- \* La Comisión Nacional Sectorial «Mujer y Desarrollo».
- \* El premio « Tahar Hadded » a la mejor obra mediática que refleje una imagen equilibrada de la mujer.
- \* El aumento del número de ONGs femeninas, que ha pasado de 2 a más de 20 entre 1989 y 2000.



## DERECHO DE ACCESO A LA PROPIEDAD (5 de abril de 1996)

- \* Se ha convertido en algo posible para la mujer casada contratar un préstamo al mismo tiempo que su marido con las cajas de la seguridad social y con los bancos con vistas a la adquisición de un mismo bien inmobiliario.
- \* Reglamentación del matrimonio y del divorcio de conformidad con un conjunto de leyes que garantizan los derechos de la mujer.
- \* Abolición de la poligamia y del repudio.
- \* Fijación de la edad mínima para el matrimonio en 20 años para el hombre y en 17 años para la mujer.

## **DERECHO A LA COBERTURA SOCIAL (5 de abril de 1996)**

- Concesión de los subsidios familiares de manera automática a la madre que tenga la custodia de los niños en los sectores público y privado.
- Derecho de la esposa, en caso de que muera antes que su esposo, a hacer que este último se beneficie de la indemnización por viudedad.



## **DERECHO AL TRABAJO (1)**

- La legislación tunecina consagra **la igualdad entre el hombre y la mujer** en todos los dominios de trabajo y garantiza **la protección de la mujer trabajadora en tanto que mujer y en tanto que madre.**

## **DERECHO AL TRABAJO (2)**

- \* La mujer tunecina ha accedido a los diversos sectores de trabajo.
- \* En el año 2000, la población activa femenina constituye el 23,8% del conjunto de la población activa tunecina.

## DERECHO AL TRABAJO (3)

- Después de los esfuerzos de escolarización concedidos, la población femenina ocupada de nivel secundario y superior ha alcanzado cerca del 40,4% en 1999 (representaba el 24% de la población ocupada femenina en 1984).

## **DERECHO AL TRABAJO (4)**

- El código de trabajo ha consagrado explícitamente, al final de la reforma de 1993, el principio de la **no discriminación entre el hombre y la mujer** en todos los aspectos del trabajo y del empleo incluyendo lo relativo en materia de remuneración en el sector agrícola.

## DERECHO AL TRABAJO (5)

- La legislación del trabajo reconoce a la mujer derechos específicos, en particular:
  - El derecho a un permiso de maternidad de dos meses con todo el salario.
  - Un permiso post-natal, a petición, de una duración de cuatro meses con medio sueldo.
  - El derecho a la cobertura social en tanto que asalariada o esposa de asalariado.
  - En caso de deceso del marido, el derecho a beneficiarse del 70% de su subsidio de retiro y recíprocamente.

## DERECHO AL TRABAJO (6)

\* Los textos jurídicos que regulan el sector del empleo garantizan explícitamente la igualdad de oportunidades y de empleo sin discriminación entre los sexos.

\* En el sector público, el estatuto general del personal del Estado, de las colectividades locales y de los establecimientos públicos, preconiza el principio de igualdad de acceso al empleo público y estipula en su artículo 11 que no se haga ninguna distinción entre los dos sexos.



## DERECHO AL TRABAJO (7)

\* El código de trabajo y el convenio colectivo – marco **que prohíbe** la discriminación entre los sexos, el trabajo nocturno y el trabajo oculto de las mujeres, así como la rescisión abusiva del contrato de trabajo por causa de embarazo.

\* Los textos de la ley en vigor prevén igualmente un permiso de maternidad de duración variable según el sector, así como sesiones de lactancia.



## DERECHO AL TRABAJO (8)

- **La ley n° 2000-17 de 17 de febrero de 2000** ha abrogado el acuerdo previo del esposo para el trabajo de su mujer que le otorgaba el derecho de anular, a su conveniencia, todo contrato de trabajo que ella hubiera firmado con su patrón.
- En el sector agrícola, el salario de las trabajadoras ha estado en línea con el de los trabajadores de la misma categoría, poniendo fin al sistema de deducción del 15% sobre la remuneración de la mano de obra agrícola femenina.

## DERECHO AL TRABAJO (9)

- El 2 de agosto de 2004 se votó una nueva ley que castiga el **acoso sexual** modificando y completando el código penal relativo a la represión de los ataques a las buenas costumbres y del acoso sexual, en particular en los lugares de trabajo.

## DERECHO AL TRABAJO (10)

- **La ley n° 2005 – 80 de 9 de agosto de 2005**, por la que se modifican algunas disposiciones del Código de las Obligaciones y de los Contratos, modificó los artículos 1138 y 1158 del COC que contenían disposiciones sexistas por el hecho de que la única representación prevista era la del esposo como representante de su mujer y no a la inversa, lo que equivalía implícitamente a **denegar a la mujer el derecho a representar a su esposo.**

## DERECHO AL TRABAJO (11)

- **La ley n° 2002 –32 de 12 de marzo de 2002** vino a colmar el vacío jurídico en el sistema de previsión social concediendo a los empleados de la casa, que son casi exclusivamente del sexo femenino, junto con otras categorías de trabajadores que estaban privados de ello, **un régimen específico de seguridad social que comprende la acción de prestación de cuidados, las pensiones de vejez, de invalidez y de supervivientes.**

## DERECHO AL TRABAJO (12)

- El programa presidencial « para el Túnez del mañana » (2004 – 2009) preconizó una **nueva medida que ofrece a la mujer trabajadora la libertad de trabajar a mitad de tiempo percibiendo las dos terceras partes de su salario conservando al mismo tiempo la totalidad de sus derechos en materia de cobertura social y de retiro.**



## DERECHO AL TRABAJO (13)

Para reforzar la presencia de la mujer en los diversos dominios de actividad, no ha dejado de aumentar el número de estructuras encargadas de la protección de la infancia: 102 guarderías y 2422 jardines de infancia en 2004.



## DERECHO AL TRABAJO (14)

- \* Se entiende que la palabra « trabajadores » engloba tanto a los hombres como a las mujeres.
- \* El dispositivo nacional de formación no hace ninguna distinción entre los muchachos y las muchachas tanto en los textos como en la realidad y **muestra una mezcla neta** en sus instituciones con un ligero porcentaje de instituciones femeninas.

## **DERECHO AL TRABAJO (15)**

- **La formación continua se ha instituido en el marco de la promoción de los trabajadores. Con ella se pretende la mejora de las competencias profesionales de los hombres y mujeres afectados sin distinción.**

# Programas de incentivos del empleo (1)

Más de de 50.000 muchachas se han beneficiado de los programas:

- FIAP (fondos de inserción y de adaptación profesional).
- SIVP2 (cursillo de iniciación a la vida profesional para los no diplomados superiores o para quienes tengan el nivel de secundaria).
- SIVP1 (cursillo de iniciación a la vida profesional para diplomados superiores).
- CEF(contrato de empleo de formación).

## Programas de incentivos del empleo (2)

- La población activa ha aumentado en la fecha del censo a 3.328,6 (en millares) de personas de las que 2.444.1 ( en millares) son hombres y **884,5 ( en millares) son mujeres**, o sea, respectivamente, un 73,4 % y un 26,6 %.

## La mujer y el paro

\* **La tasa de paro se evaluó en 2004** en un 13,9 % para el conjunto de la población activa, o sea un 12,9 % para los hombres y un 16,7 % para las mujeres.

\* En 1994, la tasa de paro era del 15,6 %, o sea un 15 % para los hombres y un 17,2 % para las mujeres.

## Las mujeres y el mercado de trabajo

- La situación del mercado de trabajo gestionado por las oficinas de empleo, que atiende únicamente el 30% de las demandas, muestra que en el transcurso del período 2000-2003 las demandas de empleo de las mujeres oscilan entre el 41,3 % en el año 2000 y el 45,2 % en 2003.



## **El fondo nacional de empleo 21-21**

- Los proyectos generadores de ingresos (agricultura y artesanía) han alcanzado las 21635 familias, totalizando unas inversiones de 23,6 MD.

## Incentivo del empresariado femenino

La promoción del empresariado femenino ha alcanzado las 2137 mujeres entre 1996 y 2001, (o sea, el 37 % del total) que se han beneficiado de una formación específica en:

- Creación de empresas y formación de empresarios.
- Gestión de la micro empresa.
- Reglas del mercado.
- Creación de empresas.

## Créditos

- \* Los Fondos de Solidaridad Nacional y la Banca Tunecina de Solidaridad (BTS), atribuyen micro créditos a las mujeres promotoras de micro proyectos.
- \* La tasa de mujeres beneficiarias de los créditos acordados por la BTS ha pasado así del 34,5 % en 2001 al 37,4 % en 2002 y al 40,3% en 2003.
- \* El reparto de los créditos acordados para las mujeres por la BTS por sector de actividad, se presenta al final del año 2002 del modo siguiente : Artesanía (10 %), Pequeños comercios (34 %), Agricultura (7 %) y Servicios (49 %).

**EN CONCLUSIÓN:**

**¿QUÉ MEJORAS?**

# MEJORAS (1)

**Asimilación de la teoría en la práctica**

## MEJORAS (2)

### ¿Qué papeles para las asociaciones?

- **Internacionales**(apoyo, información, nuevas oportunidades de financiación, formación...)
- **Nacionales/Locales** (participación, sensibilización, comunicación, grupos de presión, formación, mecanismos de financiación..)

-



## **MEJORAS (3)**

### **Refuerzo de las asociaciones locales en términos de:**

- Conocimiento de los derechos de las mujeres.
- Ejecución de acciones de promoción femenina.
- Creación de capacidad de las asociaciones.

## MEJORAS (4)

- \* Hacer **tomar conciencia a la población femenina** de la situación real de las mujeres en cada país (ventajas e insuficiencias).
- \* Informar a las mujeres, en particular en el medio rural, **sobre sus papeles en la edificación de una sociedad más igualitaria.**
- \* **sensibilizar** a los hombres y a las mujeres de la dimensión de complementariedad en el **papel económico de cada uno en la familia.**

## MEJORAS (5)

- **Difundir una nueva cultura fundada sobre unas buenas prácticas en términos de reconocimiento y valoración del papel económico de las mujeres en sus hogares.**
- **Comunicar el estilo para un mejor desarrollo** (comunicación acerca de las cuestiones económicas para contribuir a la realización de una paz social en el nivel local, nacional e internacional).

## **MEJORAS (6)**

- \* Contribuir más al refuerzo de las ONG del Sur para participar en la realización de los objetivos del milenio, en particular en lo referente a las mujeres en el medio rural.**

*La mujer en el derecho laboral, conciliación de la vida familiar en la Región de Oriente Medio y Norte de África (MENA)*

*Begoña Casas Sierra*

Coordinadora del área de Cooperación al Desarrollo y Codesarrollo en la Escuela de Profesionales de Inmigración y Cooperación (EPIC) de la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid  
ESPAÑA







## MIGRACIONES EN EL MUNDO

## ALGUNOS DATOS

Algunos datos sobre migraciones actuales

- Según la Organización Internacional de las Migraciones (OIM):
- En el mundo hay **214 millones** de migrantes
- **444.000 millones USD** remesas al año
- Unos **40 millones** de desplazados internos y refugiados

## POBLACIÓN INMIGRANTE (MUNDIAL 2010)

### Principales continentes de destino

(Organización Internacional para las Migraciones)

	Región	Migrantes (millones)	Porcentaje (con respecto a la población en la región)
1	Europa	69,8	9,5%
2	Asia	61,3	1,5%
3	América del Norte	50,0	14,2%
4	África	19,3	1,9%
5	América Latina	7,5	1,3%
6	Oceanía	6,0	16,8%

## PRINCIPALES PAÍSES RECEPTORES DE INMIGRACIÓN 2010

### Principales países de destino (Organización Internacional para las Migraciones)

	Pais	Migrantes internacionales <small>(en millones)</small>
1	Estados Unidos	42,8
2	Federación Rusa	12,3
3	Alemania	10,8
4	Arabia Saudita	7,3
5	Canadá	7,2
6	Francia	6,7
7	España	6,5
8	Reino Unido	6,4
9	India	5,4
10	Ucrania	5,3



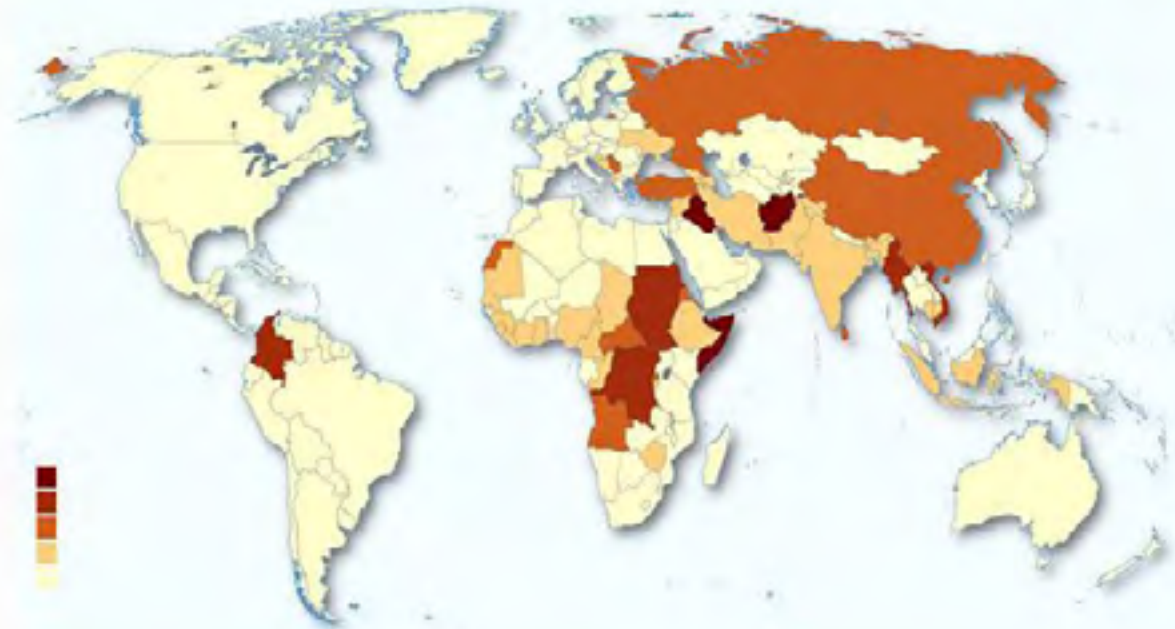
GRUPOS  
ESPECIALMENTE  
VULNERABLES

POBLACIÓN VULNERABLE POR  
REGIONES (DATOS ACNUR 2009)

CONTINENTES	REFUGIADOS	SOLICITANTES DE ASILO	DESPLAZADOS INTERNOS	RETORNADOS	APÁTRIDAS	OTROS
África	2.498.300	272.300	5.888.800	1.971.600	100.100	500
Asia	6.300.800	69.300	4.285.800	84.200	2.193.100	62.400
Europa	1.569.200	234.200	565.600	14.900	644.100	5.800
América Latina	530.600	41.200	3.000.000			
América del Norte	457.000	121.400				
Oceania	34.900	1.700				
<b>TOTAL</b>	<b>11.390.800</b>	<b>740.100</b>	<b>13.740.200</b>	<b>1.800.700</b>	<b>1.937.300</b>	<b>68.700</b>

Datos: ACNUR. A estos datos, habría que añadir los 4,8 millones de refugiados palestinos que son atendidos por la UNRWA.

## REFUGIADOS (ACNUR 2009)



## PRINCIPALES PAÍSES RECEPTORES DE REFUGIADOS 2009

A continuación, se presentan los principales países de destino de refugiados

DATOS ACNUR 2009

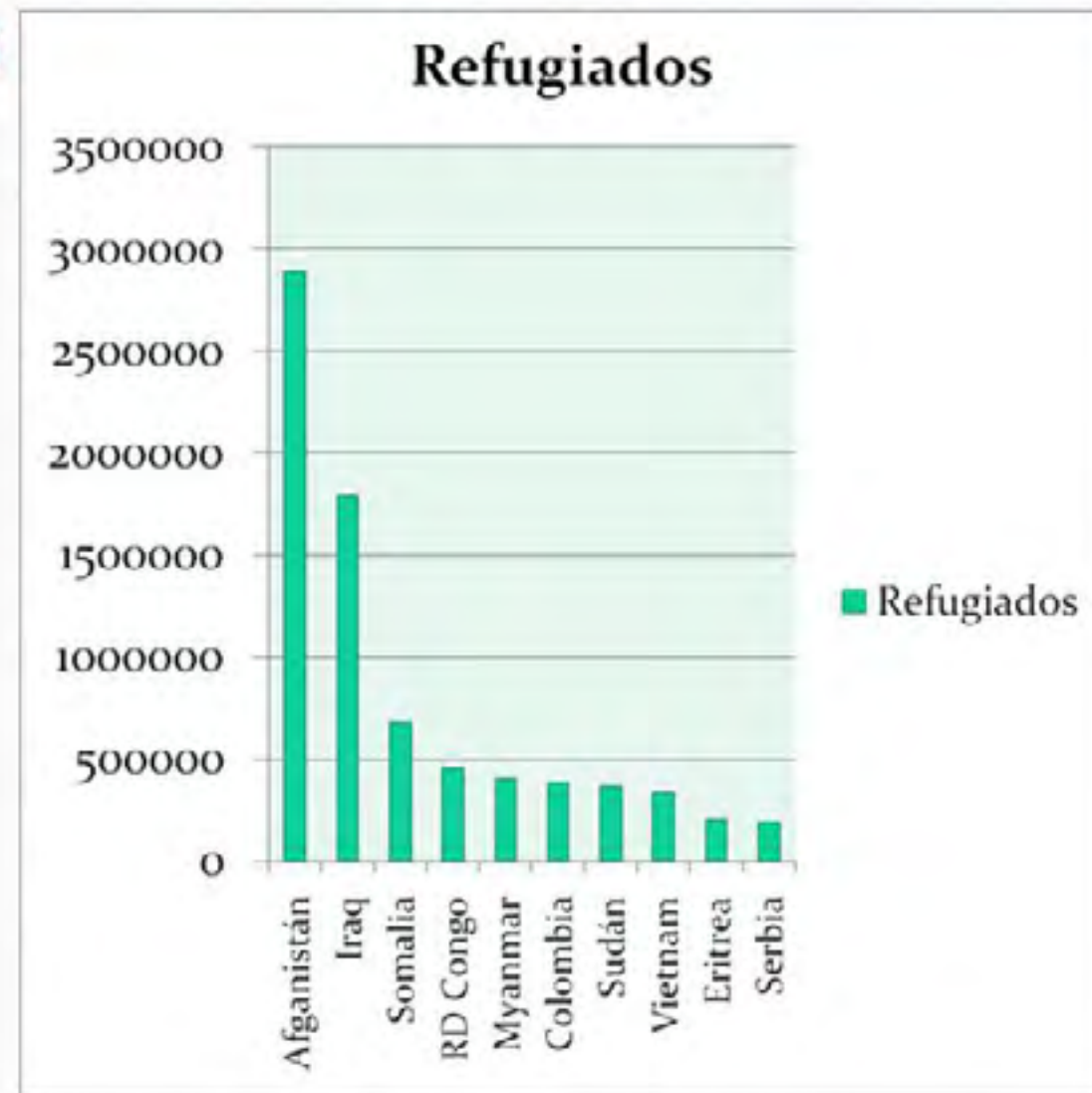




## PRINCIPALES PAÍSES DE ORIGEN DE REFUGIADOS 2009

A continuación, se presentan los principales países de origen de refugiados

DATOS ACNUR 2009



## REFUGIADOS IRAQUÍES EN OM

PAIS	Nº REFUGIADOS
Siria	1.500.000
Jordania	500.000
Libano	50.000
Irán	57.400
Egipto	10.300
Turquia	3.700
Estados del Golfo	34.200
<b>TOTAL</b>	<b>2.155.600</b>



Datos ACNUR

## REFUGIADOS PALESTINOS

### Datos UNRWA



www.un.org



Fuente: PASSIA.ORG

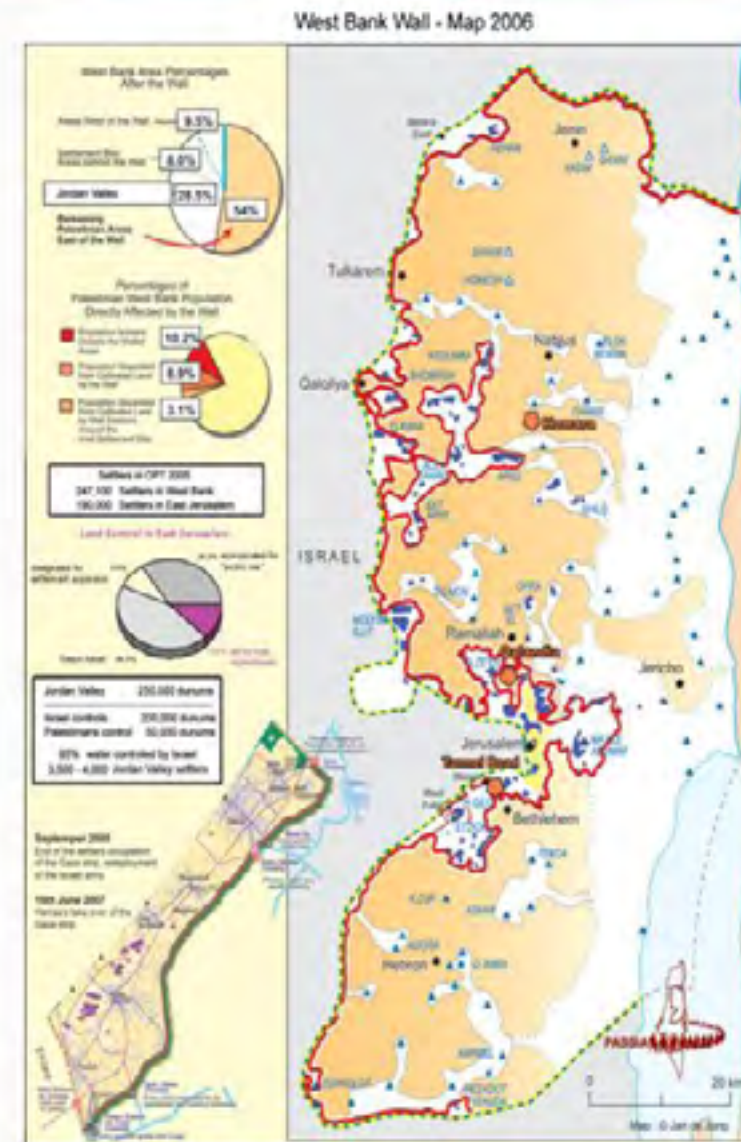


## DESPLAZADOS INTERNOS (ACNUR 2009)



## DESPLAZADOS POR EL MURO

El Muro de Cisjordania según el International Displacement Monitoring Center (IDMC) está provocando un elevado número de desplazados internos





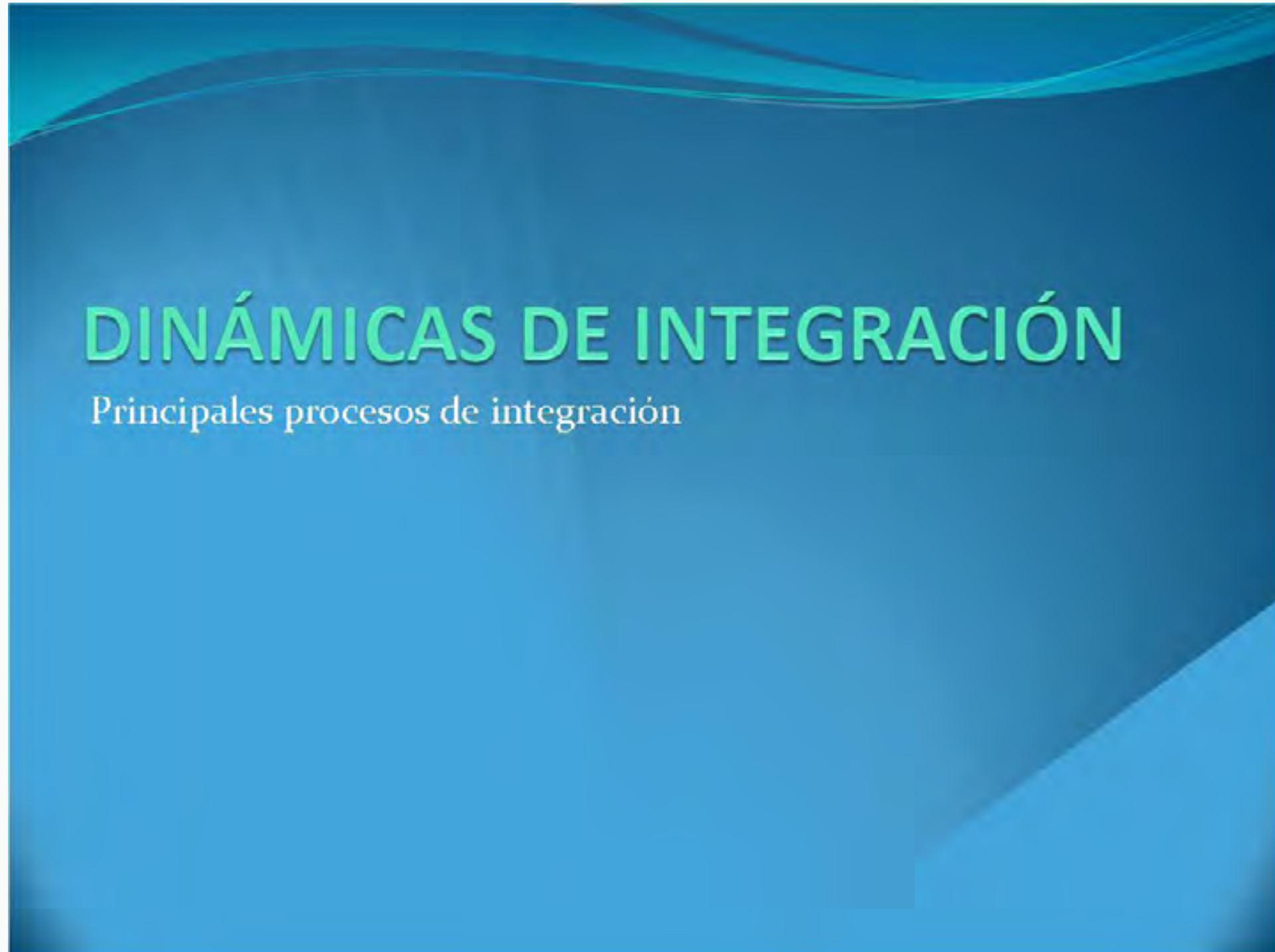
## EN ORIENTE MEDIO

### PERSONAS SIN ESTADO

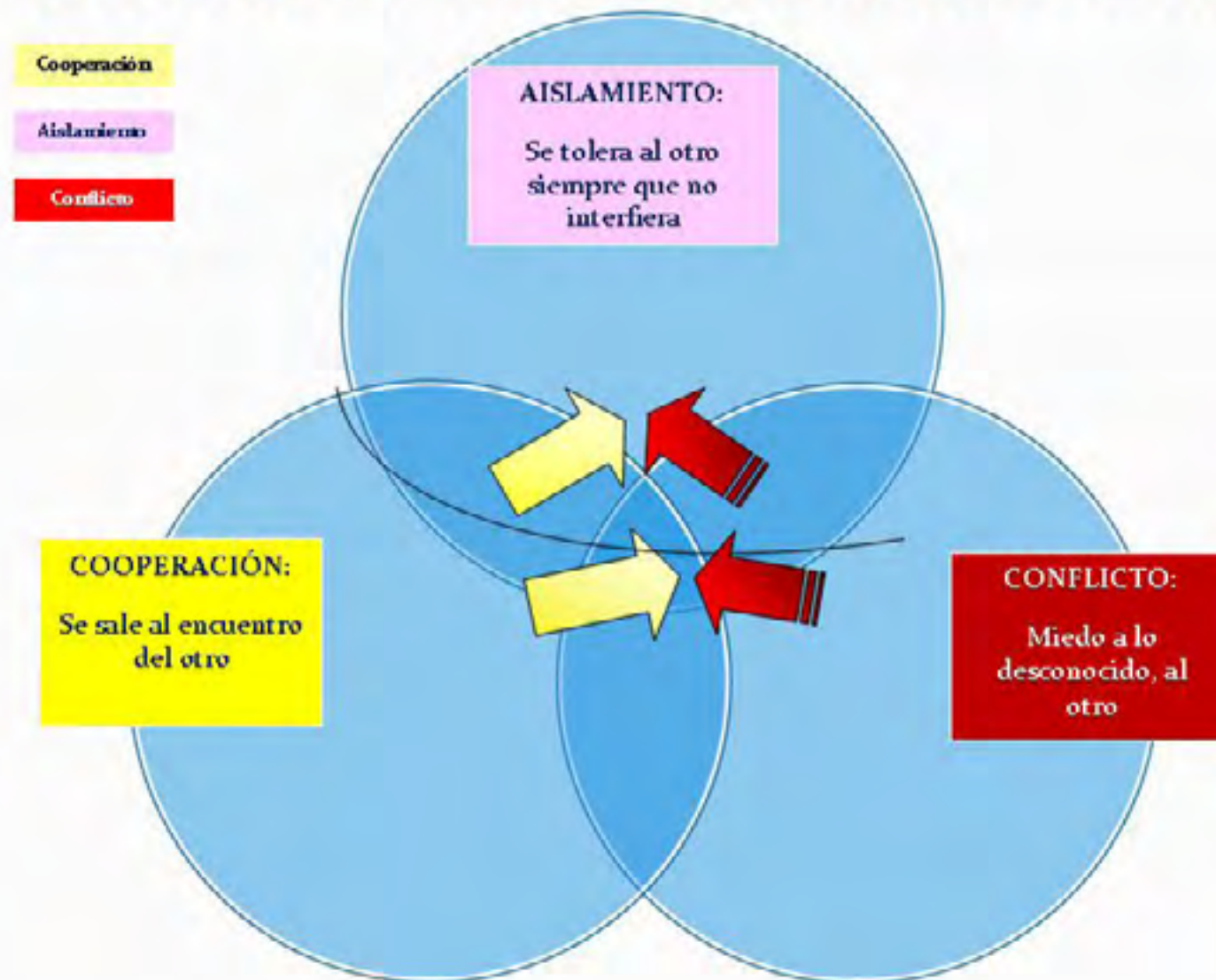
- 22-30 millones de kurdos habitan en Turquía, Irán, Irak y Siria.
- Hay que añadir la diáspora kurda en Europa, principalmente en Alemania, Francia, Holanda, Suiza y Gran Bretaña.





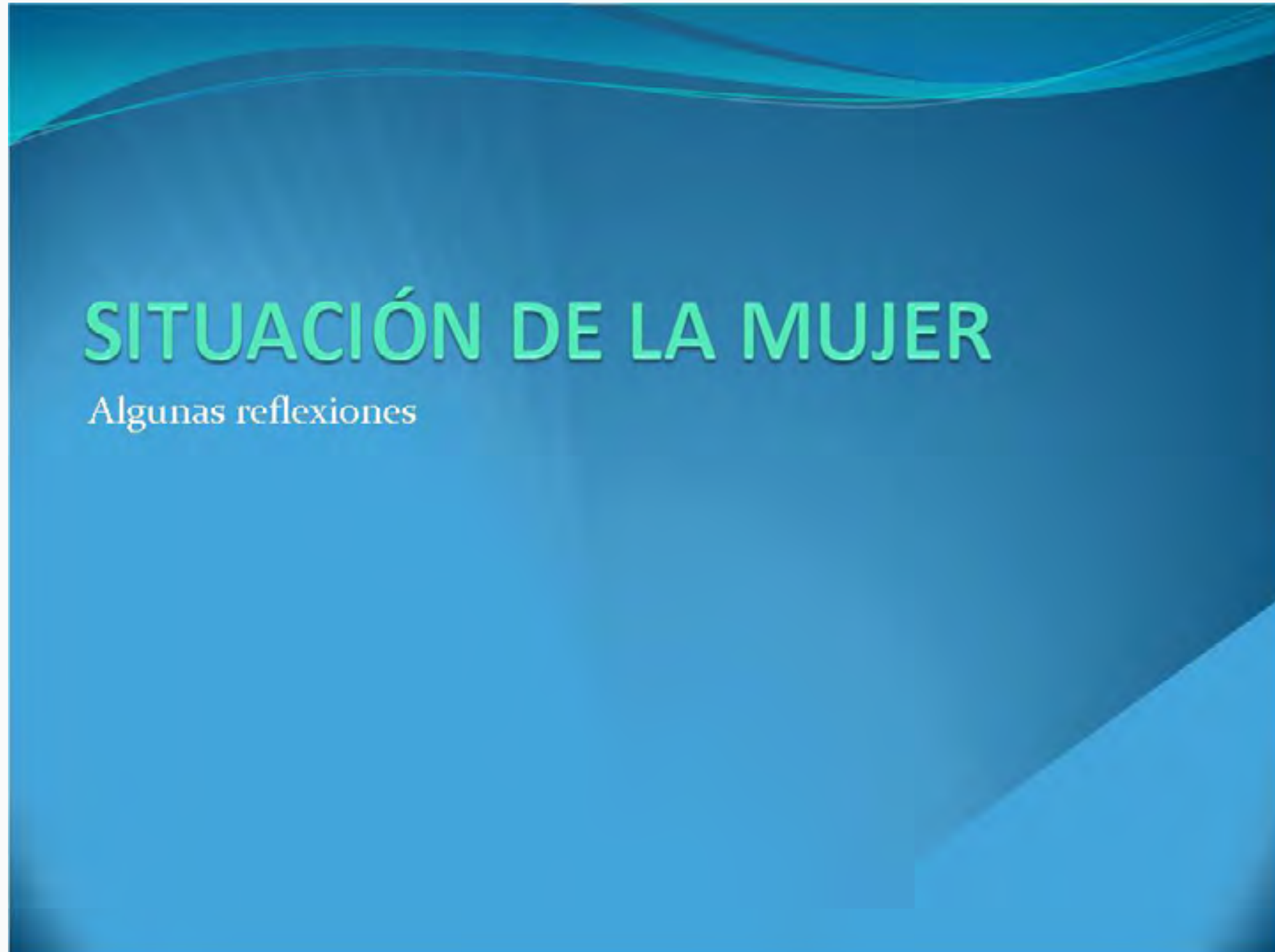


## DINÁMICAS: ENCUENTRO CON EL OTRO



## MODELOS DE ABORDAJE DEL FENÓMENO MIGRATORIO

- **ASIMILACIONISMO**
  - Sistema francés
- **MULTICULTURALISMO**
  - Sistema británico
- **INTERCULTURALIDAD**
  - Corrección al multiculturalismo
- **“MELTING POT”**
  - Sistema americano
- **UN SISTEMA:**
  - **Elementos comunes** mínimos (núcleo irrenunciable)
  - **Elementos personalizados diversos** (diversidad cultural)
  - La cuestión es ¿cómo?





## MIGRACIONES

### FEMENINAS

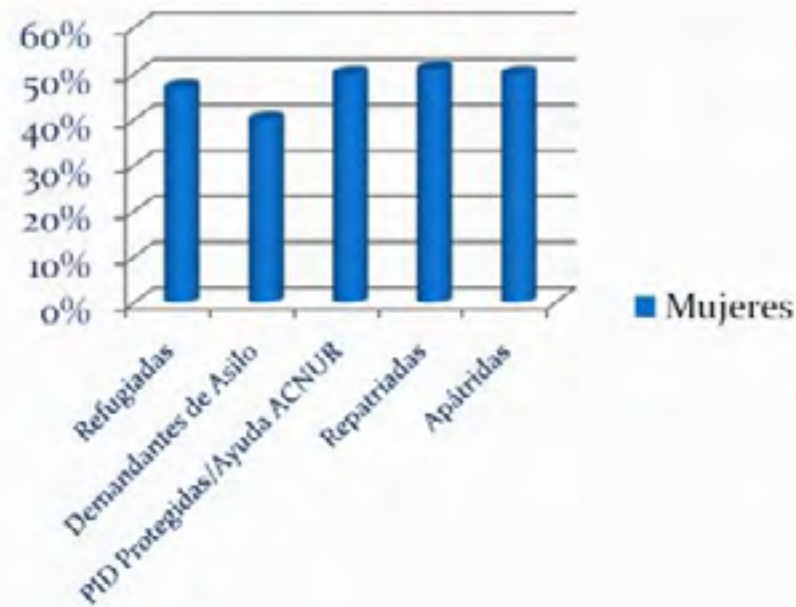
Algunos datos

- Según el Informe “**Estado de la Población Mundial 2010**” UNFPA:
- Unos **40 millones de personas** se encuentran en situación vulnerable (desplazados, refugiados, demandantes de asilo...)
- En 2009, **mujeres y niñas** alcanzaban el **47%** de esta cifra (ACNUR)

## ALGUNOS DATOS....

### GRUPOS VULNERABLES

#### Mujeres en situación de vulnerabilidad



Una estudiante refugiada iraquí corre junto a estudiantes jordanos en la escuela primaria de Amán, Jordania.  
UNFPA



## PARA LA REFLEXIÓN

- La mayoría (unos 3/5) de los 1.400 millones de personas más pobres del mundo son mujeres.
- Son mujeres 2/3 de los adultos que **no saben leer ni escribir** (960 millones).
- El 70% de los **menores no escolarizados** son niñas (130 millones).
- 536.000 mujeres **pierden la vida al año durante el embarazo o parto**.
- Entre 10 y 15 millones de mujeres **padecen lesiones o enfermedades**.
- El 47% de los **refugiados en el mundo y demandantes de asilo** son mujeres y niños, más del 50% de los desplazados internos y más del 51% de los desplazados internos retornados.
- En 2009, según la OIT, entre el 6,5% y el 7,4% de los **desempleados eran mujeres**, frente al 6,1% y 7% de hombres. Los **empleos menos seguros y no remunerados**, se cubrirán principalmente por mujeres.
- 2/3 de **enfermos de VIH/SIDA en el mundo** son mujeres del África Subsahariana.

## PRINCIPALES RESOLUCIONES ONU SOBRE LA MUJER

### RESOLUCIONES CSNU

- **Res. 1325** (2000) sobre mujeres, paz y seguridad
  - Vincula paz y seguridad con los Derechos de las Mujeres
- **Res. 1820** (2008) sobre la violencia contra las mujeres como táctica de guerra
  - Prof. Sonia Hernández Pradas UCM
- **Res. 1888** (2009) desarrolla la anterior
  - Representante Margot Wallstrom
- **Res. 1889** (2009) sobre la participación de la mujer en los procesos de paz, vida pública y resolución de conflictos

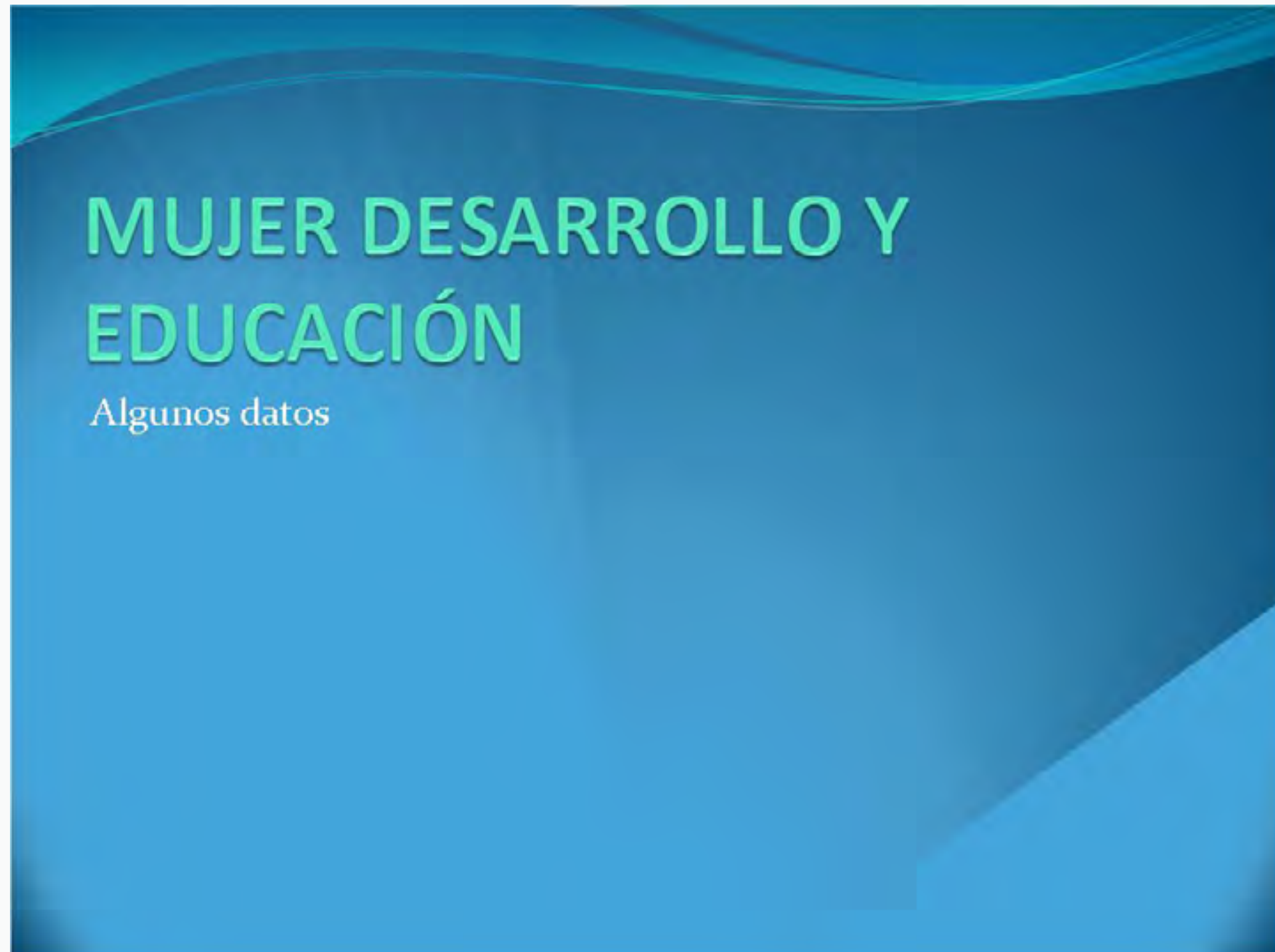


## "LAS TROYANAS" DE EURÍPIDES

¿Qué nos muestra sobre las mujeres?



- **Briseida** ve cómo sus hijos son asesinados
- **Andrómaca** es hecha prisionera de guerra
- **Briseida** es esclavizada
- **Polixema** es quemada en sacrificio
- **Cassandra** es sometida a Agamenón, el señor de la guerra
  
- ¿Contemplamos a la mujer como un ser cuyos DDHH pueden ser vulnerados sin más?
- O...
- ¿Contemplamos a la mujer como agente de desarrollo y construcción de la sociedad?



## OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODMs)



Fuentes: PNUD. [www.undp.org](http://www.undp.org)



## EDUCACIÓN: CLAVE DE LOS ODMs

Según la UNESCO y UNICEF, la educación es la clave en el logro de los ODMs

- La UNESCO ha desarrollado un estudio en el que constata cómo la educación está en la base del logro de los ODMs
- Documentos UNESCO:
  - *“The Dakar Framework for action: Education for all meeting our collective commitments”*
  - *“The central role of education in the Millenium Development Goals”*
- UNICEF también ha constatado esta realidad *“Girls’ Education Initiative”* (UNGEI)
  - [http://www.ungei.org/whatisungei/index\\_2581.html](http://www.ungei.org/whatisungei/index_2581.html)

# LA MUJER Y EL LOGRO ODMs

## ODM1 MUJER, EDUCACIÓN Y NUTRICIÓN



ERRADICAR LA POBREZA EXTREMA Y EL HAMBRE

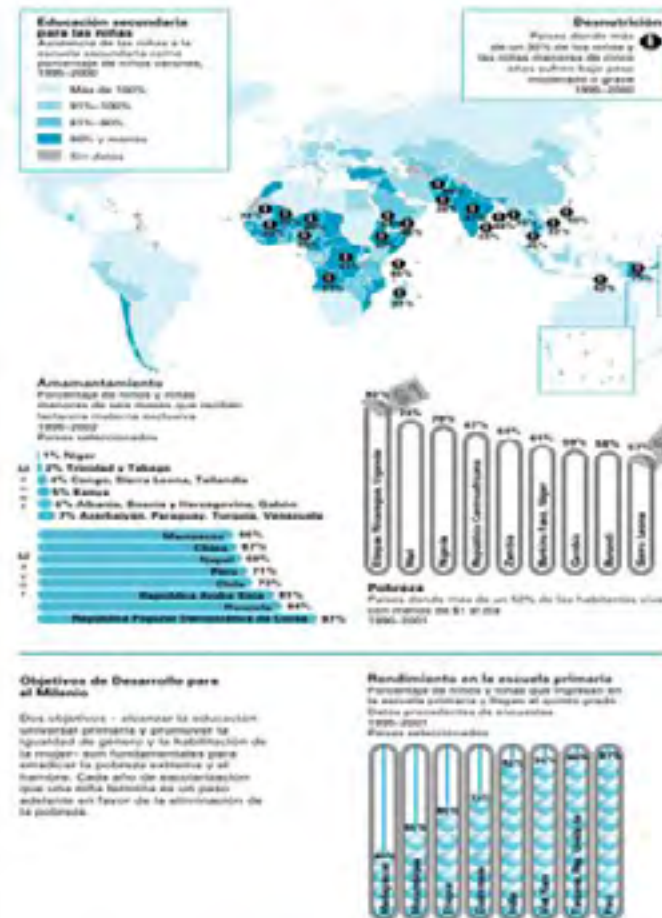
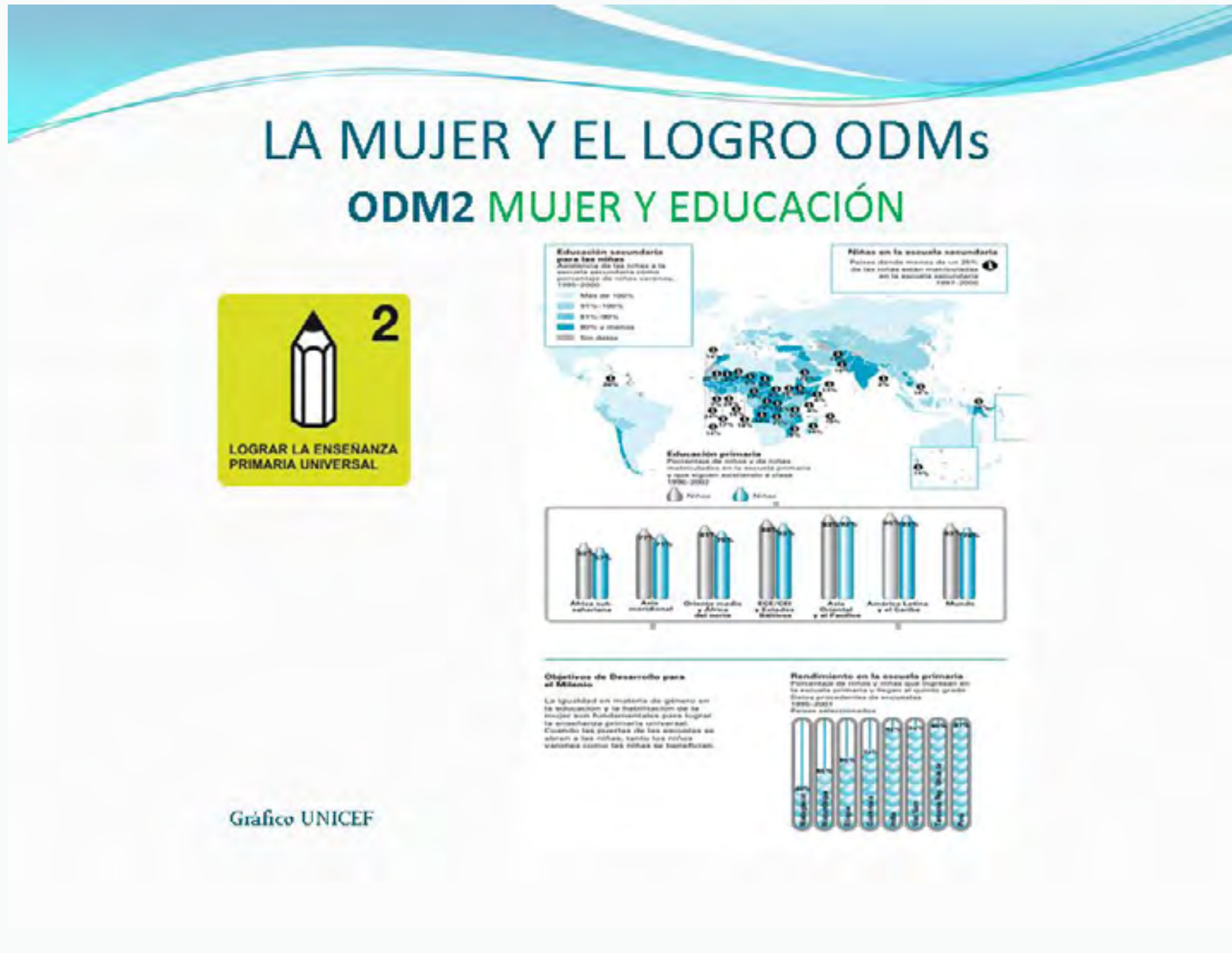


Gráfico UNICEF





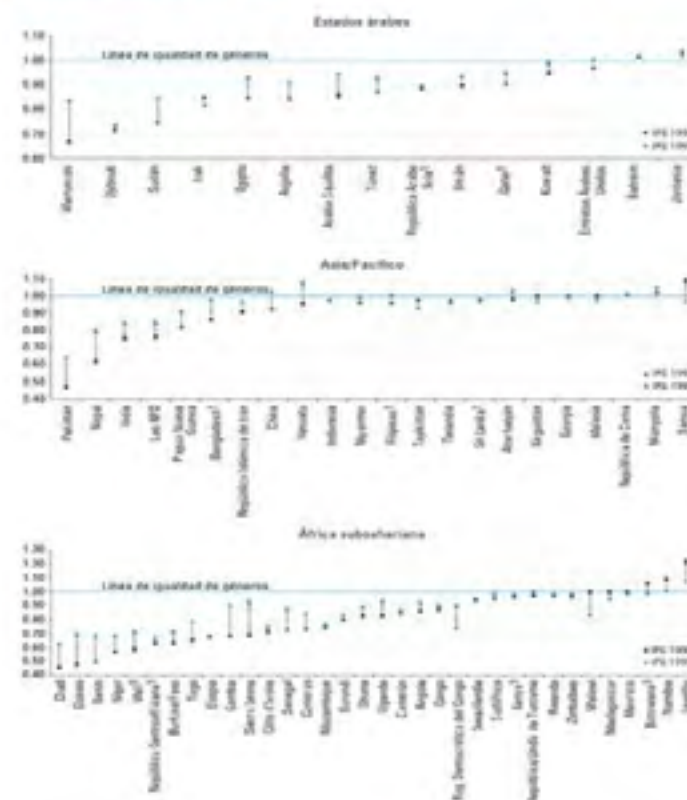
# LA MUJER Y EL LOGRO ODMs

## ODM3 MUJER, DESIGUALDAD Y EDUCACIÓN PRIMARIA



Gráfico UNICEF

GRÁFICO 7 LAS TENDENCIAS EN LA DESIGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA (1990 - 1999)



# LA MUJER Y EL LOGRO ODMs

## ODM4 MUJER, EDUCACIÓN Y MORTALIDAD INFANTIL

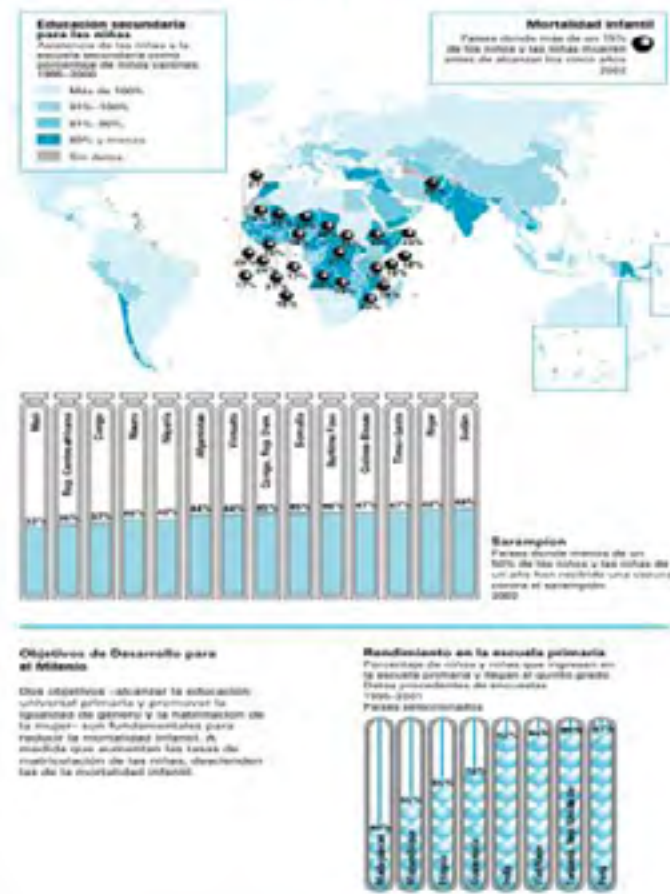


Gráfico UNICEF

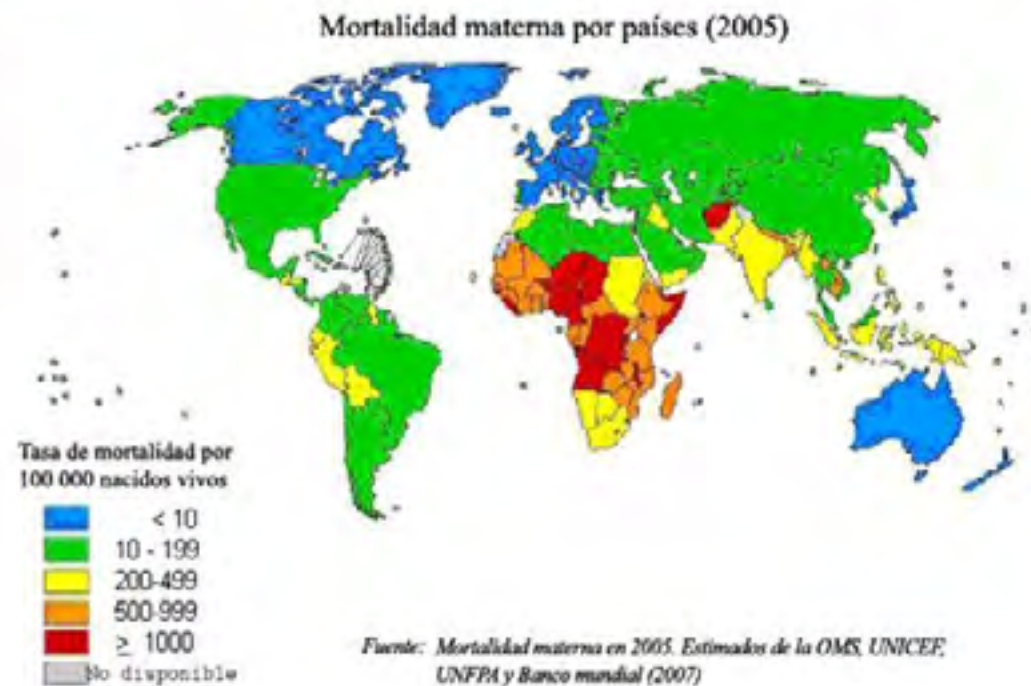


# LA MUJER Y EL LOGRO ODMs

## ODM5 SALUD/MORTALIDAD MATERNA



Gráfico UNICEF



# LA MUJER Y EL LOGRO ODMs

## ODM6 MUJER, EDUCACIÓN Y VIH/SIDA

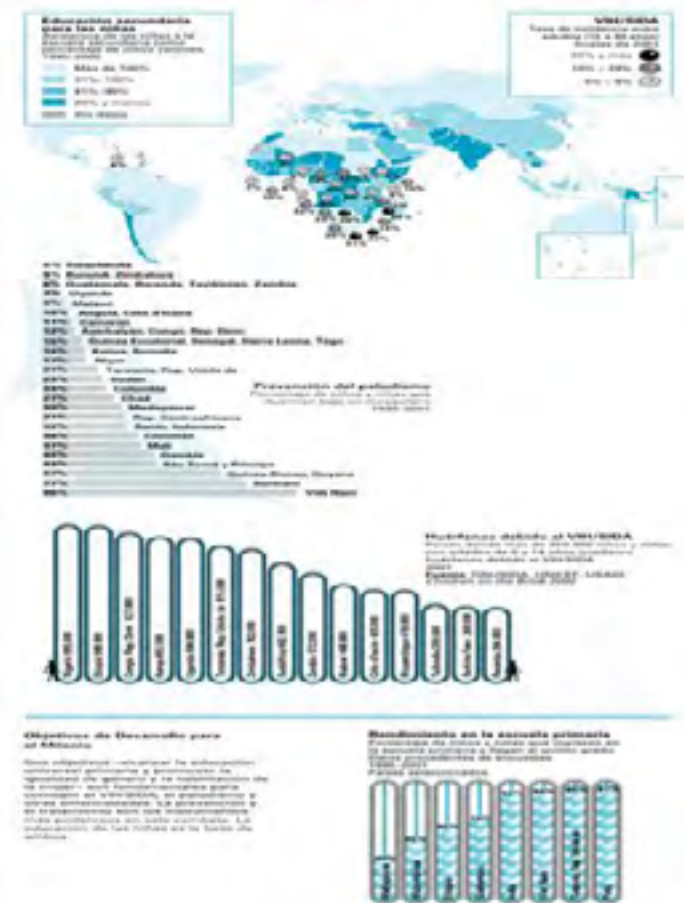
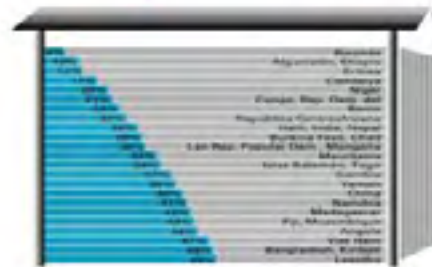


Gráfico UNICEF

# LA MUJER Y EL LOGRO ODMs

## ODM7 MUJER, EDUCACIÓN Y ACCESO AL AGUA POTABLE



**Objetivos de Desarrollo para el Milenio**  
Este indicador garantiza la educación secundaria para niñas y mujeres, promoviendo la igualdad de género y la participación de las niñas en la toma de decisiones para garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. Las escuelas con agua potable y saneamiento mejorado mejoran la asistencia de las niñas y la salud de ellas y de las comunidades.

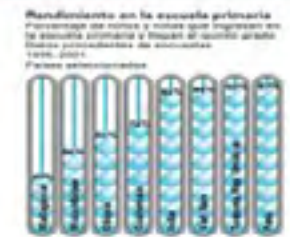


Gráfico UNICEF



## LA MUJER Y EL LOGRO ODMs

### ODM8 ASOCIACIÓN MUNDIAL PARA EL DESARROLLO

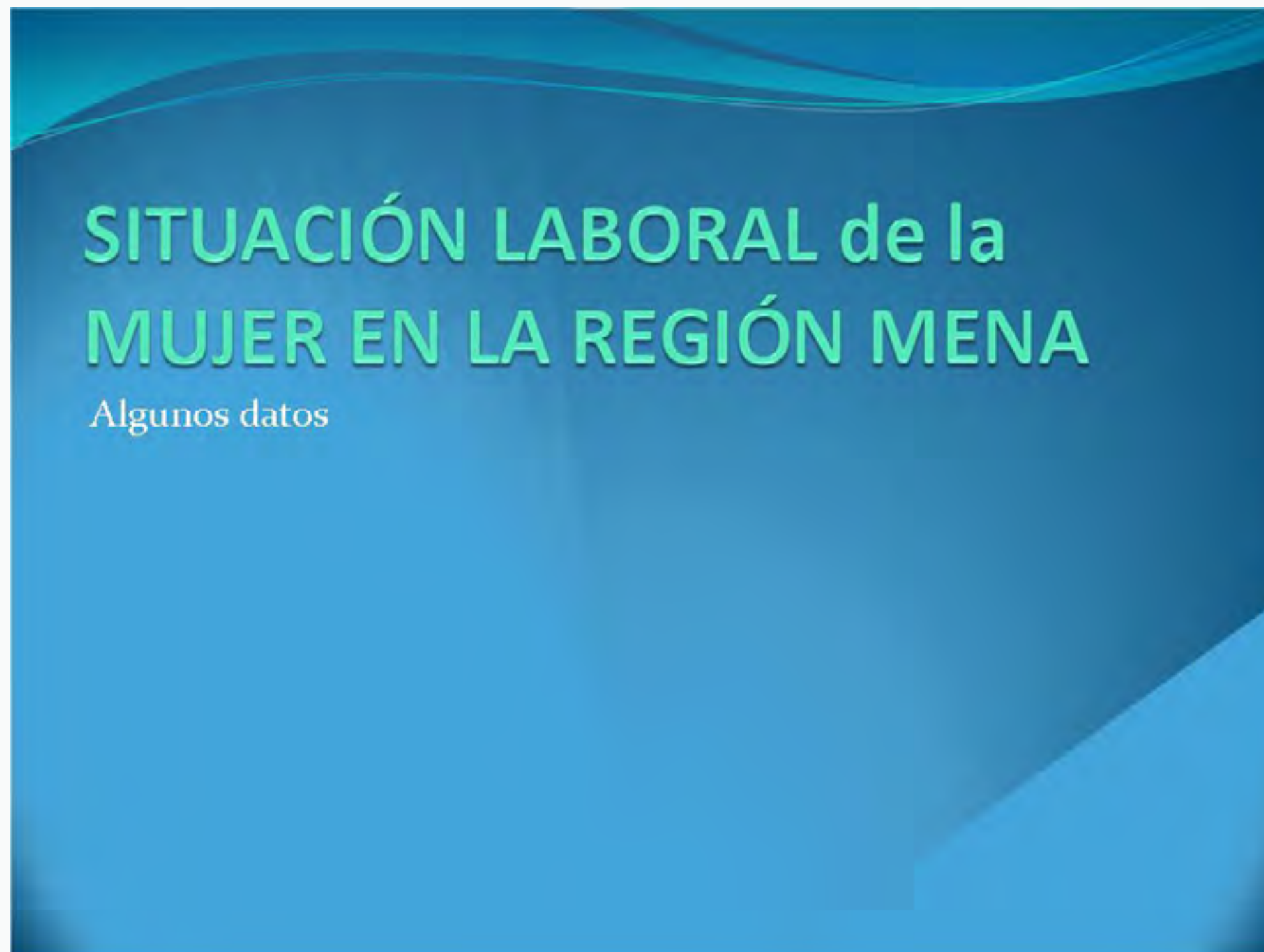


**FOMENTAR UNA ASOCIACIÓN GLOBAL PARA EL DESARROLLO**

**Evolución de la asistencia mundial como porcentaje del ingreso nacional bruto (INB) de los países miembros del CAD**



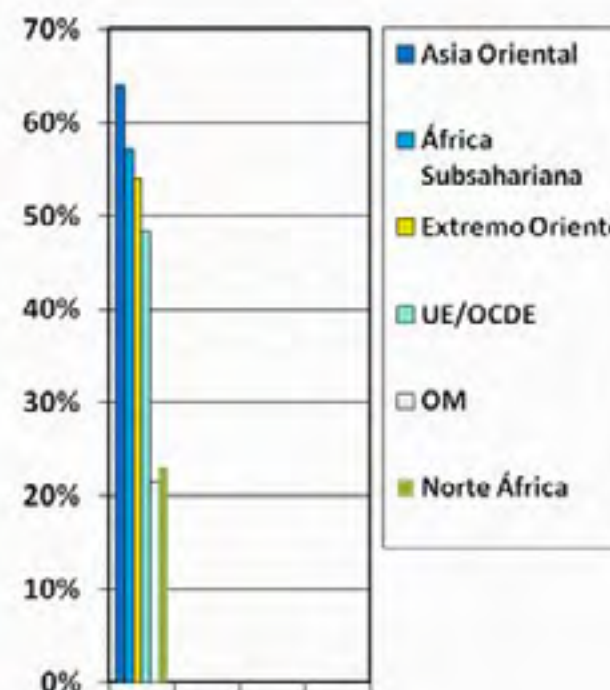
Gráfico UNICEF a partir de datos CAD-OCDE





## DATOS OIT

- **1.200 millones** de mujeres realizan un trabajo remunerado fuera del hogar en 2007
- **81,6 millones** de mujeres están **desempleadas** en el mundo
- Por cada **70 mujeres** activas laboralmente, **hay 100 hombres** que lo son
- El **48%** de las mujeres en su vida activa cuentan con un empleo remunerado en el mundo:



## DATOS NORTE DE ÁFRICA

Empleo femenino



Mapa Político del Oriente Medio 2008  
Fuente: CIA - Central Intelligence Agency



## NORTE DE ÁFRICA

- Escaso acceso al mundo del trabajo: por cada 100 hombres, sólo acceden 35 mujeres
- “Brecha de género” más grande del mundo según OIT
- Sólo 2 de cada 10 mujeres en edad de trabajar están activas profesionalmente
- 15 millones mujeres frente a 65 millones de hombres
- En 2015 el 25% de la población serán jóvenes en edad de trabajar
- Sectores:
  - 52,2% servicios
  - 32,6% agricultura
  - 15,2% industria
- Datos OIT: “Tendencias mundiales empleo femenino” 03/2008

ORIENTE MEDIO

Empleo femenino



Mapa Político del Oriente Medio 2008  
Fuente: CIA - Central Intelligence Agency



## ORIENTE MEDIO

- Escaso acceso al mundo del trabajo: por cada 100 hombres, sólo acceden 39 mujeres
- “Brecha de género”
- Sólo 2 de cada 10 mujeres en edad de trabajar están activas profesionalmente frente a 4 de cada 10 hombres
- Desempleo femenino en torno al 50%
- Sectores:
  - 50,2% servicios
  - 31,0% agricultura
  - 18,8% industria
- Datos OIT: “Tendencias mundiales empleo femenino” 03/2008



## FACTORES DE INFLUENCIA Y FACTORES DE CAMBIO



# FACTORES DE INFLUENCIA

## OIT

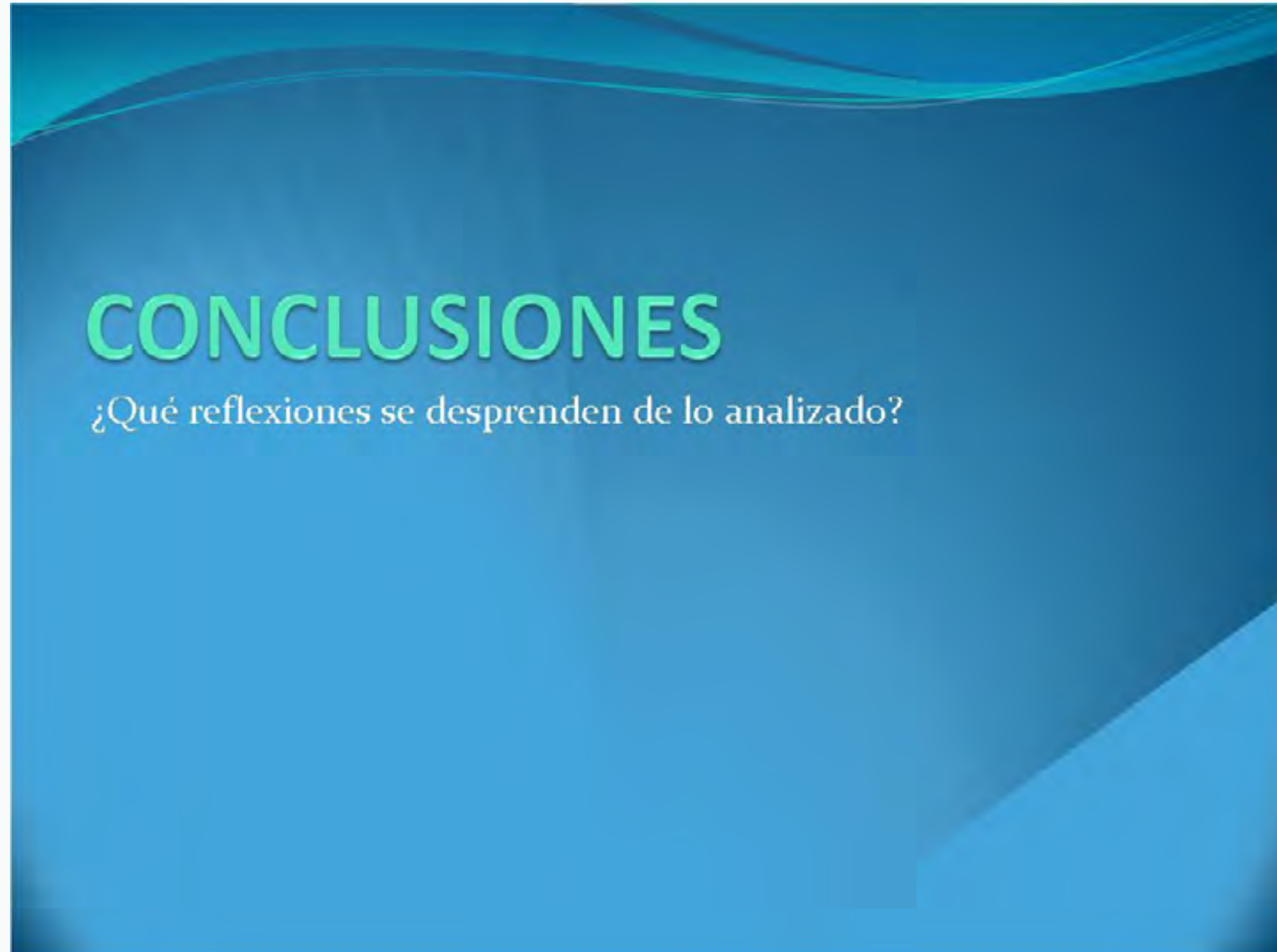
- Según la OIT “Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges” 03/2010 los factores que influyen son:
  - ASPECTOS CULTURALES
  - ACCESO A LA EDUCACIÓN
  - NIVEL DE RENTA
  - FERTILIDAD
  - INSTITUCIONALIZACIÓN
  - SECTOR ECONÓMICO
  - SISTEMA POLÍTICO
  - SITUACIÓN GUERRA O CONFLICTO

# FACTORES DE CAMBIO

## PNUD

- Según el PNUD “Informe de Desarrollo Humano Mundo Árabe 2005” es necesario fomentar:
  - CAPACIDADES HUMANAS
  - BIENESTAR
  - ASOCIACIONISMO
  - ASPECTOS CULTURALES
  - ESTRUCTURAS SOCIALES
  - ESTRUCTURAS LEGISLATIVAS
  - PARTICIPACIÓN POLÍTICA
  - DDHH





## ALGUNAS REFLEXIONES

### VULNERABILIDAD

- El proceso migratorio genera **debilidades** sobre todo para la mujer
- La situación en OM y NA es especialmente delicada por la presencia de **grupos vulnerables** como refugiados, desplazados o apátridas.

### PROCESO INTEGRADOR

- Para poder superar estas vulnerabilidades es necesario **trabajar desde los DDHH y desde un proceso integrador** tanto de migrantes como de grupos especialmente vulnerables



### VULNERABILIDAD

- La situación de la mujer es especialmente sensible, habiéndose constatado que la falta de acceso a la educación es una de las principales fuentes de su vulnerabilidad
- La situación laboral de la mujer en la región MENA es preocupante, encontrándose por debajo de otras regiones del mundo

### PROCESO INTEGRADOR

- Se han observado factores de influencia como la cultura, la educación o la presencia de conflictos
- Se han observado factores de cambio: el fomento de las capacidades humanas aspectos sociales, culturales, DDHH o el fortalecimiento institucional
- La educación es el gran motor del desarrollo para la mujer

## LOS EXPERTOS



Reuters/Chris Loh/Booze

- **SHIRIN EBADI** Premio Nobel de la Paz 2003 afirmó que:  
*“El mejor modo de fomentar la igualdad de género es proporcionando educación a la mujer”*
- **PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING** 2005:  
*“La potenciación del papel de la mujer es fundamental para el logro de la igualdad, del desarrollo y de la paz”*



PARA TERMINAR...

Una última reflexión

- **ZIAD YAISH** Representante Programa UNFPA en los TPPP constató en un estudio que, cuando los habitantes (masculinos) habían perdido la esperanza, las mujeres tomaban el relevo con fuerzas renovadas.

- **ENFOQUE SISTÉMICO**

*“Uno siempre ha de mirar la masculinidad  
en relación con la feminidad:  
hay que contemplar  
al uno y al otro conjuntamente”*

**Z. YAISH**

## BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR Informe 2009 *"Tendencias globales"*
- IDMC (Internal Displacement Monitoring Center) *"Displaced by the wall: forced displacement as a result of the West Bank and its associate regime"*, 2006
- PNUD Informe sobre Desarrollo en el Mundo Árabe 2005: *"Towards the rise of women in the Arab World"*
- PRIO (Peace Research Institute Oslo) 2010 *"Women's organizations: a driving force behind women's participation and rights"*
- Resoluciones Consejo Seguridad ONU [www.un.org](http://www.un.org)
- UNFPA Informe Estado Población Mundial 2010 *"Desde conflictos y crisis hacia la renovación: generaciones de cambio"*
- OIT Informe 2008 *"Tendencias mundiales en el empleo de las mujeres"*
- OIT Informe *"Working to prevent and address violence against women migrant workers"*
- OIT Informe 2010 *"Global employment trends for women"*
- OIT Informe 2010 *"Women labour markets: measuring progress and identifying challenges"*
- UNESCO Informe 2000 *"The Dakar Framework for action: Education for all meeting our collective commitments"* y *"The central role of education in the Millenium Development Goals"*
- UNICEF: *"Girls' Education Initiative"* (UNGEI)

## IV. Recomendaciones

Finalizada la jornada de reflexión del jueves 25 de Noviembre en Madrid que ha reunido a los miembros de la READI para pensar y debatir el estatus de la mujer en el Derecho de Familia y la conciliación de la vida familiar con el trabajo, se alcanzan las siguientes recomendaciones:

1. Necesario considerar a la familia como célula madre de la sociedad. La mujer es parte de este núcleo y hay que considerar su papel tomando en consideración este hecho en cuando se trata de conciliación entre la vida familiar y laboral de la mujer.
2. La educación es fundamental para cambiar la situación laboral de la mujer.
3. Hacer *lobbying* para avanzar en algunas de las conclusiones y compromisos alcanzados en cumbres y convenciones internacionales.
4. Denunciar los contenidos discriminatorios hacia la mujer en el derecho laboral de los países MONA.
5. La educación ha de jugar un papel nuclear en el fortalecimiento de la mujer, en la disolución de factores discriminatorios aún vigentes en las sociedades de la región de Oriente Medio y Norte de África.
6. Compromiso con las Convenciones Internacionales, especialmente la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
7. Paso de la teoría a la práctica (hay leyes que aún no han visto la luz del día). Las leyes han de estar contextualizadas a los problemas con que se enfrenta la mujer en la actualidad.
8. Implicación de las organizaciones nacionales y locales, también las asociaciones internacionales.
9. Hay que preguntar a las mujeres cuáles son sus problemas, han de ser ellas las protagonistas de estas reformas. Respaldar la libre autodeterminación de la mujer a elegir su propio puesto en los distintos sectores socio-económicos de los países.



10. Informar a las mujeres en el entorno rural, donde tienen menos acceso a la información, de cuáles son sus derechos.
11. Fortalecimiento de la sociedad civil: aquí juegan un papel especial el trabajo de las ONG.
12. La situación de la mujer no puede ser analizado como un fenómeno aislado, sino que ha de contar con el apoyo masculino y de la entera sociedad civil.
13. Promover en países donde existe una carencia de legislación que ofrezcan un estatuto legal que proteja a la mujer.
14. La importancia del respecto de los derechos humanos cuando se trata de los colectivos inmigrantes.
15. Considerar el gran problema de refugiados y desplazados en Oriente Medio, y en especial la situación de las mujeres, así como los problemas generados por este influjo (el más grande del mundo).
16. Las asociaciones nacionales deben participar en la elaboración de los planes de acción nacionales.
17. Las ONG deben participar en todas las estrategias económicas, políticas y sociales.
18. Luchar por la puesta en marcha de una estrategia de desarrollo de la mujer rural, independiente de la estrategia de la mujer ciudadana intelectual. La mujer rural tiene sus especificidades.

# V. Anexo I: documento explicativo de la READI y listado de socios

En 2001, la Fundación Promoción Social de la Cultura de común acuerdo con sus socios, crea la Asociación Red Euro-Árabe de ONG para el Desarrollo y la Integración (READI), una plataforma española jurídicamente independiente y directamente relacionada con los objetivos y valores institucionales de la FPSC. Actualmente, la READI tiene 40 miembros en Palestina, Túnez, Jordania, Mauritania, Marruecos, Líbano, Italia, Argelia y España, organizaciones con quienes la FPSC está trabajando, algunas de ellas desde 1992. Todas estas organizaciones están legalmente constituidas en sus países respectivos y cuentan con una larga trayectoria de desarrollo humano y social en sus comunidades.

El objetivo general de la READI es *promover la integración entre las ONG en los países del Mediterráneo, mediante la creación de una red inter-institucional que promueve nuevas formas de co-participación entre las organizaciones de la sociedad civil, los gobiernos y el sector empresarial, generando acciones eficaces y eficientes en todos los aspectos del desarrollo humano.*

La READI fue creada en el marco del Proceso de Barcelona o Asociación Euromediterránea. En la actualidad, la READI pretende

reforzar los vínculos regionales en el marco europeo de vecindad, y ha establecido, desde su creación, como una de sus principales prioridades, alcanzar, mediante el partenariado, los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Desde un principio, la READI optó por dotarse de un marco de trabajo innovador para lograr un diálogo fructífero entre las sociedades de los países del Sur y del Norte del Mediterráneo. De este modo, pretende reforzar los vínculos entre las organizaciones no gubernamentales españolas y europeas de la sociedad civil y sus homólogos del Sur, así como fortalecer la integración de sus miembros, con el fin de ayudar a lograr sus objetivos de manera eficiente. Con este fin, la READI quiere promover la participación, el diálogo y el diseño de acciones específicas que reduzcan, gracias a los esfuerzos colectivos de la sociedad en su conjunto, las desigualdades entre el Norte y el Sur, y con ello garantizar un desarrollo justo y duradero para todos.

Es por ello que las actividades de la READI buscan su consolidación gradual como un espacio permanente e integrador de diálogo, abierto a sucesivas incorporaciones en el marco establecido de la

necesaria participación de los diferentes agentes sociales. Este foro de encuentro, diálogo, partenariado, se desarrolla en el seno mismo del espacio Euro-Mediterráneo y concede la iniciativa a los socios del Sur, de donde parten la presentación de las necesidades y la propuesta de soluciones. Este ejercicio que concede el protagonismo a las socios del Sur, los convierte en actores principales para la toma de decisiones en las políticas de desarrollo.

La READI pretende ser una plataforma que refleje el protagonismo social que la FPSC y sus socios han ido estableciendo en el entorno Mediterráneo, y a la vez dar una mayor visibilidad al trabajo de cada uno, así como crear sinergias mutuas que sumen *esfuerzos en la tarea común de promover la dignidad de la persona en el respeto de las legítimas diferencias*.

Este partenariado es enormemente importante, no sólo como medio para garantizar que el proceso de desarrollo sea eficaz y sostenible, sino también para forjar un compromiso sólido entre el mundo europeo y el Sur del mediterráneo, que ayude a resolver los principales problemas que afectan a los países más desfavorecidos en el ámbito Euro-Mediterráneo, ofreciendo soluciones y alternativas que contribuyan a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, especialmente en el campo de la educación para todos, el acceso en condiciones de igualdad al empleo, el establecimiento del Estado de Derecho, la extensión de los derechos humanos para todos, teniendo en cuenta el contexto

de los conflictos que, lamentablemente, están causando estragos en los países de Oriente Medio y Norte de África desde hace varias generaciones.

La buena gobernabilidad y transparencia de la READI están garantizadas por sus estatutos acordes a las leyes españolas. Desde marzo del 2003 está inscrita en el Registro nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior de España. Su Junta Directiva es elegida periódicamente por todos sus miembros, durante la Asamblea General anual, y está compuesta por una Presidencia, una Vicepresidencia, un Secretario y cuatro Vocales. Desde 2005, la READI está inscrita en el registro de ONGD de la AECID. Además, la READI tiene un código de conducta que ha sido preparado conjuntamente con todos los miembros, y al que tienen que adherirse los nuevos miembros que solicitan su ingreso en la Red. Finalmente, la READI dispone de un secretario técnico en su sede de Madrid.

La READI ya ha ejecutado varios proyectos que han sido financiados por la AECID, el Ayuntamiento de Madrid y la Comunidad de Madrid. Su programa de acción está siempre adaptado a la realidad de cada una de las sociedades de sus miembros.

La READI cuenta también con el asesoramiento y la colaboración del Centro de Estudios de Oriente Medio de la Fundación Promoción Social de la Cultura (CEMOFPSC), y tiene firmado con

la FPSC un convenio de colaboración desde 2004, que se prorroga automáticamente, donde acordaron promover conjuntamente actividades y programas de cooperación al desarrollo en los países del Mediterráneo.

La READI busca promover y consolidar vínculos en el ámbito europeo e internacional, por lo que solicita la colaboración de las ONG de sus miembros con las ONG del Este de Europa y con la Red de Desarrollo Iberoamericana (REDI), con el fin de presentar una visión común de las soluciones a los problemas del desarrollo que existen en sus respectivos países.

Los discursos, las conclusiones de las reuniones y actividades de la READI se publican a través de medios digitales y escritos. El propósito de estas publicaciones es sensibilizar y difundir el conocimiento de los problemas específicos que afrontan las sociedades de estos países, de modo que la experiencia compartida pueda beneficiar a la cooperación para el desarrollo. Además, esto proporcionará una nueva oportunidad para que la sociedad española sea consciente de su necesaria contribución a la construcción de la paz.

## Listado de socios

1. Fundación Promoción Social de la Cultura. España.
2. Centro de Estudios y Solidaridad con América Latina. España.
3. Cooperación Internacional. España.
4. Fundación Albihar. España.
5. Fundación Canfranc. España.
6. Fundación Cauce. España.
7. Fundación Cume. España.
8. Fundación Dasyc. España.
9. Fundación Rode (Fundación Estudios y Actividades de Instituciones Sociales). España.
10. Fundación Syad. Servicios y Actividades Divulgativas. España.
11. Institut D' Educació Continua-Universitat Pompeu Fabra. España.
12. ONAY (Organización Navarra para Ayuda entre los pueblos). España.
13. Istituto per la Cooperazione Universitaria. Italia.
14. Associazione Arces. Italia.

15. Associazione Volontari per il Servizio Internazionale. Italia.
16. Arc En Ciel. Líbano.
17. Fondation René Moawad. Líbano.
18. Asociación Najdeh. Líbano.
19. Association d' aide au Développement Rurale. Líbano.
20. Association Libanaise pour le Développement de la Culture. Líbano.
21. The National Association for Vocational Training & Social Services. Líbano.
22. Ad Diyar Consultants. Territorios Palestinos.
23. Palestinian Agricultural Relief Committees. Territorios Palestinos.
24. Palestinian Hydrology Group. Territorios Palestinos.
25. PANORAMA (Palestinian Center for the Dissemination of Democracy and Community Development). Territorios Palestinos.
26. Patriarcado Latino de Jerusalén. Jerusalén.
27. Jordan River Foundation. Jordania.
28. Vicariato Latino de Amán. Jordania.
29. Association Marocaine Pour la Promotion de la Femme Rurale. Marruecos.
30. Solidarité Feminine. Marruecos.
31. Appui aux Initiatives de Développement. Túnez.
32. Caritas Tunisie. Túnez.
33. Fondation El Kef pour le Développement Regional. Túnez.
34. Association Culturelle M' Barek. Argelia.
35. Association des Femmes Algériennes pour le Développement. Argelia.
36. Association Développement, Environnement et Communication en Adrar. Mauritania.
37. Bureau d'Etudes en Ingenierie d'Education et de Formation. Mauritania.
38. Caritas Jerusalem. Jerusalén.
39. Pontifical Mission for Palestine. Jerusalén.
40. Sra. Dña. Jumana Trad (Presidenta de Honor), Miembro del Comité Ejecutivo del Centro de Estudios de Oriente Medio de la Fundación Promoción Social de la Cultura. España.
41. Sr. D. Fady Yarak, Director-General de Educación, Ministerio de Educación y Enseñanza Superior. Líbano.





# WOMEN

## IN LABOR LEGISLATION AND WORK-FAMILY LIFE BALANCE IN *THE MENA REGION*

---

*Papers collected by*  
**Félix Sánchez**  
*Technical Secretary of READI*



## I. Introduction

*READI and this publication.*

*Reflection on women in the MENA region.* Jumana Trad and Félix Sánchez. Spain.

*Introductory words.* Macarena Coteló, Jumana Trad, Laura López de Cerain and Percival Manglano. Spain.

## II. Labor legislation and work-family life balance in the MENA Region. Situation and problems

*Jocelyne Khoueiry. Lebanon.*

## III. Labor legislation and work-family life balance: proposals to improve. Immigration, integration and labor market: the role of education

*Hanan Madanat. Jordan.*

*Fady Moujaes. Lebanon.*

*Ayoub Ben Ali. Túnez.*

*Begoña Casas Sierra. Spain.*

## IV. Recommendations

## V. Attached document I: *Explanatory document of READI and list of members.*

# I. Introduction

READI hosted in Madrid on November 25th 2010, development agents coming from 10 countries in North and South of the Mediterranean basin to reflect about the place of women in labour law in the MENA (Middle East and North Africa) Region.

The overall objective of the READI is to “promote the integration of NGOs in the Mediterranean countries by creating an inter-institutional network to foster new forms of partnership among civil society organizations, governments and the business sector generating effective actions, efficient for the integral human development”.

The Foundation for the Social Promotion of Culture created and launched in 2001 the Spanish association Euro-Arab Network of NGOs for Development and Integration (READI), which consists of 40 NGOs from 9 different countries of the Southern and Northern sides of the Mediterranean Sea (Algeria, Morocco, Tunisia, Mauritania, Jordan, Palestinian Territories, Lebanon, Italy, Spain).

On November 25, 2010, READI organized in Madrid at the hotel NH Alcalá of Madrid, a day of work entitled: “Women in labour law and the reconciliation of family life in the MENA Region”.

During the seminar the labour rights of women under existing laws and their impact on the reconciliation of work and family life were examined. An analysis of the status of women in the labour market, the labour jurisdiction and the obstacles they face daily that prevent them from enjoying fair treatment in equality to men was carried out.

One of the aims of this event has been to promote more active and fairer participation for women in the public sphere, providing tools that enable them to assert and enforce their rights in the public and private spheres. Search for concrete solutions in order to move towards the achievement of the Millennium Development Goals, especially the third one, who calls and promotes equality between men and women. Reflection and analysis of the region arose from the practical experience of local organizations based in the Middle East and North Africa and working in the ground.

This new seminar, responded to READI's concern about the inability of these societies to use women human capital, especially those highly educated, and therefore backing a negative effect on economic development and significant wasted energy and investment that otherwise could contribute to further economic development for everyone.

59 people attended the seminar representing around 20 institutions and 10 countries (Spain, Italy, United Kingdom, Morocco, Tunisia, Lebanon, Algeria, Mauritania, Jordan and Palestinian Territories).



## *I.1. READI and this publication*

---

The Euro-Arab Network for Development and Integration (READI) created in 2001 by the FPSC, consists of 40 NGOs from North and South Mediterranean, specializing in human and social development.

With its creation and implementation, READI decided to equip itself with an innovative framework, being an area of permanent and inclusive dialogue, a fruitful dialogue among the societies of South and North Mediterranean. It seeks by this way, to strengthen the bonds of Spanish and European NGOs with their counterparts in the South, and strengthen the integration of its members to contribute to the achievement of its targets efficiently. Therefore, READI wants to promote participation and dialogue and the elaboration of concrete actions to achieve, through the joint efforts of the whole society, a balance for the inequalities between North and South of the Mediterranean and therefore achieving a fair and lasting development for everyone.

This is considered of great significance not only to serve as a means to make the process of development effective and sustainable, but to weave a strong commitment between Europe and MENA countries (Middle East and North Africa), which influences the solution of the major problems facing the poorest countries of the Euro-Mediterranean basin, providing answers and alternatives which lead to the achievement of the Millennium Development Goals, particularly in the field of equality between men and women, under the labor rights of women prospect and their real involvement in

the family life-work balance. For it, the status of women in work market, in labour jurisdiction and obstacles related to their daily life will be also analyzed.

In this new approach lies once again the strong commitment of the READI: to contribute to extending human rights to all, taking into consideration the context of conflicts that, unfortunately, those countries are facing for generations.

At the end of this seminar, READI presented some conclusions that address the organizations working in the Euro-Mediterranean area. READI benefited from the advice and collaboration of CEMOFPSC (Centre for Middle Eastern Studies of the Foundation for the Social Promotion of Culture).

The reason for this diffusion is to deepen the knowledge of the specific problems of societies and the exchange of experiences so that together we are to encourage and enhance cooperation for development in the Mediterranean. It is an occasion to raise public awareness from the Spanish and European society on its necessary contribution to build peace.

*Specific objectives*

1. Deal with possible solutions to a framework of North-South cooperation that aims to achieve the Millennium Development Goals.
2. Address the problems of women’s employment situation and possible solutions now being mooted to improve women’s status in the region and disseminate the results to enable them to gradually penetrate the deeper layers of civil society in both North shore and in the South.
3. Promote more active and fairer participation for women in the public sphere, and give them skills that enable them to assert and enforce their rights in the public and private realm.
4. As cross-cutting theme the specific problems posed by war and conflict situations in the previous questions will be examined.

*Expected results*

Promote a greater participation of European and Arab NGOs and research centres in the design and implementation of development policies related to the Millennium Development Goals. Specifically, we focus on: fight against unemployment, access to leadership and high level positions, support to motherhood, family-work balance,

equality between men and women, and the dissemination of human rights.

Promote, through greater information in the communication media, cooperation for development and lasting peace in Mediterranean countries.

Define the READI’s role in relation to achieving the Millennium Goals and cooperation for development with the most disadvantaged countries of the Mediterranean sphere.

The results, conclusions and investigations that aroused from these conferences and their subsequent repercussions is included in this publication and has been disseminated on Internet. The purpose of these publications is to demonstrate and disseminate the advances and new ideas expounded during this seminar.

*Structure and thematic organisation of the conference*

The seminar was divided into two sessions and the opening lecture. Each session began with the speeches given by experts who outlined the general themes and then opened the debate. Each session had moderators, all of them experts who introduced the speakers and rapidly summarized the most representative ideas.

## *I.2. A reflection on women in the MENA Region*

*Jumana Trad  
Félix Sánchez*

By analysing how the legal systems of the Southern Mediterranean countries regulate legal relations, we see that even though women now enjoy their rights in most of these constitutions, they remain deprived of the opportunity to fully exercise those rights, sometimes for reasons beyond the legal framework. Labour laws, penal codes and civil laws in these countries, moreover, are still home to many forms of discrimination against women, although there have been tangible legislative steps to eliminate such discrimination, especially in terms civil law and questions of personal status.

Awareness about the status of women within the legal community itself has not worked due to different ways used against them. Proof of this lies in the existing partial measures in the legislative process in the application of the law by the judiciary and the interpretation of laws. This supports the contention that the task of writing the laws, enforcing and interpreting them is still, in the Mediterranean Arab world, a male-oriented culture. This does not mean that there are no trends towards equality between women and men, and positive actions towards women's empowerment. However, these trends are not sufficiently influential.

The crucial factor does not concern the realm of the law itself but to focus on the real needs of people. Hence the role of local NGOs and civil society are called upon to perform on the ground in harmony with the international community and their own governments.

Mindful of the work of the highest order to be played by NGOs in the task of promoting equality between women and men, in the strengthening of those, and not forgetting the irreplaceable role they can play in education, READI has wanted to use the catalyst structure of a network of NGOs, a structure that allows for greater coordination between NGOs in the North and South of the Mediterranean. Thus, a day of reflection presented here followed a day starring NGOs shared their experiences working for the rights and empowerment of women in the Middle East.

As indicated in the reports of the achievement of the Millennium Development Goals for the third objective: "Promote gender equality and empower women", women are often relegated to the most vulnerable forms of employment. Many women work in informal employment, and consequently lack benefits and job security. Posts at the highest levels are overwhelmingly given to men over women.

Women in the MENA Region continue to face discrimination and inequality. Development Report in the Arab World 2005 (AHDR), "Towards the Rise of Women in the Arab World", identified gender inequality as one of the most significant obstacles to human development in the region. Despite the legal guarantees for women's rights to political and economic participation, gender roles are deeply rooted, limiting women's employment and opportunities in decision-making processes to one of the lowest levels in the world.

And despite the significant efforts of civil society organizations advocating for women's political rights, women still lag behind men in terms of representation. Moreover, women in situations of crisis, facing double complications, become victims not only of the lack of power, but also violence.

In response to right itself, it should be noted that labour laws, penal codes and civil laws in these countries still have many forms of discrimination against women, despite steps that have been taken to give equity in special civil law and some personal issues or family law.

On March 8, 2008, the International Labour Organization (ILO) published "Global Employment Trends for Women". The report said that the situation of women in the realm of work has improved. North Africa still has the female unemployment rate highest in the world, 16.2%, compared with 9% of men. In addition, this region has the lowest employment-population ratio in the world. Only 2 out of 10 women of working age are employed compared to 7 out of 10 in the case of men. While in the Middle East, the participation rate of women in the labour market is 33%, the second lowest in the world. Beside this the gap in labour market participation is also the second lowest in the world: for every 100 men there are only 39 active women. An interesting fact is that the proportion of women in wage and salaried employment is higher than the world average of 46.4% and therefore the proportion of vulnerable

employment is comparatively low. However, in many cases in the Middle East women in vulnerable employment situations such as domestic workers or rural workers are not included in the statistics because they are mostly immigrants.

### *Equality between women and men in work*

Worldwide, it has to continue working for employment equity; however, measures cannot be generalized.

Given that women often end up in lower position than men in the workplace, promoting equality means giving explicit attention to the needs and perspectives of women. Both women and men, girls and boys, should be free to develop and take decisions based on personal interests and capabilities, without limits imposed by roles and prejudices.

In the labour context, women and men equality means the following elements according to ILO:

1. Equal opportunities and treatment in employment.
2. Equal payment for work of equal value.
3. Equal access to safe and healthy conditions in work and equal access to social security.

4. Equal right to unionize and collective bargaining.
5. Equal right in access to meaningful professional development.
6. Work and family life balance to be fair to both women and men.
7. Equal participation in decision-making at all levels.

### *Labour law and work-family life balance*

Among the factors that influence low rate of female labour force in the MENA Region and limit the access of women to employment are:

1. Slow growth in the region and scarcity of jobs, in general. On the other hand, structural adjustment programs have reduced women's job opportunities.
2. The common wisdom that states: man is the financial support of the family and housework is primarily for women. The dominant male culture favours a preference of male employees by employers.
3. The obstacles that pose more limits for female potential are the working conditions: women do not enjoy equal status as men concerning job opportunities, conditions and wages, and even less promotion to achieve executive positions. Despite

having increasingly higher proportions of female university students, the salary of women is still lower than that of men.

4. The most vulnerable sectors of the population: women are those that most suffer inequality in these sectors women work mainly in the agriculture and in precarious employment such as service sector, domestic servant, employee in the textile industry, all of them activities characterized, in the Arab world, by its low productivity and low salary. Therefore, a large proportion of women workers receive low wages for their work. In addition, a higher proportion of these women continue to suffer violence or abuses at work.
5. Labour reforms and judicial procedures slowness. In particular the absence or failure to implement appropriate legislation in order to find a balance between work and family life.
6. In some countries the laws that limit the role of women, such as those designed for their "protection": among which labour law and personal status limit the women freedom by requiring permission from their father or husband to work, travel or taking out a loan from the bank.

### *Dependency ratios*

Remain the highest in the world, each worker has more than two non-workers, a situation certainly very different from East Asia and



the Pacific, where every worker has an average of a dependent. This phenomenon is explained by the low rate of female participation. The situation is further exacerbated when high levels of family financial support coexist with a lack of pension and social security network to give coverage to all segments of the population.

With the increasing expansion of the informal sector, where worker coverage is low, the family support becomes a tremendous burden for the small number of people working. The pressures on women to care for children and the sick, elderly, disabled and handicapped without sufficient social support are increasing.

### *It can be concluded that*

The inability to use the human capital, especially highly educated women, to the detriment of economic development and significant wasted energy and investment that otherwise could contribute to greater economic development for all.

### *One last thought*

Often a higher activity rate of women in the MENA Region does not mean a real improvement in their living conditions and status in the labour market. It is urgent to reform labour rights and its implementation at all levels and for everybody.

The success of any reform depends on two factors, public attitudes toward it, and the interpretation of it made the judges, who have been invested to deploy to the courts. The public can find strategies to ignore or circumvent reform that contradicts their social practices. The judges, on the other hand, can put an end to any reform that contradicts their social beliefs and legal interpretations different to what the legislature expects of the judges. So the success of the reforms is in way three logics: that of the civil society, the legislator and the judge.

### *Foreword*

*Macarena Cotelo*

President of the READI  
SPAIN

As President of the Euro-Arab Network of NGOs for Development and Integration (READI), it is a great pleasure for me to present this publication, the second in a series which the READI initiated in 2010 with the aim of disseminating the best results of the seminars which, from a practical rather than abstract perspective, the network's member organizations hold on an annual basis. We hope that our work will go from strength to strength with the effort and collaboration of all the members of the READI, our donors, and all those who wish to participate in the network's activities while respecting its mission, which is none other than the creation of a sphere of coexistence in the Mediterranean, where solidarity is reinforced and development and social commitment experiences are shared in order to consolidate peace among cultures and overcome conflicts.

The READI tackles its objectives in close alignment with those pursued by Madrid's regional government and international cooperation agencies, all of which are specifically linked to the MDGs (Millennium Development Goals) and guided by the International Bill of Human Rights.

This publication includes the papers presented at the seminar entitled "Women in Labour Law and Work-Family Life Balance in the MENA Region" which took place on November 25, 2010. This seminar focused on two interrelated issues of the greatest importance in the Middle East and North Africa: the status of women in labour law, and work-family life balance in this part of the world. The views and opinions of a rich and varied group of experts who participated as speakers in the seminar (Tunisia, Morocco, Lebanon, Jordan, Palestinian Territories and Madrid), or intervened during the debate, were of utmost interest.

I would like to thank all the speakers and participants in the seminar, as well as the Regional Government of Madrid and the City Council, whose support enabled this work meeting to take place and its results to be disseminated through this publication.

## *Reflection on the present publication*

*Jumana Trad*

Honorary President of the READI  
SPAIN

Since the Euro-Arab Network of NGOs for Development and Integration (READI) was created in 2001, its priority has been to give Southern Mediterranean organizations the opportunity to participate fully in the development of their countries and to influence international development policies. To this end, various specialized seminars have been organized with the support and involvement of our expert organizations. Another important aspect of the READI's work has been and continues to be the partnership between the two shores of the Mediterranean, which has resulted in meetings, work experiences, projects and joint declarations involving our organizations from the north and south of the Mediterranean Region.

The aim of this latest gathering was to gain an in-depth understanding of the problems facing Arab women who seek to participate fully in the working life of their respective countries and to join forces to find concrete and positive solutions to these problems.

As we expected, a great deal of work was done, and together we made a concerted effort to propose recommendations aimed at

improving the situation of women in relation to labour legislation and work-family life balance, which is still a far from easy task in the majority of Arab countries. I would now like to take this opportunity to add a final conclusion to our debate.

As we are reminded by many United Nations reports on the Arab world, and by our studies presented during this seminar, women in this region suffer a twofold discrimination: in legislation and in practice.

All the experts consider that "education" and "training" are the bases of women's progress; indeed, these were precisely the central topics dealt with during our previous seminar in 2009. However, a striking paradox in the Arab world is that improvements in women's education are not accompanied by an improvement in their position and circumstances as workers. In fact, only a third of all women in the countries of the Middle East and North Africa are engaged in remunerated employment, the lowest proportion in the entire world.

As we discussed during the course of the seminar, one of the most serious problems facing women in the Arab world is that the improvement of their education is not reflected in their work situation. Above all, this is because when they obtain their qualification and enter the job market, they come up against a strict cultural tradition and a legal discrimination, which prevent them from occupying positions in keeping with their education.

Yet not all the statistics are negative. In fact, significant advances are becoming apparent in Arab countries; women now run and, more importantly, own businesses; there are Arab women who own banks, finance institutes and major companies, while others are government ministers with important portfolios. At the same time, however, we acknowledged that fact that much remains to be done in this respect, because of the continuing resistance to a change in mentality, as well as many social and legal restrictions, which prevent women from fully exercising their labour rights.

We came to the conclusion that the unresolved problems of Arab women are not religious, but purely legal. In most Arab countries, not only are working women the first to fall foul of labour legislation in any industrial and administrative sector in relation to wage inequality, early retirement systems for women, lack of maternal services or facilities, etc.-, but there is also no law to protect them in certain sectors, such as agriculture or domestic work, and this legal vacuum also affects female immigrants and women from the most disadvantaged sectors of the population.

Together we reflected and concluded that progress towards a solution that improves the situation of women will only be possible through an adequate overhaul of all labour laws, along with the essential reform of the discriminatory "family codes" that exist to varying extents in the countries of the Southern Mediterranean.

In fact, in keeping with the conclusions we reached last year, we repeat and reiterate the importance of reconsidering the different laws relating to women in the Southern Mediterranean countries in order to adapt them in accordance with the relevant international conventions that guarantee human rights, freedoms and dignity, especially the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. In other words, the Universal Declaration of Human Rights, the only "law" that respects all beliefs and cultural traditions, should govern these laws. Obviously, this is going to require a great deal of effort on the part of all concerned: not only NGOs and other organizations, but also government authorities and international institutions.

At this time of change in the Arab world, our efforts should focus on this goal so that all citizens of Southern Mediterranean countries -men and women- will eventually be guaranteed a treatment which is both appropriate to their dignity and respectful of their freedoms, and this will only be achieved by striving to enforce the Universal Declaration of Human Rights.

## *Welcome greeting*

*Laura López de Cerain*

Director of Development Cooperation at Madrid City Council  
SPAIN

Thank you very much once again for your invitation. It is indeed a great pleasure for me to attend, not only because it corresponds to me institutionally, as Macarena Cotelo said, as one of the financial backers, but because I personally share the focus of this organization within its programme of strengthening, awareness and further analysis of important topics.

We do indeed all know about READI, and from the outside you can see how it has been formed, in a strong way, as an open network, but also very focused on a range of topics in a given geographical area and with clear lines of action. And at Madrid City Council we have funded this seminar, like others in the past, as part of its policy of development awareness and education.

But we have to say here that, unlike other actions that have their reasons, but that do not maybe have the depth that these have, we are especially proud to support initiatives like this one because, firstly, they have selected topics that I consider being the right ones. Last year we talked about education, today we are going to

talk about the legal framework, the reconciliation of work, about a few countries in particular, about certain conditions, but I think that the importance is not only shown by the selection of subjects, but by the approach of the subjects.

I have had the opportunity to browse through the preparatory documents for this seminar, and they certainly are very carefully studied documents, totally rigorous, far-reaching and very focused, and this really means that everyone makes progress. I.e. that this theoretical approach is on the one hand and at the same time very much in line with the practice of each of the countries in the region where they work, and I believe that this combination of theory and practice is essential for further progress on cooperation issues in a region with such a specific nature that is covered by both the FPSC and the READI, and that few Spanish NGOs study with such detail.

For those who do not know about Madrid City Council's history of cooperation, we have spent many years working and funding projects through NGOs, although not only through NGOs.



We ourselves only actually cover Morocco; in many cases with the Foundation for the Social Promotion of Culture, and in the area that you cover the main lines of action of the Foundation also coincide with ours. We have considered the work of women and children in Morocco as priorities, as basic points in order to further strengthen civil society, which is so important.

Last year we talked about education, this year we are talking about legal and employment issues, the legal framework, which is fundamental for progress in the area of women and reconciliation, but that without the cultural aspects, in a region like the one concerned, the triangle, would not I believe be complete: education, training, culture, education, legal framework and culture are essential to position the pillars for the development of women and society in general. This is why I think that the multidisciplinary views you also have are essential when we talk about these issues.

The legal framework is in my opinion of course a sine qua non, but it is not enough if there is no change or transformation of society or the cultural aspects; all changes and transformations are in my view derived from these coordinates. Fair equality, not only nominal or formal equality between men and women, should be based on the principle of equal recognition of equal merit. We know that issues related to women, and to the family, are factors involving fundamental changes. On behalf of Madrid City Council and myself I would like to welcome everybody who has come from third countries to this wonderful city of Madrid

## Welcome Greeting

*Percival Manglano*

Director of Development Cooperation of the Autonomous Community of Madrid  
SPAIN

Thank you very much, and I would first of all like to welcome you. I know you have come from countries from all around the Mediterranean arc, Lebanon, the Palestinian Territories, Morocco, Tunisia and Mauritania, welcome to Madrid. I would like to thank and congratulate Ms Pilar Lara and all the team at the Foundation for the Social Promotion of Culture for organizing this seminar, and for the work they do in general with the Autonomous Community of Madrid in the Palestinian Territories, although generally really, throughout the, Mediterranean.

Ms Laura López de Cerain was talking to you just now about decentralized cooperation. As you know, Spain is a very decentralized country, and that means that both public authorities as well as regions or cities fund development cooperation projects, and due to how the system is designed this means that what we do, above all, is to provide funding to NGOs. What we want to do is to support the initiatives of civil society, its most common expression being the NGOs.

I would say that the Foundation for the Social Promotion of Culture is an exemplary NGO in the kind of cooperation that we are involved in. In the case of the Autonomous Community of Madrid, we have worked with the Foundation for many years. Since 2004 we have provided more than 3 million euros for funding FPSC projects. Initially in Latin America: Bolivia, Paraguay; but focused on the Palestinian Territories since 2008. Some representatives are here, including the President of Caritas Jerusalem, who is partner of the Foundation in the Palestinian Territories.

The projects we are undertaking are very much focused on education. Education is a priority for Spanish cooperation in general, as it is of course for Madrid cooperation.

In the case of the Autonomous Community of Madrid, we allocate about 30% of funds to cooperation and it is the most important segment of our cooperation. And within education, the most important part is probably the basic level, primary and secondary education, including literacy, etc. And this is the case because we understand education to be the sector that best ensures

opportunities. If we somehow interpret development cooperation and development in general as the process of creating opportunities and expanding areas of personal freedom, education, and especially basic education, is absolutely critical, especially for women. If there are large differences in opportunities between men and women in many countries in the world, this difference in opportunities is often based on education: how many families are there where the boy goes to school and the girl stays at home to help with housework or other chores.

The effort to extend educational opportunities to women is absolutely vital to make progress in creating opportunities for everyone in society, and that basically means making progress in development. Education is vital in our cooperation, as well as for the promotion of the rights and freedoms of women, with which it overlaps perfectly. Through education, but also through many other initiatives such as income generation and the protection of basic rights like the right to property. There are still societies where women have no property rights. So we believe that initiatives along these lines are very important, and we fund them through NGOs.

But the work we do with the NGOs not only involves carrying out projects in countries, it is also about raising awareness, which is precisely what brings us here to this meeting today. Awareness understood as informing Madrid society in general, and cooperation partners in particular, to advance in the joint reflection that would

ensure ever better cooperation. I think we are deceiving ourselves if we think the world of cooperation works perfectly well, that there are no types of challenges. All of us involved in cooperation are aware that we must do a better job than what we are doing.

Challenges posed by poverty in the world still exist, and so cooperation has to make an on-going effort to improve results in an effort to reduce poverty in the world. Clearly it is not only cooperation that will reduce poverty in the world, there are many more factors that contribute to this, but cooperation is one of the agents involved, and we have to be self-critical and reflect together to define the broad outlines with a view to achieving this goal.

These types of meetings that focus on very specific aspects, such as women and employment law, are of great interest and will allow us to advance towards the development of societies.

Finally, I would like to give a special mention to the next person who will provide the keynote address after these opening words, Ms Jocelyne Khoueiry, another example of cooperation at the Autonomous Community of Madrid, in Lebanon in this case, and also focused on education and women's rights, this being the only project that the Autonomous Community of Madrid has in Lebanon, and one which we expect to be very successful.

## II. Labor legislation and work-family life balance in the MENA Region. Situation and problems



### *...A reconciliation of rights*

*Jocelyne Khoueir*

Founder Member and President of "La Libanaise-Femme du 31 Mai"  
LEBANON

Ladies and Gentlemen, I would first of all like to greet you, and to praise the idea of organizing a seminar that aims to seek legislation reconciling the two rights currently faced in women's lives: their right to work, to succeed in their professional lives and their right to assume their family life. A process of reconciliation that is still far from being achieved in our region of the Middle East and North Africa. So I thank the "Euro Arab Network for Development and Integration" for having given me the honour of being here with you, and to share together our current status as working women, and our future prospects. My speech is an introduction to the magnitude of this reconciliation that aspires to the integrity and complete human development of women, to the opportunities of this process at a social, cultural and even economic level. This general consideration requires a prior cultural position by the legislator, firstly regarding the person and the role of women, the concept and role of the family, or in other words, a basic fundamental choice.

### *Approaches that can help reflection*

1. Thinking about employment law regarding women and the demands of their family life brings to mind for us, in my opinion, the debates of the last century, agitated by the stirring effects of the industrial revolution when economic matters and an interest in productivity were more important than human matters. Today we may wonder: to what extent would economic progress be real and viable if it occurred at the expense of women, of their basic needs that are ignored by the process of productivity and profitability, such as family life or the demands of motherhood, for example? Are women, as females, really, fully-fledged human beings who enjoy all rights and duties?
2. Is it really possible to develop a productive strategy, to establish fair, lasting and effective employment law if it is not in harmony with the nature of man, which makes him happy and is his reason for being? Is it possible in this respect

for him to continue to avoid his distinguishing marks and his supremacy with respect to any system, when he himself is the ultimate reason for any enterprise?

3. What consideration should the legislator give, from which socio-cultural consensus, to the place and value of family in society? As for the structure of society, is it not essential that this natural institution should precede any social order? Is it not essential with respect to the socialization process of human beings, to their relational dimension, their mental balance, openness and emotional fulfilment? Is a successful family not a school par excellence that gives society so many essential values for its humanization? A natural, unique and irreplaceable school in which man identifies with its dignity, loved for what he is, beyond his wounds and failures, at any age and in any situation. Is a successful family not an element of stability, peace, social integration and solidarity, a harmonious meeting place between unequal? Finally, is a successful family not a positive economic factor that could reduce the costs of a social fund in immense demand? Because it is respected and supported would a successful family not be a factor in increased profitability and safer and more balanced progress?
4. At present, NGOs prefer to deal with social needs by classifying individuals or “beneficiary” organizations according to age categories or types of needs (the elderly, people with special

needs, the sick, children, female victims of violence ...), and the family never figures on the list even though it may be an ideal partnership framework to simplify and facilitate intervention.

### *Some deductions*

1. Safeguarding the family to have greater peace and social stability forces the authorities to take the necessary steps that help the different players to carry out their tasks successfully, especially the mother specifically intended to be present with her children. It should be noted that any investment in this area might increase opportunities and promote mutual interests: those of women themselves, of children, family and society as a whole. A woman aided by the law is a more capable and effective citizen.
2. Allowing women to reconcile their professional and working life means wanting to and knowing how to invent solutions and “tricks” that are in the end the tell-tale signs of an intelligent strategic choice that consists in opting for an economy and social policy to suit our humanity and dignity.
3. The challenge would therefore consist in the ability to achieve the reconciliation of various complementary rights: a child’s right to maternal and family warmth; the right of women to succeed in their motherhood and a professional life that will



allow them to make a specific contribution that is essential to social development; the right of society to benefit from the talents of women without having to renounce uplifting family riches.

In conclusion, I do not think there is any shortage of examples and experience to help avoid the deviation of an alienating choice. Two efforts must be maintained to achieve a healthy and lasting recovery process: an effort by the woman herself who must not give in by sacrificing essential things, a serious, sustained commitment at the various social organizations that should promote awareness of the alarming situation and encourage appropriate solutions. A position by the legislator that is based on a healthy and respectful view of man's dignity should achieve real and specific harmonization of rights that are essentially complementary.

# III. Labor legislation and work-family life balance: proposals to improve. Immigration, integration and labor market: the role of education



## *Immigration, integration of the immigrants in work: the role of education*

*Hanan Madanat*

Academic Supervisor of Latin Patriarchate schools of Jerusalem in Jordan  
JORDAN

### *Introduction*

The right to become educated has been long sought after by women. The history of women's education parallels the beginning of feminism. Women have made huge strides toward receiving desirable education, but there is still much work to be done.

Education has been the stumbling block keeping women from attaining advantageous status in society, separating them from their male counterparts. It has also been the door to this elusive dream of equality. Before women gained the right and privilege of higher education they were believed to be lower-class citizens, not worthy of voting or owning property, or any number of other "absolute rights". It was not only men who believed that women should hold a lower position than they, but it was the community as whole.

However, they were finally able to break free from these social constraints through education. They became educated, and through this knowledge gained a sense of self-worth and the power to change history. *Education is the foundation of the empowered women of today.*

### *Education*

*"As you educate a woman, you educate the family. If you educate the girls, you educate the future".* Queen Rania, May 2006.

### **Hints on what Education and woman status used to be**

The "Banking System of Education" is a phrase that was first used by Paulo Freire (1970). It is an approach to teaching that resembles "an act of depositing, in which the students are the depositories and the teacher is the depositor". The "Banking System of Education"

is the opposite of what Freire advocates: an education that announces the importance of dialogue, engagement, and equality and denounces silence, and deploras oppression.

Certain of regimes in Arab countries are still very far from being progressive but instead oppressive... the content of educational curricula has remained rigid, unimaginative, and incapable of responding to the needs of fast changing societies.

Regarding the aforementioned, in this regimented effort, the place assigned to women is that either being oppressed as an outcome of Friere system or progresses based on John Dewey system.

In contrast, the "Banking System of Education" in schools and education systems in general were and are used to perpetuate and reinforce certain ideologies about women's "nature" and "role". Women's education used to be limited to what is helpful to women's primary role as wives and mothers; therefore, women didn't have access to the same jobs as men.

**Hints on what Education and woman status is and to be**

Nowadays Arab women focus on getting progressive education opportunities inside their countries and abroad, where they are encouraged to examine, discover, question, and analyse instead of taking things at "face value". Thus, Dewey's progressive philosophy

of education is becoming very noticeable from the women's narratives. They believe that it leads to social progress and reform. Arab immigrant women in Canada stated that we should go for education system that is not based on memorization but is based on interactive engagement that strengthens women's abilities.

Another immigrant Arab women elaborate the contemporary scholars such as Barbara Bailey (2000, 2003), and McLaren(1991). Dewey's progressive philosophy in schools and education systems in general were and are used to perpetuate and reinforce certain different ideologies about women's "nature" and "role". Some elements of education that lead to transmission of knowledge, style, and values that constitutes the culture of people, focusing on developing women's intelligence so that they will be capable of going beyond the cultural ways of their social world, ability to innovate in however modest, away so that they can create an interior culture of their own.

**Does Education affect the perception of the women towards themselves?**

Some studies show that Arab girls whose parents have got the chance to study and finish their high studies especially abroad like in Canada, USA, UK, have a higher chance of being educated and integrating in different roles in their society and other societies. They start believe in themselves and in their roles.

Some limitations like: Economic conditions, cultural norms, and religious beliefs may lead to women migration or immigration and at the same time affect their participation inside their countries and abroad. "Girls" aspirations for further education lead them to seek professional roles for themselves inside their country, if not, abroad.

Different studies show that Arab women who immigrated to certain countries i.e. Canada either to study or to live clarified that their education gave them sense of confidence, the ability to argue, articulate, think critically, ability to question the ascribed gender roles, challenge cultural and traditional ideas.

### *Different legislations based on Islamic Religion*

In Islam, men and women have the same religious, moral duties and responsibilities. Yet, cultural traditions governing Arab Muslim societies subordinate women. On the other hand, Islamic teaching greatly emphasizes the importance of education and encourages women's participation in all public spheres. Yet, many of the customs or rules adhered to today cannot be found in Islamic texts, but rather on social customs, traditions and manmade rules. Therefore, this put great emphasis on education and women's ability to think critically regarding their rights.

### *Education systems in Arab world*

Education systems in Arab world societies used to be reflective of Friere's "Banking System of Education". Memorizing, Storing, and reiterating the content for exam, unquestionable when it relates to religion or cultural tradition, everything in that regard is taught as "The best and only".

What women in Arab world seek nowadays is a kind of a continuous and creative Education; they get aware that they have the right to get the higher degrees of education for their life and their families as well. Women's aim is to develop the capacities latent in human nature and to coordinate their expression for the enrichment and progress of society, by equipping children with spiritual, moral and material knowledge. Different movements in the Arab world stress the women genuine and actual need for education. The women leaders as queen Rania of Jordan, Asma of Syria, and princess Moza of Qatar... assure this fact with very clever initiatives regarding women education and eradication of literacy, focusing on women's role in improving Arab societies. In such initiatives they testify:

*"In science, art, business and politics, Arab women are increasingly making their mark, while not exactly centre stage yet. They are heading in the right direction to make an important impact in the 21 century .The days when Arab women were frequently seen but not*

*heard outside the home or more frequently still, neither seen nor heard, are thankfully over in most of the Arab world. In the more liberal Arab states such as Lebanon and Tunisia, women are to be found in all sections of the workforce. But even in the traditionally conservative Gulf States, women are increasingly making their mark. Arab women are not turning away from their traditional roles as wives and mothers but increasingly seeking to combine them with a career outside home. And certainly there are no shortages or role models, all of them leading from the front”.*

*Education to Arab women whether they stay in their countries or obliged for one reason or another to immigrate is:*

1. Creative process, helps them to achieve an essential harmony between faith and reason, encourages the free investigation of all reality and trains their minds to recognize truth. Therefore, women need True Education to release their capacities, develop their analytical abilities, confidence in themselves, and instils the vision that will enable them to become self-motivating agent of social change, serving the best interests of the community.
2. Therefore, women need an expanded Definition of Education, to free them from today’s largely economic context and acknowledge their role in transforming both individual lives and entire society.
3. They need Education in terms of the knowledge, qualities, skills, attitudes, and capacities that enable them to become conscious subjects of their growth and active responsible participants in a systematic process of building a new world order.
4. They need education as an Instrument of Change, educated women should understand their positions as members of both a local community and the world community and they must believe that their lives can make a difference.
5. Education to them is a tool that helps making their children collaborators both in their own growth and in the development of their community.
6. Although economic considerations are recognized as necessary in educational planning, resistance is growing against the conventional view that education is chiefly a means for only improving the women economic situation. However, the purpose of Education for individuals, both male and female, is to develop the powers and capacities latent within them, so that they may contribute their share to an ever advancing civilization.
7. They should be provided with Universal education that is relevant to the true needs of a community and contribute to the unification of mankind.



8. Women's Moral Education is Community Responsibility as they will be asked about the future generation. The dual responsibility of developing the child's character and stimulating his intellect belongs to women as mothers, teachers, then to the community as a whole.
9. Practically speaking Women need education as it helps them lead to an adequate understanding of some of the concerns of programmers of social progress, such as health and sanitation, agriculture, crafts and industry, at least in the local context.
10. It is for humanity and dedication to the unification of mankind.

But motherhood itself is not purely a feminine role; all the more so it is a human role in a woman's life. Thus, the role of a woman as a human being remains her most essential role in life. She must confirm, in her actions, that she is:

1. A person of reason,
2. A person of will,
3. A person of affection,
4. A person who has a mission to carry out,
5. And she should prove that she has the ability to take part in life.

So, women's humanity is the most important aspect in their personality, women were created to contribute to the existence with the faculties they have, just as God created men to contribute to the existence with the abilities they possess. Therefore, we believe that, while the feminine aspect of the woman's personality is revealed in a delimited sphere, her human aspect is manifested in her whole existence as a woman.

Even more, the human aspect of her personality will indeed be integrated with the feminine aspect of her conduct as a female, whether with her husband or within her own specific feelings of femininity. The aspect of humanity in her will enrich that conduct turning it into a nobler one, and will expand her giving in so many different ways in her family and the society as well.

#### *The intrinsic role of women in Islam rulings and legislations*

The saying that Islam ties the woman down to a homemaker role is a frequently heard reflection on the way things are, and this is why it is worth discussing. But before going into the depth of the subject, we should point out the presence of two kinds of rulings in Islam:

1. The first kind is the binding rules that necessitate the person to do something or not to do it, and they are called the obligation and prohibition rules.

2. The second is the rules that urge the person to do something but do not compel him to doing it; or exactly the opposite, wishing him not to do something but at the same time do not prevent him from doing it, and they are called the preferable and the detested, or the rules that allow the person the possibility of choosing whether to do or not to do.

Well, does Islam oblige the woman to be a housewife before and after marriage? According to Islam, not a single person whether a father, a mother, a brother or any relative, is authorized to legitimately oblige the woman to manage domestic work in her parental house before marriage. So, housework is not imposed on women just like neither the father nor the mother has the legitimate right to oblige the boy to handle housework.

But Islam does not consider that women's housework as one of the marriage contract articles, and it also does not require the women to carry out any kind of jobs outside home to support her family or to contribute in supporting it. On the basis of the marriage contract, man can demand nothing from his wife but the rights to the private marital relationship and all what is related to it. Anything other than that, such as arranging the household affairs and bringing the children up, would not be imposed on her.

From this perspective, we can approach the issue of women's work in the house as women's finest contribution that completes men's finest contribution.

Woman is not obliged to work inside the house or even outside it does not mean that she must do nothing in life. Indeed, the core issue is that Islam wanted women to handle their housework motivated by reasons of giving and not out of obligation, as a social service.

When Islam didn't force women to manage the household affairs, it offered them the opportunity to participate in building the society they live in.

And the saying that a woman is not bound to carry out any career outside home to make a living does not mean in any way that her role in life is cancelled. On the contrary, it indicates that the opportunities are, indeed, wide enough for her to perform that role in a way that her job as a mother and as a homemaker, her participation in supporting her family and even the responsibility of supporting herself do not drain her power to contribute to the public fields.

Alternatively, Islam and all religions assure that women have unique role in participate, practically, in the persistent building process... building themselves, their children, their families, their communities.

### *The emigration and integration: the role of education*

The South East Mediterranean countries would today have an aggregate emigrant population of 12.7 million, defined – as far as the statistics allow – as persons born in a SEM country with the nationality of that country and now residing in another country, whatever nationality they may currently hold. There are 8.2 million (64.7%) of these emigrants in the European Union, 2.7 million (21.4%) in Arab countries (The Gulf, Libya and other SEM countries) and 1.7 million (13.7%) in other regions of the world The Gulf States (the destination for numerous migrants originating from Egypt, Jordan, Lebanon, Palestine, Syria and Turkey); Libya (notably migrants from Egypt and Tunisia); countries of sub-Saharan Africa (particularly migrants from Mauritania).

### *Contemplating emigration... Why?*

The flow of emigration from SEM countries has continued in 2007 and 2008. This is demonstrated in the records of the receiving countries, where they exist, as well as in observations made in the SEM countries. Statistics provided by the countries of origin confirm the continuation of emigration. Several surveys have revealed that the proportion of young people with the desire or intention to emigrate is not only extremely high, but is also rapidly increasing in the SEM countries.

### *The migratory pressures being exerted on the people can be explained by the following:*

1. Existence of well established diasporas which generate or facilitate further migration, notably via the channels of family reunification.
2. The persistence of strong differentials – political as well as economic – between the North and the South of the Mediterranean and young people’s increasing desire for mobility and to experience migration.
3. The lack of security due to the conflict with Israel.
4. Unemployment.
5. Under-employment.
6. Inadequacy in jobs offered compared with education received.
7. Low rewards to skills.
8. Lack of freedom and a deficit in governance.
9. The pressure of external events (conflicts in Iraq, Palestine and Darfur) and internal economic developments.
10. The world financial and economic crisis, which started in 2007-2008.

### *What countries do to match the aforementioned demands?*

With the aim of re-opening channels of legal migration for workers, several governments amongst the SEM countries have signed bi-lateral agreements on the movement of labour with various other countries, European and otherwise.

### *For example: In Jordan, with the new employment legislation of 2007*

It reserves a certain number of professions for Jordanian citizens, between 100 and 200 thousand Egyptian farmers long established in the valley of the Jordan River found them potentially, from one day to the next, in a situation of irregularity.

### *Kind of immigrants*

1. Regular.
2. Irregular.

### *Women immigration*

1. Permanent immigration.
2. Spontaneous immigration.

Women immigrate for certain reasons that call them for social adaptation with new society to be able to live easily. Thus, women usually immigrate to:

1. Improve their financial and family life situation.
2. Join their husbands and families.
3. Study.
4. Avoid social oppression.
5. Invest.

### *Immigration and integration*

1. Uneducated women are unqualified women. When they immigrate for one reason or other possible chances of work and social relationships will be very rare. That led them to a very bad feeling of segregation and isolation.
2. Changing lifestyles and working hours of which a positive value to the immigrant women, regardless they work or not, educated or not.
3. Arab immigrant women find difficulty in preserving and protecting their traditional lifestyle, especially if they are married and have children.

4. Long hours work and the absence of the mother or the father for long hours kills the mothers' role and impact on her family, on the other hand, staying at home the whole day long without work kills her, or may lead to solitude from one side or limitless unwise inclusion.

### *Conclusion*

As mentioned before the Arab women leaders focus on equal educational rights for women and has channelled her energies into projects that aim to improve the livelihood of under-privileged groups in different Arab societies to decrease the immigration percentages. Their activities encompass the development of women generating projects, the protection of children from violence the promotion of early child development as well as encouraging the advancement of the best practices in the field of micro finance.

Many women foundations are established, various non-governmental organizations that assists women in becoming decision makers within their family unit and contributors to the country's economy. While the desire for women to play an equal role in the development of their countries is gaining momentum, there are certain practicalities to be addressed. In a report on the role of women in the modern Arab world it was said that the social and political imperative is the need to work to create a harmonious society of men and women working together to build a better

society and economically prosperous region engineered by Arabs for Arabs.

Without their input we isolate 50% of our populations, 50% of our talent, 50% of our creativity and 50% of our potential.

A very simple example on how the women status in the Arab world become now. The status that reduce the increase of their immigration and migration. Women in Jordan integrate brilliantly in a much-accelerated manner in different aspects of life, even in the political life. Nowadays, Jordanian women have their own quota in the parliament. In 2010 elections the Jordanian women achieve a very distinguished progress on different levels; they have the highest percentage as voters, around 134 candidates were nominating their selves in different regions of the country, and for the first time the parliament has 13 women as country different regions representatives which equals 10.8 of the whole number of the parliament members in Jordan.

Education supports women's Dignity and Decision Making.



*The status of women in Lebanon (focus on education)*  
*The living conditions of immigrants in Lebanon*

Fady Moujaes  
General Director of Arc-en-ciel  
LEBANON



## Public and political life

- Basic Lebanese law (Constitution) establishes the political equality of the Lebanese. Equality in access to political office, voting rights and eligibility, separation of property (the Constitution does not explicitly mention women).
- Little participation in state power (in the legislative branch, 1st woman in Parliament in 1963, in 1991 in the executive branch).
- Very little participation in political parties, more in unions and schools, but low in decision-making positions. Important participation in association activities\*.
- Adoption of international conventions with some reservations, mainly related to the issue of nationality \*\* (A woman cannot transmit her nationality to her non Lebanese husband and their children).

all

Discrete political role

Participating in development

### Public and political life

Percentage per country of people answering who agree with the statement.	Women should be able to become judges.	Women should have equal rights and have political movements.	Women should be able to become ministers.	Women should be able to become prime ministers.	Women should be able to become heads of state.
<b>Egypt</b>	50	61	68	48	28
<b>Jordan</b>	55	76	68	52	38
<b>Lebanon</b>	90	95	92	90	80
<b>Morocco</b>	75	82	80	75	55
<b>Total</b>					
Agree	66	79	76	55	51
Disagree	32	19	22	44	47

Governance and civic participation of women in the Middle East and North Africa: Ms. Valentine M. Moghadam, Professor of sociology (condition féminine), Director of the studies on female condition, Université Purdue 6164 Beering Hall West Lafayette, IN 47906 765 494-1494 –derived from *The Arab Human Development Report 2005*, p. 94, 199

all

Opinion of men and women

Participating in development

## Public and political life

### Women in national parliaments, MENA region

Ranking	State	Elections	Seats	Senate/Parliament	
				Number of women	Percentage of women
29	Iraq	12 2005	275	70	25,5
39	Tunisia	10 2004	189	43	22,8
41	UAE	12 2006	40	9	22,5
86	Syria	04 2007	250	30	12
92	Morocco	09 2002	325	35	10,8
100	Turkey	07 2007	549	50	9,1
108	Libya	03 2006	468	36	7,7
111	Algeria	05 2007	389	28	7,2
120	Jordan	06 2003	110	6	5,5
122	Lebanon	05 2005	128	6	4,7
123	Iran	02 2004	290	12	4,1
126	Kuwait	06 2006	65	2	3,1
129	Bahrain	11 2006	40	1	2,5
130	Oman	10 2003	83	2	2,4
131	Egypt	11 2005	442	9	2
133	Yemen	04 2003	301	1	0,3
134	Saudi Arabia	04 2005	150	0	0

Women's rights in the middle east and north Africa: progress amid resistance, SarjaKely, Julia Breslin: editors. Freedom house.

Washington, D.C. Rowman and Littlefield publishers, inc

*all*  
The reality in the  
Middle East and  
North Africa

Participating in  
development

## Home life, domestic violence

- Lebanese women in their society are good mothers and excellent housewives.
- The age of marriage for women is delayed for the benefit of schooling and work.
- Personal status is governed by religious communities and not by civil status.
- Domestic violence is not taken seriously by the authorities.
- The crime of adultery is not punished fairly between the two genders.
- Pressure groups try to amend discriminatory laws and to make international laws prevail over local laws.

all

There is still a long way to go

Participating in development



### Home life, domestic violence

According to a study by KAFA in 2010 (funded by OXFAM), women (sample of 18 or over) are raped by:

- Their husband (74.5%)
- Their father (10.9%)
- Their brother (7.3%)
- Their mother (3.6%)
- A relative (1.8%)
- An "outsider" (1.8%)

96% of violence against women is committed by men

#### Geographical location:

- Beirut: 12.7%
- Beirut Suburbs: 38.2%
- Mont-Lebanon: 20%
- North: 20%
- Bekaa: 3.6%
- South: 1.8%
- Other regions: 3.6%

<http://www.kafa.org.lb/> Study financed by OXFAM in 2010



## The world of work

- In Lebanon, the economic participation of women in the workforce was only 27.8% in 1997.
- Their participation in National Income is no more than 21.8%, i.e. less than their participation in the workforce.
- The law is not blatantly discriminatory with respect to gender, but it does not require or ensure a move to higher levels. (There is no clear and binding legal text).
- This leaves the way open to discrimination in the private sector:
  - Participation in the decision making process is revealed as one of the areas that is most resistant to gender equality.
  - Wage inequality (although in the public sector the law enforces equal pay).

all

The law versus practice

Participating in development

### The world of work

Occupation	Women	Men
Managers	874	1179
Scientists	605	832
Teachers	464	702
Health professionals	440	454
Sales and marketing	430	535
Services	347	438
Agriculture	568	493

Unemployment rate	11%	7.5%
Illiteracy rate (+15 years)	16.1%	6.7%

<http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#>

adaptation and synthesis of several tables from *Bilansur la participation économique des femmes au Liban*.

all

Successful in agriculture

Participating in development

## Education, culture

- In Lebanon, as in the Middle East, women confined in their roles as mothers and wives have had virtually no cultural, artistic or literary role.
- The few documents signed by women always included the phrase "oum .. " or mother of her eldest son, referring to the masculine world.
- It is from the eighteenth century when work written by women appears.
- The first school for girls in Beirut was created in 1834.



## Education, culture

- Some famous women put their talents at the service of their female colleagues. We can mention for example:
- Julia Tohme, who created the first women's magazine ***Femme nouvelle***.
- May Ziade with her masterpiece on equality ***Les ténèbres et la lumière (darkness and light)***.
- Nazira Zein Eddine el Halabi, journalist, famous for her writings on women's liberation with, among others, ***Le voile et le dévoilement (putting on and taking off the veil)***.
- Émilie Farés Ibrahim published a book of poems and some books on the feminine condition.

Famous names

Participating in  
development



## Education, culture

- Women's culture, a privileged means to emancipate and strengthen their rights.
- Culture, a long process that begins with education.
- During the past two decades, the level of illiteracy has decreased from 31.8% in 1970 to 11.6% in 1997.
- However, the model remains the same: illiterate women are twice as numerous as men, with greater concentration in older age groups and rural areas.
- Since 1998, it is estimated (ESCWA) that 8% of Lebanese women have a university degree, compared to 5% in the whole Arab region.
- In addition, the percentage of women graduates has increased over the past four years.

all

Promising figures

Participating in  
development

Education, culture

	Academic year					
	1st	2nd	3rd	4th	Non espec	total
Women	90.5	82	76.9	43.2	61.1	75.6
Men	9.5	18	23.1	56.8	38.9	24.4

Percentage of women and men **Head Teachers and Heads of Department at Universities**

Year	% of women working at the Lebanese University	% of women working at Private Universities
94/95	33.4	32.7
95/96	32.9	35.2
96/97	33.7	31.8

<http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/16038/#.Bilansur.laparticipationeconomiquedesfemmes.auLiban>  
Derived from: Lebanese Commission for Educational Sciences, university teaching in Lebanon, 1999.

and: Center for Educational Research and Development (CRDP), 1999

*all*

Teachers, female educators

Participating in development

## Education, culture

- 75% of newspaper readers were men compared to 25% women. In contrast, women buy more magazines, so women's magazines are more numerous and varied.
- Women in Lebanon are the most loyal and regular viewers. Hundreds of women benefit from this openness to the world, and it is sometimes the only chance they have to hear about an event, a play, a movie or an artist.
- The Lebanese read few books and they prefer magazines, except for some individuals (elite). However, women buy more books than men. They mostly buy popular novels, while men buy more specialist books.

all

Press, television  
and books

Participating in  
development

## Education, culture

- There is no Lebanese pictorial tradition, but there are numerous experienced and contemporary artists (Marie Haddad is known for her work entitled **Montagnards Libanais** (Lebanese highlanders) on display at the Jeu de Paume Museum in Paris,...).
- Sculpture, ancient tradition (Salwa Rawda Choucair, Yolla Kassab, Rita Aoun....).
- Lebanese music acquired its letters of nobility with Fayrouz and the Rahbani from the fifties.
- The theatre is relatively recent (Carmen Loubos, Julia Kassar,...).
- The cinema retains an intellectual touch after its reappearance in the post-war period.
- Dance, of a collective and folk nature, belly dancing. (Caracalla, Georgette Gebara...).

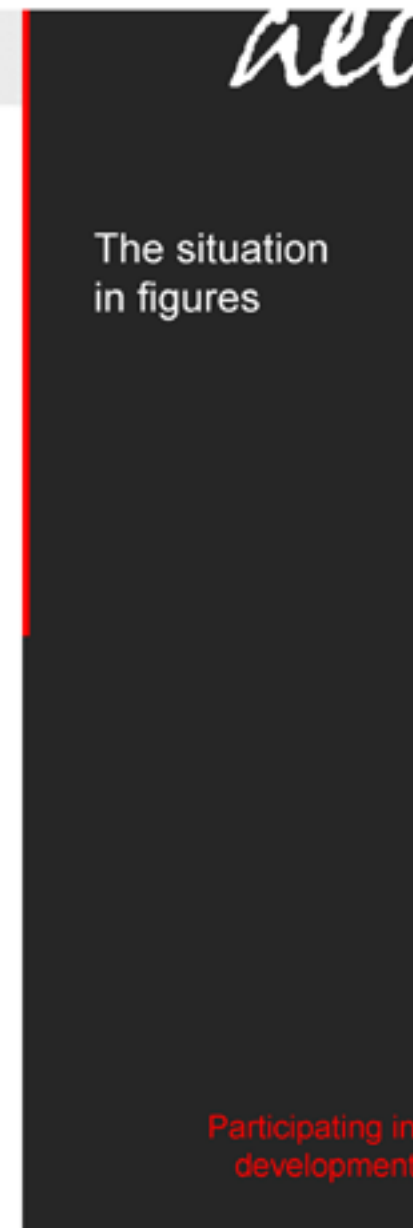
all

Fine Arts

Participating in  
development

## Male and female immigrants in Lebanon

- More than 200,000 foreign workers are employed as domestic workers, labourers or piece workers in Lebanon. Filipinos, Sri Lankans, Bengalis, Egyptians, Eritreans, Ghanaians, Somalis,... there are also some 900,000 Iraqis and 50,000 Syrians.
- Women work in domestic service, care for children at home and sometimes care for the elderly (90,000 according to the Ministry of Labour).
- Approximately \$ 2 billion a year are transferred out of Lebanon.
- A quarter of the working population would be formed by migrant workers of all nationalities.
- Women represent over 80% of the immigrants, not including Arab nationals.





## Male and female immigrants in Lebanon

- Although the law prohibits any discrimination, many women are mistreated, victims of physical abuse, unjustified reduction of their salaries and confinement in the homes of their employers, sometimes throughout their stay.
- In the absence of rights that state institutions should ensure, many reports from Lebanese NGOs denounce the working conditions suffered by migrant workers.
- The few lawyers who are active in the defence of women face the greatest difficulties in making their voices heard. The testimony of domestic workers compared with that of their employers has little weight in court.

all

Mediocre  
quality of life

Participating in  
development

## Male and female immigrants in Lebanon

- Upon arrival at Beirut airport, the situation of domestic workers is similar to real slavery. As soon as they get off the plane, they are placed in a room. Their passports are confiscated. They are supplied imperatively to their employers.
- Taking away their passport "is the best way to ensure they do not escape".
- "The Sri Lankans are a bit stupid, but can easily reproduce the gestures they are taught, and the best way to protect our investment is to kidnap them".



## Male and female immigrants in Lebanon

- In Ethiopia, a woman who had formerly been in Lebanon opened an agency for immigrants whose mission was to assist and protect women against human trafficking and violence during their stay abroad ...
- Eyewitnesses have reported seeing a domestic worker fall...
- Kholoud, a native of Sudan, has lived in Lebanon for 18 years ... Now, she cannot prove she is Sudanese to obtain a new passport ... "I am a prisoner here", she says.
- Some 80 Ethiopian women have been imprisoned for more a year in the women's jail at Tripoli accused of not having passports...

all

Some vivid examples

Participating in development

## References

Slide N	References
2, 5	<a href="http://www.undp.org.lb/WhatWeDo/MDGs.cfm">http://www.undp.org.lb/WhatWeDo/MDGs.cfm</a> <a href="http://www.inf.org.lb/windex/brief1.html">http://www.inf.org.lb/windex/brief1.html</a> CEDAW: The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
3	<b>Governance and civic participation of women in the Middle East and North Africa:</b> Ms. Valentine M. Moghadam, Professor of sociology (condition féminine), Director of the studies on female condition, Université Purdue 6164 Beering Hall West Lafayette, IN 47906 765 494-1494 –derived from <i>The Arab Human Development Report 2005</i> , p. 94, 199
4	Women's rights in the middle east and north Africa: progress amid resistance, SanjaKely, Julia Breslin: editors. Freedom house. Washington, D.C. Rowman and Littlefield publishers, inc.
6	<a href="http://www.kafa.org.lb/">http://www.kafa.org.lb/</a> Study financed by OXFAM in 2010
7	<a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#</a>
8	<a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#</a> adaptation and synthesis of several tables from <i>Bilansur la participation économique des femmes au Liban</i> .
9, 10, 13, 14	FIGUE Gérard et SABA SAYEGH Rita. <i>Femmes du Liban</i> .Anthologie, 1997. 246 p.
11	FIGUE Gérard et SABA SAYEGH Rita. <i>Femmes du Liban</i> .Anthologie, 1997. 246 p. <a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#Bilansur_laparticipationéconomiquedesfemmes_auliban">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/# Bilansur laparticipationéconomiquedesfemmes_auliban</a> .
12	<a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#Bilansur_laparticipationéconomiquedesfemmes_auliban">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#Bilansur_laparticipationéconomiquedesfemmes_auliban</a> . <b>Derived from:</b> Lebanese Commission for Educational Sciences, university teaching in Lebanon, 1999. <b>and:</b> Center for Educational Research and Development (CRDP), 1999
15 -16 17 -18	<a href="http://www.genreenaction.net/spip.php?article7060">http://www.genreenaction.net/spip.php?article7060</a> <a href="http://www.genreenaction.net/spip.php?article8997">http://www.genreenaction.net/spip.php?article8997</a> <a href="http://echogeo.revues.org/10944">http://echogeo.revues.org/10944</a> <b>Slaves, more:</b> Alain Fritel. Quarterly publication published by the Committee against Modern Slavery. ccem@imagnet.fr Internet: www.ccem-antislavery.org Publication Director: Dominique Torrès

all

Participating in  
development

*Women, employment law and reconciliation with family life  
in Tunisia*

*Ayoub Ben Ali*

Member of the Board of Directors of READI and President of Appui aux Initiatives de  
Développement  
TUNISIA

**WOMEN, EMPLOYMENT LAW  
AND RECONCILIATION WITH  
FAMILY LIFE**

By Ayoub BEN ALI  
Director of AID, Tunisia

Madrid, 25/11/2010



## **1956: Emancipation**

- The Personal Status Code, dated 1956, the first piece of legislation enacted the day after independence, established the basis for relations between the different members of the family.
- It involved a number of measures aimed at promoting the status of women and strengthening their rights.

## 1987: STRENGTHENING RIGHTS ACQUIRED

- "The rights of man could not be fully achieved in a society in which the status of women is below that of men. There is an imperative need to consolidate the acquired rights of women and to bring out the latent energies in these; otherwise we would lose our wager on effective and comprehensive change".

The President of the Tunisian republic, 20/11/1992

## **CONSOLIDATION OF RIGHTS ACQUIRED**

- **A MINISTRY**
- **A MINISTER**
- **RIGHTS ON PERSONAL STATUS**
- **ECONOMIC AND SOCIAL RIGHTS** (Reciprocal obligations of spouses, more balanced individual and civil rights, right of custody, alimony, measures for the protection of the rights of the wife in case of divorce proceedings and the right to work).

## RIGHT TO EDUCATION

- Widespread and free education and establishing the obligation to attend school between the ages of 6 and 16.
- The right to education combats discrimination in practice: the guiding law has laid the groundwork for equal education that is free from all stereotypical views of gender relations.

## RIGHT TO HEALTH

- Specific women's health.
- National programmes (national perinatal programme, "Population and family health" programme and national programme to control maternal mortality).
- National programmes related to the prevention of SDT/AIDS and mental health are also aimed specifically at women.



## REPRODUCTIVE RIGHT

- Abortion is free and authorized by law. It is in no way considered to be a contraceptive method.
- The law of October 1998 granted the mother the following, in the event of the birth of a child out of wedlock or of unknown parentage:
  - The right to give them their patronymic name.
  - The right to apply to the courts to request the granting of the patronymic name of the child's father.

## RIGHT TO PHYSICAL INTEGRITY

- \* The penal code includes provisions aimed at protecting women **against all forms of violence.**
- \* The penal code includes a new value, namely the **right of women to physical integrity.**
- \* The use of severe violence by the husband against his wife was subject to the standard penalty relating to this offense.
- \* From now on, the marriage bond is considered as an **aggravating circumstance for the punishment of violence toward a spouse**, but forgiveness can halt all measures in order to safeguard the interest of the family (Article 218).

## RIGHT TO THE TRANSMISSION OF NATIONALITY

\* The reform of 1993 gives the mother the right to transmit their nationality to any child they have as a result of a mixed marriage and born abroad, in accordance with the terms of a joint statement of commitment by the child's mother and father (Article 12).

\* The reform of the constitution adopted in October 1997 places descent through the father and mother on an equal footing, recognizing the right to be a candidate for delegation.

## CIVIL AND POLITICAL RIGHTS

**In terms of participation in public and political life**, it affirms the visibility of women. Their rate of participation has progressed considerably:

- \* From 11.7% in 1999 to 22.7% in 2004 in the Chamber of Deputies.
- \* From 13.3% in 1995 to 20.6% in 2000 and 27% in 2005 in municipal councils.
- \* From 10% in 2000 to 15% in 2004 in the government.

## **INSTITUTIONAL MECHANISMS FOR PROMOTION (1)**

\* The Ministry of Women's Affairs, Family, Children and the Elderly - MAFFEPA.

\* The National Council for "Women and Family "(CNFF):

1 - The commission for monitoring the image of women in the media.

2 - The commission of equal opportunities and for monitoring law enforcement.

3 - The commission for the preparation of national and international terms relating to women and the family.



## **INSTITUTIONAL MECHANISMS FOR PROMOTION (2)**

- \* The Centre for Research, Studies, Documentation and Information on Women-CREDIF.
- \* The "Women and Development" National Sector Commission.
- \* The "Tahar Haddad" award for the best work in the media reflecting a balanced portrayal of women.
- \* Increasing the number of women's NGOs, which rose from 2 to more than 20 between 1989 and 2000.

## **RIGHT OF ACCESS TO PROPERTY**

### **(April 5, 1996)**

- \* It has become possible for married women to obtain a loan at the same time as their husbands through social security funds and banks with a view to acquiring the same property.
- \* Regulation of marriage and divorce in accordance with a set of laws guaranteeing the rights of women.
- \* Abolition of polygamy and repudiation.
- \* Setting the minimum age for marriage at 20 for men and 17 for women.

## **RIGHT TO SOCIAL COVERAGE**

(April 5, 1996)

- Granting of family benefits automatically to mothers who have custody of children in public and private sectors.
  
- The right of the wife, if she dies before her husband, to allow the latter to benefit from widow's payments.

## RIGHT TO WORK (1)

- Tunisian legislation enshrines **equality between men and women** in all spheres of work and ensures the **protection of working women as women and as mothers.**

## **RIGHT TO WORK (2)**

- \* Tunisian women have access to various areas of work.
- \* In 2000, the female working population was 23.8% of the whole Tunisian working population.



## RIGHT TO WORK (3)

- After the schooling efforts made, the female working population with higher and secondary level education amounted to about 40.4% in 1999 (representing 24% of the female working population in 1984).

## **RIGHT TO WORK (4)**

- The labour code explicitly stated, at the end of the 1993 reform, the principle of **non-discrimination between men and women** in all aspects of labour and employment, including areas related to remuneration in the agricultural sector.

## **RIGHT TO WORK (5)**

- **Labour legislation recognizes the specific rights of women, in particular:**
  - The right to two months maternity leave with full salary.
  - Post-natal leave, upon request, for a period of four months with half pay.
  - The right to social security coverage as a salaried employee or wife of a salaried employee.
  - In case of the death of the husband, the right to benefit from 70% of their retirement payment and vice versa.

## RIGHT TO WORK (6)

\* Legal texts which regulate the employment sector explicitly guarantee equal employment opportunities and non discrimination between the sexes.

\* In the public sector, the general status of State employees, of local groups and public institutions advocates the principle of equal access to public employment and stipulates in article 11 that no distinction will be made between the two sexes.

## RIGHT TO WORK (7)

- \* The labour code and the collective agreement – a framework **which prohibits** sexual discrimination, night work and the hidden work of women, as well as improper termination of the employment contract because of pregnancy.
- \* The texts of the current law also provide for maternity leave of variable duration according to the sector and feedings.



## RIGHT TO WORK (8)

- **Law no. 2000-17 of February 17, 2000** repealed the prior consent of the husband to his wife's work that gave him the right to cancel, as he saw fit, any employment contract she had signed with her employer .
- In the agricultural sector, the wages of female workers have been in line with that of workers in the same category, ending the system of a 15% deduction in the pay of female agricultural labour.

## RIGHT TO WORK (9)

- On August 2, 2004 a new law was passed that punished **sexual harassment** by amending and supplementing the penal code regarding the repression of attacks on morality and sexual harassment, particularly in the workplace.

## RIGHT TO WORK (10)

- **Law no. 2005-80 of August 9, 2005**, which amended some provisions of the Code of Obligations and Contracts, amended Articles 1138 and 1158 of the COC that contained sexist provisions due to the fact that the only representation anticipated was that of the husband as representative of his wife and not vice versa, which was implicitly equivalent to **denying women the right to represent their husbands.**

## RIGHT TO WORK (11)

- **Law no. 2002 -32 of March 12, 2002** came to fill the legal vacuum in the social welfare system by giving home workers, who are almost exclusively female, and along with other categories of workers who were deprived of this, **a specific social security scheme that includes the measure of providing care and pensions for old age, invalidity and survivors.**

## RIGHT TO WORK (12)

- The presidential program "for the Tunisia of tomorrow" (2004 - 2009) advocated a **new measure that gives working women** the freedom to work half the time but receiving two-thirds of their salary and while retaining all of their rights to social security coverage and retirement.



## **RIGHT TO WORK (13)**

To strengthen the presence of women in various fields of activity, the number of structures for the protection of children has continued to increase: 102 nurseries and 2422 kindergartens in 2004.

## RIGHT TO WORK (14)

- \* It is understood that the word "employees" includes both men and women.
- \* The national training system makes no distinction between boys and girls in both the texts and in reality and **shows a net mix** in their institutions with a small percentage of women's institutions.

## **RIGHT TO WORK (15)**

- **Continuous training has been established as part of the promotion of workers. It aims to improve the professional skills of men and women affected without distinction.**

## Employment Incentive Programmes (1)

More than 50,000 girls have benefited from the programs:

- FIAP (funds for integration and retraining).
- SIVP2 (introductory course to professional life for those without higher education or with secondary level education).
- SIVP1 (introductory course to professional life for those with higher education).
- CEF (job-training contract)

## **Employment Incentive Programmes (2)**

- The working population increased at the date of census to 3,328.6 (in thousands) people, of which 2,444.1 (in thousands) are men and **884.5 (in thousands) are women**, i.e. 73.4% and 26.6% respectively.



## Women and unemployment

\* **The unemployment rate** in 2004 was assessed at 13.9% for the whole working population, or 12.9% for men and 16.7% for women.

\* In 1994, the unemployment rate was 15.6%, or 15% for men and 17.2% for women.

## Women and the labour market

- The situation of the labour market managed by employment offices, which only deals with 30% of applications, shows that demands for female employment during the 2000-2003 period varied between 41.3% in 2000 and 45.2% in 2003.

## **The 21-21 National Employment Fund**

- Income generating projects (agriculture and crafts) amounted to 21,635 families, with a total investment of 23.6 MD.

## **Incentive for female entrepreneurship**

The promotion of female entrepreneurship amounted to 2137 women between 1996 and 2001 (i.e. 37% of the total), who have received specific training in:

- starting companies and entrepreneurship training.
- micro-company management.
- market rules.
- starting companies.

## Loans

\* The National Solidarity Fund and the Tunisian Solidarity Bank (BTS) give micro credit to women promoting micro projects.

\* The amount of female beneficiaries of loans granted by the BTS increased from 34.5% in 2001 to 37.4% in 2002 and to 40.3% in 2003.

\* The distribution of loans granted to women by the BTS according to sector at the end of 2002 was as follows: Crafts (10%), Small businesses (34%), Agriculture (7%) and services (49%).



**IN CONCLUSION:**

**WHAT  
IMPROVEMENTS?**

# **IMPROVEMENTS (1)**

**Turning theory into practice**

## IMPROVEMENTS (2)

### What roles for associations?

- **International** (support, information, new funding opportunities, training ...)
- **National/Local** (participation, awareness, communication, pressure groups, training, funding mechanisms ..)

-

## **IMPROVEMENTS (3)**

### **Strengthening local associations in terms of:**

- Knowledge of women's rights
- Implementation of female promotion measures
- Building capacity of associations

## IMPROVEMENTS (4)

- \* **Making the female population aware** of the real situation of women in each country (strengths and weaknesses.)
- \* Informing women, particularly in rural areas, **about their roles in building a more egalitarian society.**
- \* Raising awareness among men and women about the dimension of complementarity in the **economic role of everyone in the family.**



## IMPROVEMENTS (5)

- **Disseminating a new culture** based on best practices in terms of recognition and appreciation of the economic role of women in their homes.
- **Communicating the way for better development** (communication about economic issues contributing to the achievement of social peace locally, nationally and internationally)

## **IMPROVEMENTS (6)**

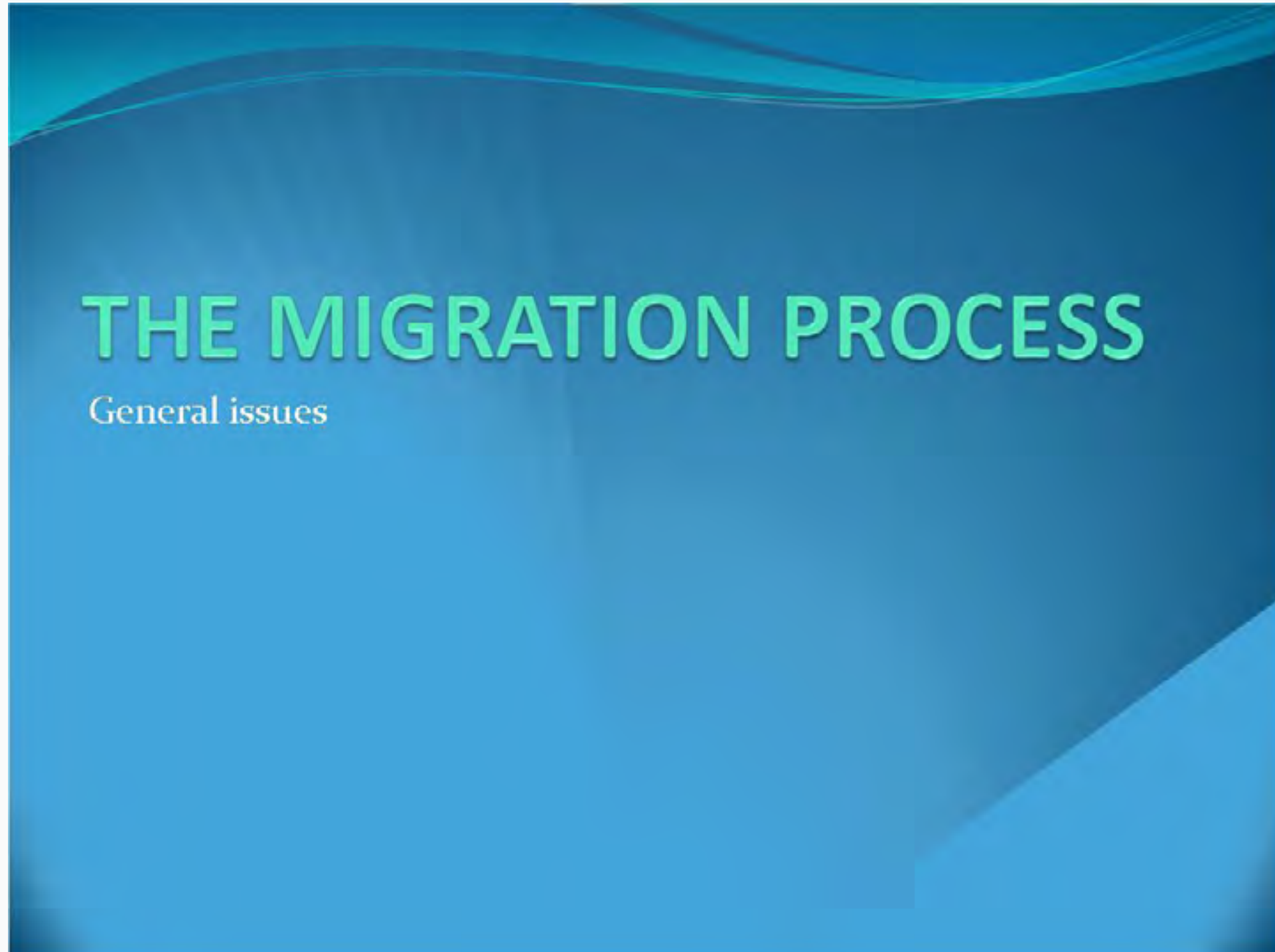
- \* Contributing more to the strengthening of Southern NGOs to participate in achieving the Millennium Development Goals, particularly with regard to women in rural areas.

*Women in employment law, reconciliation of family life in the Middle East and North Africa (MENA)*

*Begoña Casas Sierra*

Coordinator of the area of cooperation for development and co-development of Professional Immigration and Cooperation School (EPIC) for the Department of Immigration and Cooperation of the Community of Madrid SPAIN







## MIGRATION IN THE WORLD SOME DATA

Some data about immigration  
currently

- According to the International Organization for Migration (IOM):
- There are **214 million** migrants in the world
- **USD 444,000 million** remittances per year
- About **40 million IDPs** (internally displaced persons) and **refugees**



## IMMIGRANT POPULATION (2010 WORLD)

### Main destination continents (IOM)

	Region	Migrants (millions)	Percentage (with respect to the population in the region)
1	Europe	69,8	9,5%
2	Asia	61,3	1,5%
3	North America	50,0	14,2%
4	Africa	19,3	1,9%
5	Latin America	7,5	1,3%
6	Oceania	6,0	16,8%

## MAIN IMMIGRATION RECIPIENT COUNTRIES 2010

### Main destination countries (IOM)

	Country	International Migrants (in millions)
1	<b>The United States</b>	<b>42,8</b>
2	<b>Russian Federation</b>	<b>12,3</b>
3	<b>Germany</b>	<b>10,8</b>
4	<b>Saudi Arabia</b>	<b>7,3</b>
5	<b>Canada</b>	<b>7,2</b>
6	<b>France</b>	<b>6,7</b>
7	<b>Spain</b>	<b>6,5</b>
8	<b>UK</b>	<b>6,4</b>
9	<b>India</b>	<b>5,4</b>
10	<b>Ukraine</b>	<b>5,3</b>

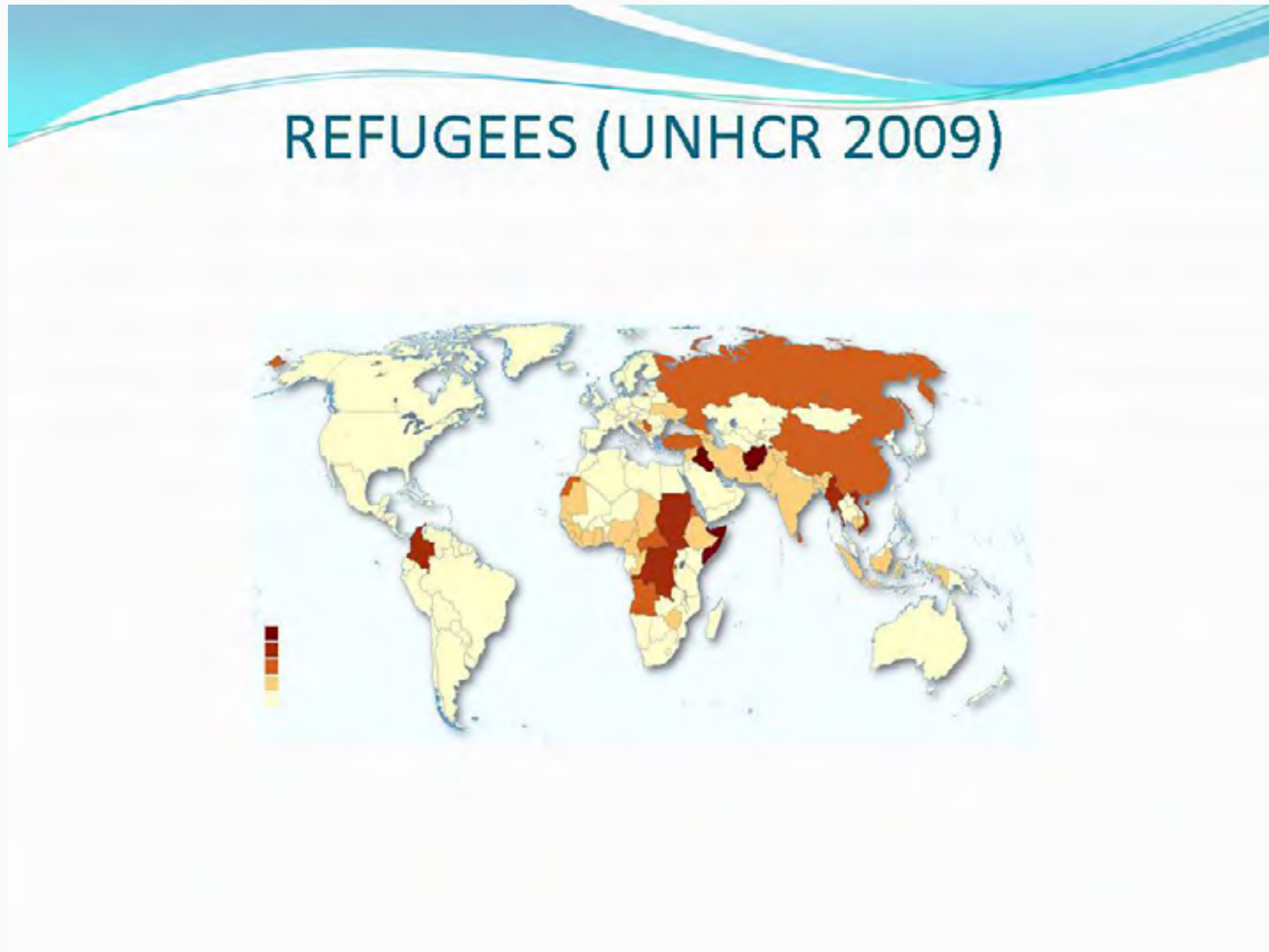
ESPECIALLY  
VULNERABLE  
GROUPS

VULNERABLE POPULATION BY REGION  
(UNHCR DATA 2009)

CONTINENTS	REFUGEES	ASYLUM SEEKERS	IDPs	RETURNED	STATELESS	OTHERS
Africa	2.498.300	272.300	5.888.800	1.971.600	100.100	500
Asia	6.300.800	69.300	4.285.800	814.200	2.193.100	62.400
Europe	1.569.200	234.200	565.600	14.900	644.100	5.800
Latin America	530.600	41.200	3.000.000			
North America	457.000	121.400				
Oceania	34.900	1.700				
<b>TOTAL</b>	<b>11.390.800</b>	<b>740.100</b>	<b>13.740.200</b>	<b>2.800.700</b>	<b>2.937.300</b>	<b>68.700</b>

Data: UNHCR. These data are in addition to the **4.8 million Palestinian refugees** dealt with by the UNRWA.

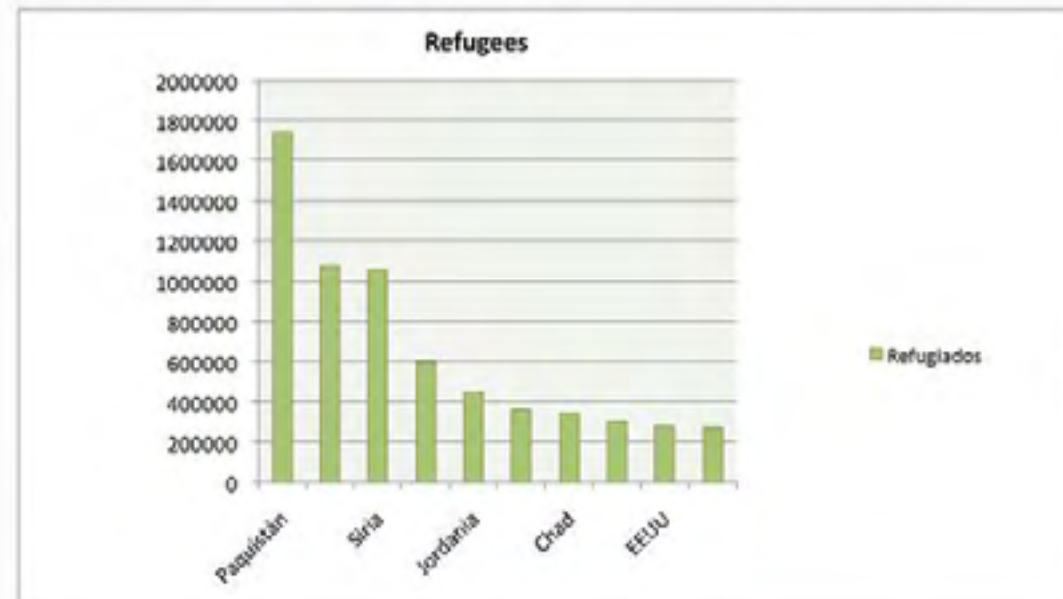




## MAIN RECIPIENT COUNTRIES FOR REFUGEES 2009

These are the main destination countries for refugees

UNHCR DATA 2009

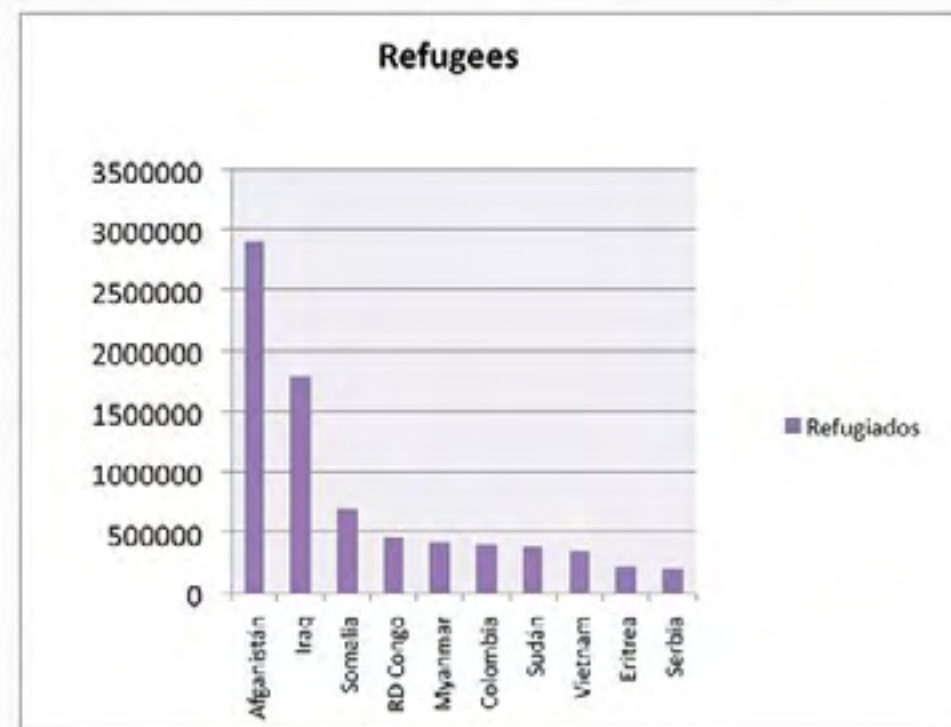




## MAIN COUNTRIES OF ORIGIN FOR REFUGEES 2009

These are the main countries of origin for refugees

UNHCR DATA 2009



# IRAQI REFUGEES IN THE MIDDLE EAST

COUNTRY	NO. OF REFUGEES
Syria	1,500,000
Jordan	500,000
Liban	50,000
Iran	57,400
Egypt	10,300
Turkey	3,700
Gulf States	34,200
<b>TOTAL</b>	<b>2,155,600</b>



UNHCR Data

# PALESTINIAN REFUGEES

## UNRWA Data



www.un.org

Source: PASSIA.ORG



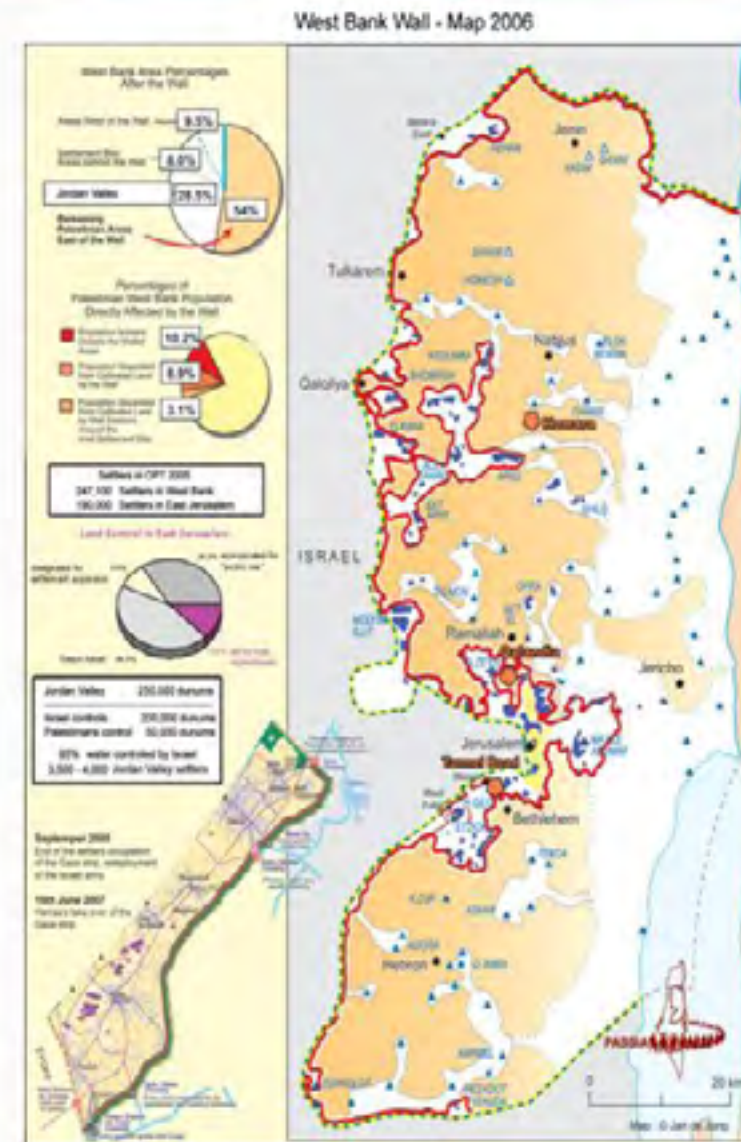


## IDPs (UNHCR 2009)



## DISPLACED BY THE WALL

The West Bank Wall is causing a high number of IDPs according to the International Displacement Monitoring Centre (IDMC)



Source: PASSIA.ORG



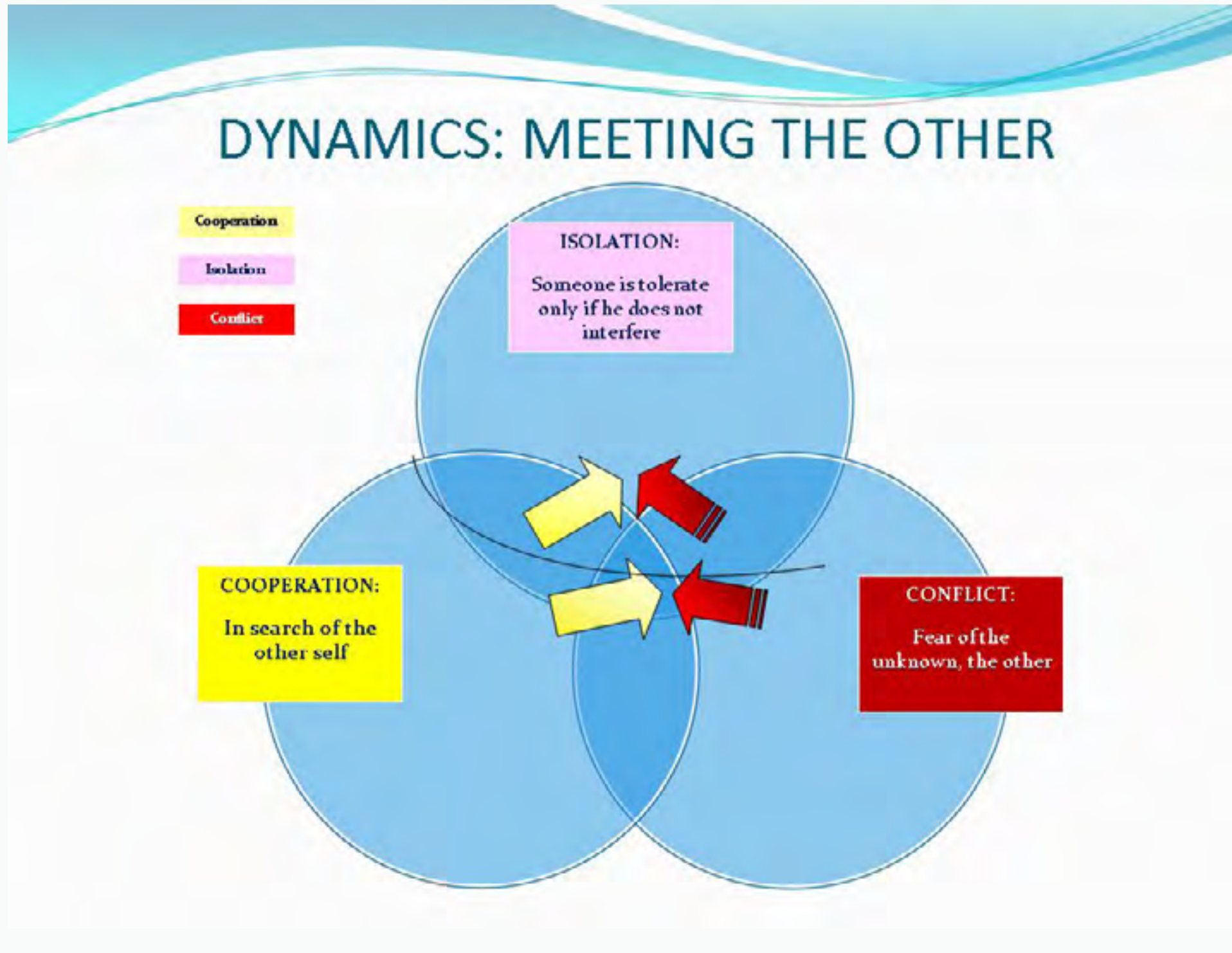
## IN THE MIDDLE EAST

### STATELESS PERSONS

- 22-30 million Kurds live in Turkey, Iran, Iraq and Syria.
- We should also add the Kurdish Diaspora in Europe, mainly in Germany, France, Holland, Switzerland and Britain.









## MIGRATION PHENOMENON: APPROACH MODELS

- **ASSIMILATION**
  - French system
- **MULTICULTURALISM**
  - British system
- **INTERCULTURALITY**
  - Correction to multiculturalism
- **“MELTING POT”**
  - American system
- **A SYSTEM:**
  - Minimum **common elements** (inalienable core)
  - **Various personalised elements** (cultural diversity)
  - The question is how?





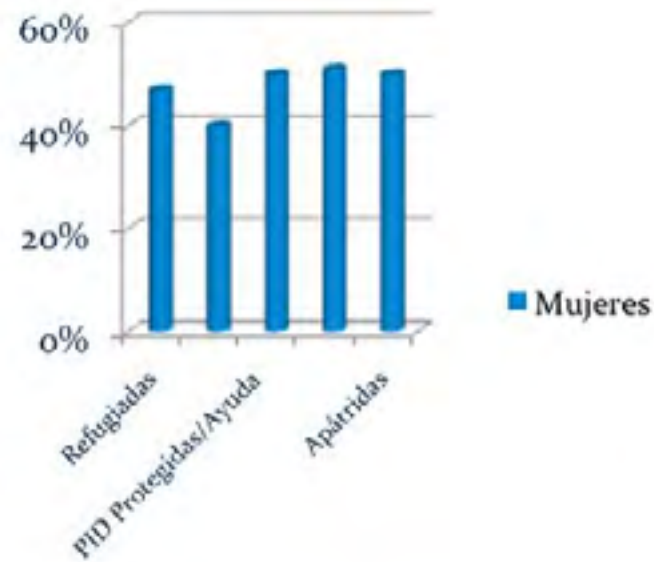
## FEMALE MIGRATION

- According to the UNFPA report "**State of World Population 2010**":
- About **40 million people** are vulnerable (IDPs, refugees, asylum seekers ...)
- In 2009, **women and girls** amounted to **47%** of this figure (UNHCR)

# SOME FACTS ....

## VULNERABLE GROUPS

Women in situation of vulnerability



An Iraqi refugee student runs alongside Jordanian students in a primary school in Amman, Jordan.

UNFPA

## FOR CONSIDERATION

- Most (about 3/5) of the **poorest 1,400 million people in the world** are women.
- Women account for 2/3 of adults who **cannot read or write** (960 million).
- 70% of children who **do not attend school** are girls (130 million).
- 536,000 women die each year **during pregnancy or childbirth**.
- Between 10 and 15 million women **suffer injury or illness**.
- 47% of the **world's refugees and asylum seekers**, over 50% of IDPs and over 51% of internally displaced returnees are women and children.
- In 2009, the ILO estimates that between 6.5% and 7.4% of those **unemployed were women**, compared to 6.1% and 7% for men. **Less secure, unpaid jobs** will mainly be covered by women.
- 2/3 of **people with HIV/AIDS** worldwide are women from Sub-Saharan Africa.



## MAIN UN RESOLUTIONS ON WOMEN

### UNSC RESOLUTIONS

- **Resolution 1325 (2000)** on women, peace and security
  - Links peace and security with Women's Rights
- **Resolution 1820 (2008)** on violence against women as a tactic of war
  - Prof. Sonia Hernández Pradas UCM
- **Resolution 1888 (2009)** develops the above
  - Representative Margot Wallstrom
- **Resolution 1889 (2009)** on the participation of women in peace processes, public life and conflict resolution

## "THE TROJAN WOMEN", by Euripides

What does it show us about  
women?



- **Briseis** sees how her children are killed
- **Andromache** is taken prisoner of war
- **Briseis** is enslaved
- **Polixema** is burned in sacrifice
- **Cassandra** is under the sway of Agamemnon, the warlord
  
- Do we see women as beings whose human rights may be easily violated? Or ... do we see women as agents for the development and construction of society?





## MILLENNIUM DEVELOPMENT GOALS (MDGs)



PNUD. [www.undp.org](http://www.undp.org)

## EDUCATION: THE KEY TO MDGs

According to UNESCO and UNICEF, education is the key to achieving MDGs

- UNESCO has carried out a study that confirms how **education** is the **basis for achieving the MDGs**
- UNESCO Documents:
  - *“The Dakar Framework for action: Education for all meeting our collective commitments”*
  - *“The central role of education in the Millennium Development Goals”*
- UNICEF has also confirmed this fact in “Girls’ Education Initiative” (UNGEI)
  - [http://www.ungei.org/whatisungei/index\\_2581.html](http://www.ungei.org/whatisungei/index_2581.html)

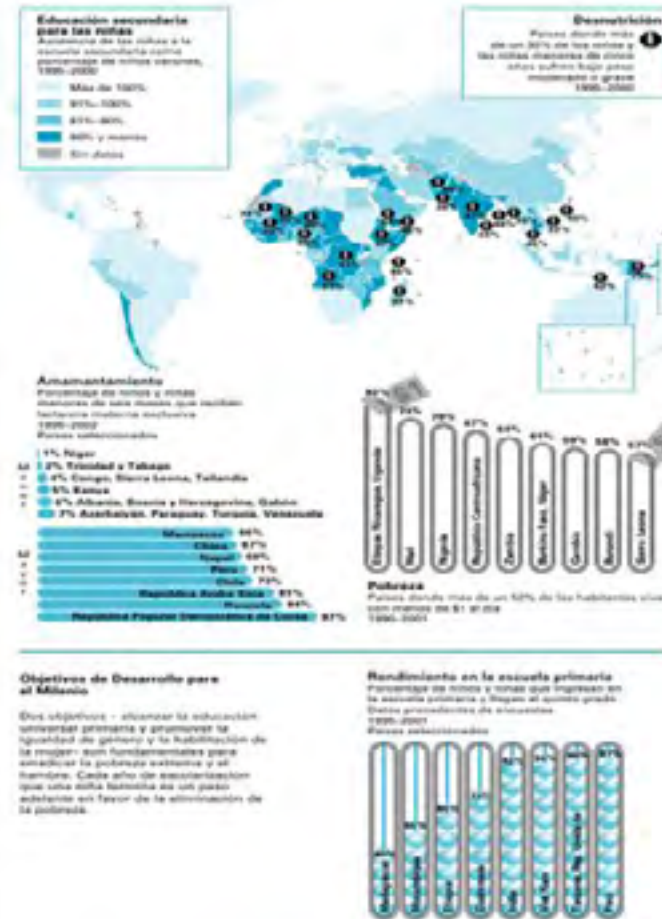


# WOMEN AND ACHIEVING MDGs

## MDG1 WOMEN, EDUCATION AND NUTRITION



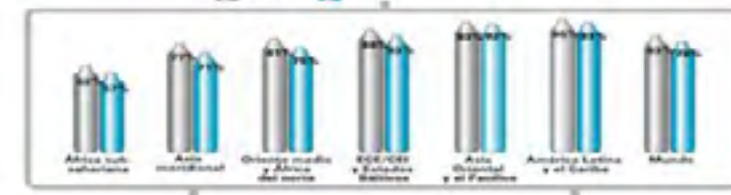
ERRADICAR LA POBREZA EXTREMA Y EL HAMBRE



UNICEF Chart

# WOMEN AND ACHIEVING MDGs

## MDG2 WOMEN AND EDUCATION

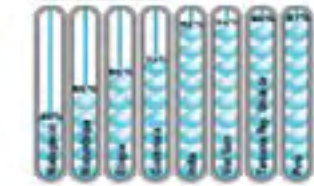


### Objetivo de Desarrollo para el Milenio

La igualdad en materia de género en la educación y la participación de la mujer son fundamentales para lograr la sostenibilidad económica. Cuando las niñas de las escuelas se abren a los niños, tanto los niños varones como las niñas se benefician.

### Rendimiento en la escuela primaria

Porcentaje de niños y niñas que ingresan en la escuela primaria o llegan al quinto grado. Datos procedentes de encuestas 1995-2001. Fuente: estimaciones.



UNICEF Chart



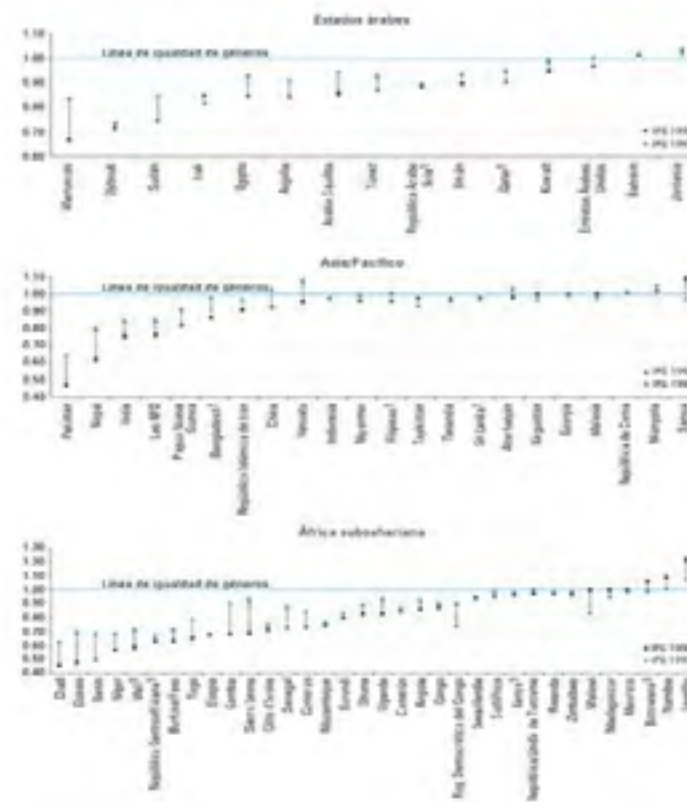
# WOMEN AND ACHIEVING MDGs

## MDG3 WOMEN, INEQUALITY AND PRIMARY EDUCATION



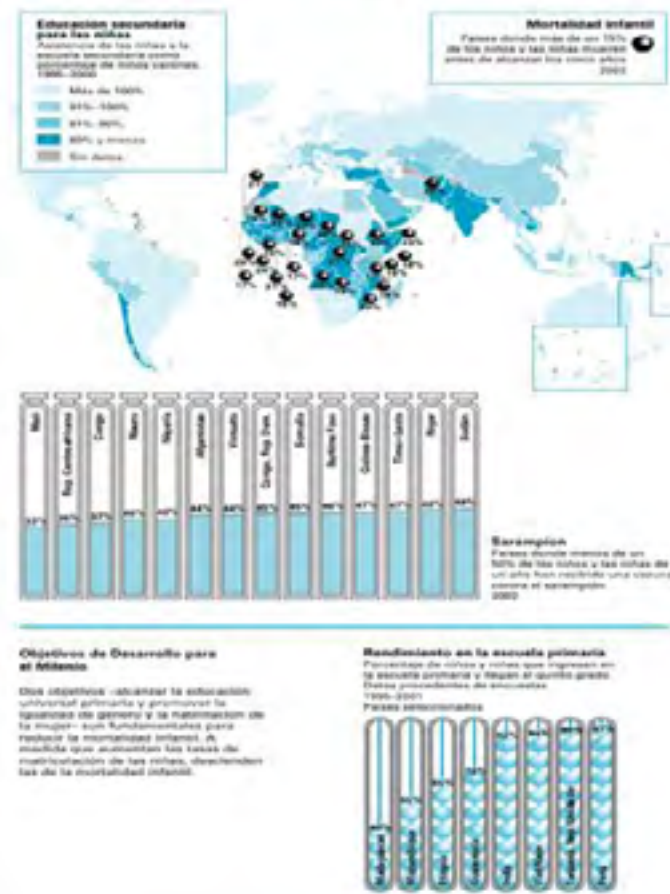
UNICEF Chart

GRÁFICO 7 LAS TENDENCIAS EN LA DESIGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA (1990 - 1999)



# WOMEN AND ACHIEVING MDGs

## MDG4 WOMEN, EDUCATION AND CHILD MORTALITY



UNICEF Chart

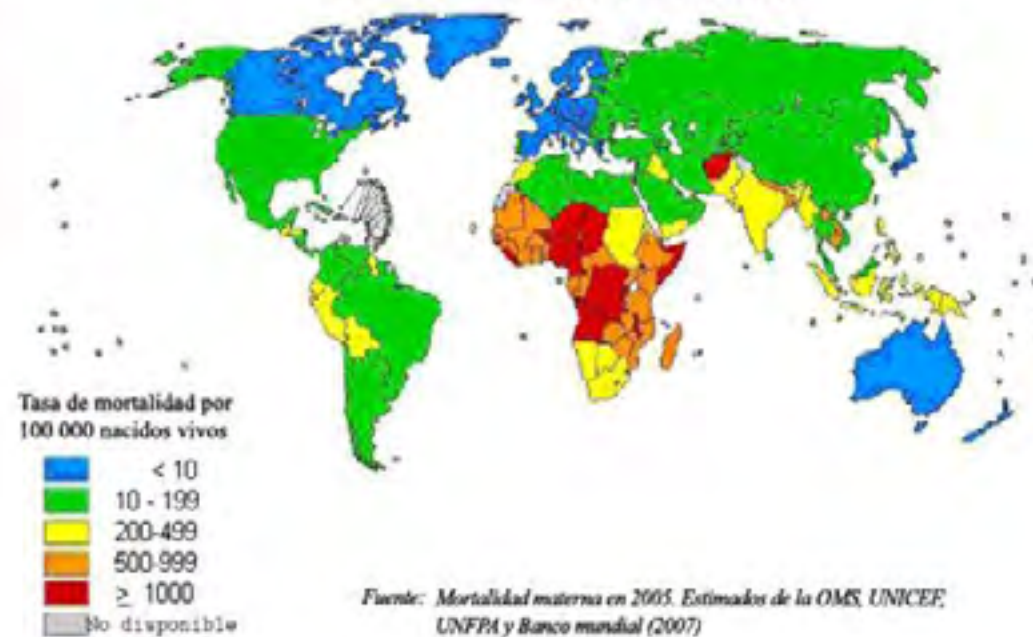
# WOMEN AND ACHIEVING MDGs

## MDG5 HEALTH/MATERNAL MORTALITY



UNICEF Chart

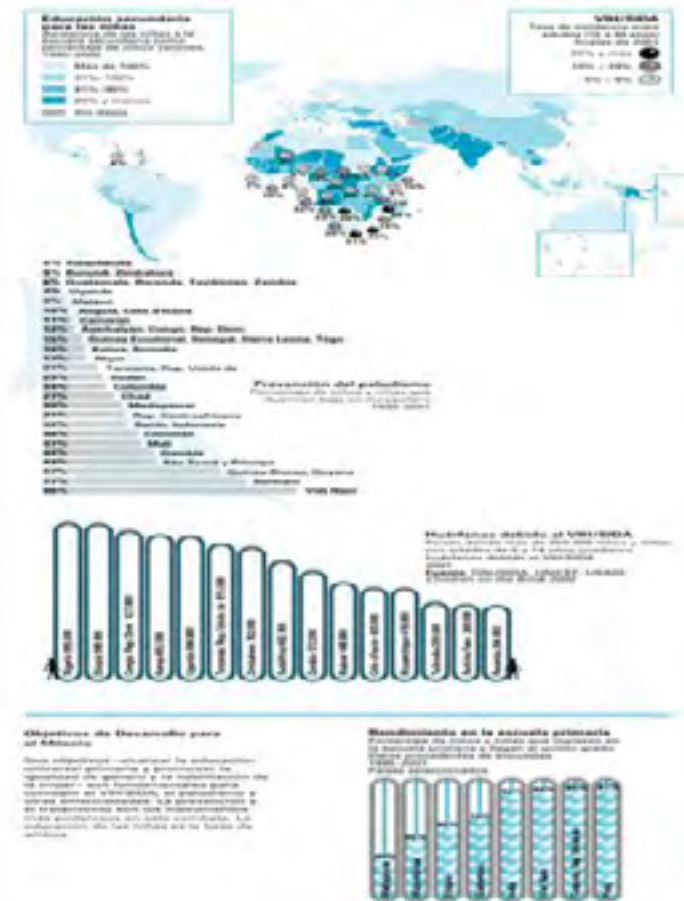
Mortalidad materna por países (2005)





# WOMEN AND ACHIEVING MDGs

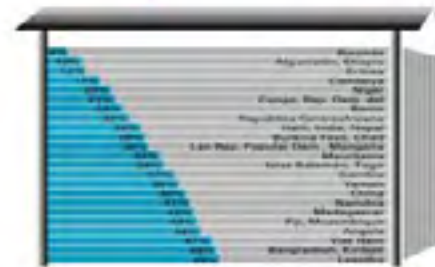
## MDG6 WOMEN, EDUCATION AND HIV/AIDS



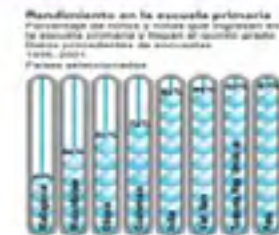
UNICEF Chart

# WOMEN AND ACHIEVING MDGs

## MDG7 WOMEN, EDUCATION AND ACCESS TO DRINKING WATER



**Objetivos de Desarrollo para el Milenio**  
Uno de los objetivos -mejorar la educación- subraya el rol de la mujer y la importancia de la igualdad de género y la participación de la mujer en la sociedad. Las mujeres deben garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. Las mujeres con agua potable y saneamiento mejorado mejoran la producción de los niños y la calidad de vida de las comunidades.




UNICEF Chart




## WOMEN AND ACHIEVING MDGs

### MDG8 GLOBAL PARTNERSHIP FOR DEVELOPMENT



**FOMENTAR UNA ASOCIACIÓN GLOBAL PARA EL DESARROLLO**

**Evolución de la asistencia mundial como porcentaje del ingreso nacional bruto (INB) de los países miembros del CAD**



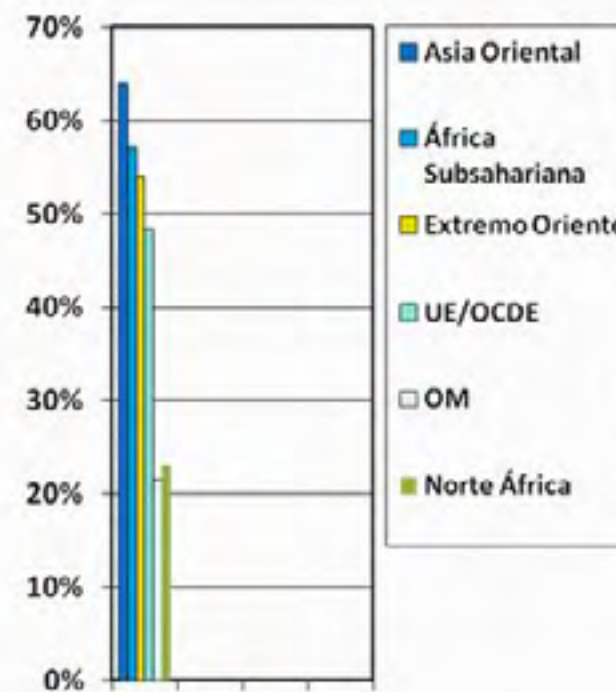
UNICEF chart from OECD-DAC data

# EMPLOYMENT SITUATION OF WOMEN IN THE MENA REGION

Some facts

# ILO DATA

- **1,200 million** women did paid work outside the home in 2007
- **81.6 million** women are unemployed in the world
- For every **70 women** in the workforce, there are **100 men**
- **48%** of women of working age have a paid job in the world:





## NORTH AFRICA DATA

Female employment



Political map of Middle East 2008  
CIA- Central Intelligence Agency

## NORTH AFRICA

- Limited access to the world of work: for every 100 men, only 35 women have access
- Biggest "Gender gap" in the world according to the ILO
- Only 2 out of every 10 women of working age are professionally active
- 15 million women as against 65 million men
- In 2015 25% of the population will be young people of working age
- Sectors :
  - 52,2% services
  - 32,6% agriculture
  - 15,2% industry
- ILO Data: "Global employment trends for women" 03/2008



### MIDDLE EAST

#### Female employment

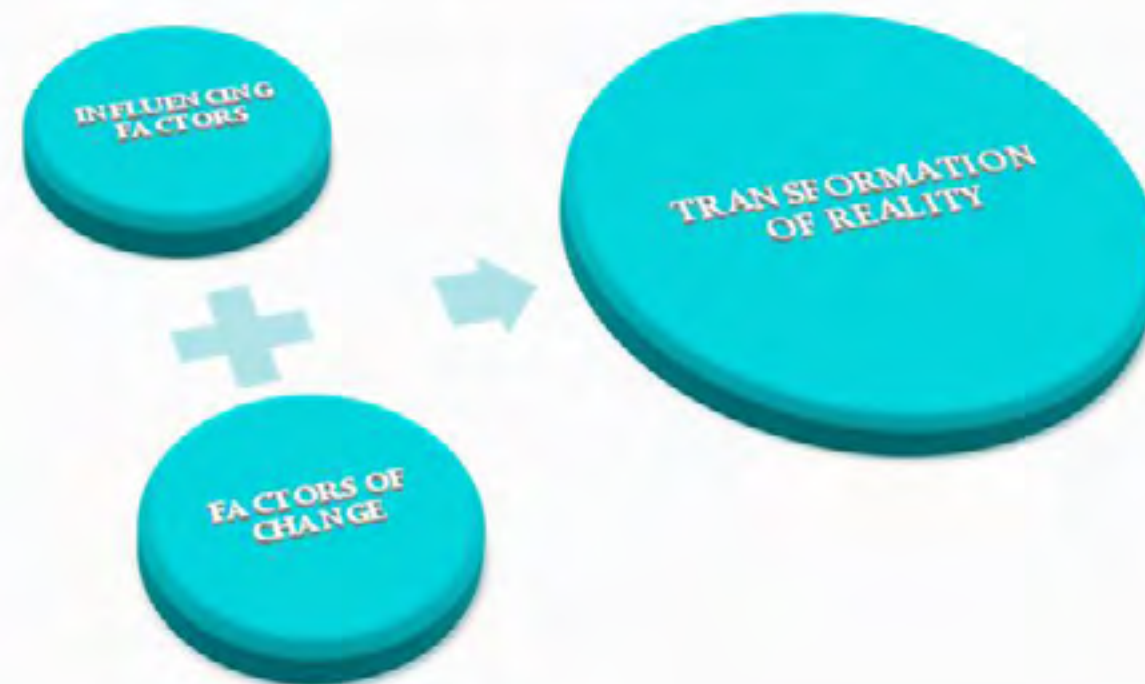


Political map of Middle East 2008  
CIA- Central Intelligence Agency

## MIDDLE EAST

- Limited access to the world of work: for every 100 men, only 39 women have access
- "Gender gap"
- Only 2 out of every 10 women of working age are professionally active as against 4 out of every 10 men
- Female unemployment around 50%
- Sectors:
  - 50,2% services
  - 31,0% agriculture
  - 18,8% industry
- ILO Data: "Global employment trends for women" 03/2008

## INFLUENCING FACTORS AND AGENTS OF CHANGE





# INFLUENCING FACTORS

## ILO

- According to the ILO "Women in labour Markets: measuring progress and Identifying challenges" 03/2010, influencing factors are:
  - CULTURAL ASPECTS
  - ACCESS TO EDUCATION
  - INCOME LEVEL
  - FERTILITY
  - INSTITUTIONALIZATION
  - ECONOMIC SECTOR
  - POLITICAL SYSTEM
  - WAR OR CONFLICT SITUATIONS

# AGENTS OF CHANGE

## UNDP

- According to the **UNDP "Arab Human Development Report 2005"** the following should be encouraged:
  - HUMAN CAPABILITIES
  - WELFARE
  - ASSOCIATIONS
  - CULTURAL ASPECTS
  - SOCIAL STRUCTURES
  - LEGISLATIVE STRUCTURES
  - POLITICAL PARTICIPATION
  - HR



# CONCLUSIONS

What reflections can be gained from the analysis?

## SOME REFLECTIONS

### VULNERABILITY

- **The migration process creates weaknesses, especially for women**
- **The situation in the ME and NA is particularly delicate due to the presence of vulnerable groups such as refugees and displaced or stateless persons**

### INTEGRATION PROCESS

- **In order to overcome these vulnerabilities it is necessary to work through human rights and an integration process for both migrants and vulnerable groups**

- **The situation of women is particularly sensitive, the lack of access to education having been found to be a major source of vulnerability**
- **The employment status of women in the MENA region is worrying, being behind other regions in the world**
- **Influencing factors have been observed, such as culture, education or the presence of conflict**
- **Agents of change have been observed: building human capabilities in social and cultural areas, human rights and institutional strengthening**
- **Education is the great engine of development for women**



## THE EXPERTS

Some words to reflect on



Reuters/Denis Galilovae

- **SHIRIN EBADI** Nobel Peace Prize 2003 said that:

*“The best way to promote gender equality is by providing education to women”*

- **BEIJING PLATFORM FOR ACTION** 2005:

*“Empowerment of women is fundamental to achieving equality, development and peace”*

## TO FINISH ...

One last thought

- **ZIAD YAISH** UNFPA Representative in PT found in a study that when the inhabitants (males) had lost hope, the women took over with renewed vigour.

- **SYSTEMS APPROACH**

*“One always has to look at **masculinity** in relation to **femininity**: you must consider **them both together**”*

**Z. YAISH**



## BIBLIOGRAPHY

- UNHCR 2009 Report "Global Trends"
- IDMC (Internal Displacement Monitoring Center) "Displaced by the wall: forced displacement as a result of the West Bank and its associate regime", 2006
- UNDP Development Report in the Arab World 2005: "Towards the rise of women in the Arab World"
- PRIO (Peace Research Institute Oslo) 2010 "Women's organizations: a driving force behind women's participation and rights"
- UN Security Council Resolutions [www.un.org](http://www.un.org)
- UNFPA World Population Report 2010 "From conflicts and crisis to renewal: generations of change"
- ILO 2008 Report "Global trends in the employment of women"
- ILO Report "Working to prevent and address violence against women migrant workers"
- ILO 2010 Report "Global employment trends for women"
- ILO 2010 Report "Women labour markets: measuring progress and identifying challenges"
- UNESCO 2000 Report "The Dakar Framework for action: Education for all meeting our collective commitments" and "The central role of education in the Millennium Development Goals"
- UNICEF: "Girls' Education Initiative" (UNGEI)

## IV. Recommendations

After the day of reflection on Thursday 25 November of 2010 in Madrid, which has brought together READI members to think about and discuss the situation of women in the labour legislation and work family life balance in the MENA region, the following recommendations have been made:

1. It is necessary to consider the family as the mother of society, women are part of this nucleus and their role must be considered by taking into account this fact insofar as it involves reconciling the family and professional life of women.
2. Education is essential to change the employment situation of women.
3. To carry out lobbying to make progress on some of the conclusions and commitments made at international summits and conventions.
4. To Report contents that discriminate against women in Labour legislation in the MONA countries.
5. Education must play a core role in strengthening women, in removing discriminatory factors that still remain in the societies of the Middle East and North Africa.
6. To commit to International Conventions, especially the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).
7. To put theory into practice (there are laws that have not yet been made). Legislation has to follow the context of the problems that are facing women today.
8. To involve national and local organizations, as well as international associations.
9. To ask women about their problems, they must be the protagonists of these reforms. Supporting the free self-determination of women to choose their own role in the various socio-economic sectors of countries.
10. To inform women in rural areas of their rights, where they have less access to information.
11. To strengthen civil society: NGOs has a special role here.

12. The situation of women cannot be analysed as an isolated phenomenon; it must have the support of men and the entire civil society.
13. To make a promotion work in countries where there is a lack of legislation providing legal status to protect women.
14. The importance of respecting human rights when it comes to immigrant communities.
15. To take into consideration the great problem of refugees and displaced persons in the Middle East and, in particular, the situation of women and the problems caused by this influx (the largest in the world).
16. To enhance the participation of national associations in developing national action plans.
17. NGOs should participate in all economic, political and social strategies.
18. To fight for the implementation of a development strategy for rural women, regardless of the strategy of intellectuals. The situation of rural woman has its specificities.

# V. Attached document I: explanatory document of READI and list of members

In 2001, the Foundation for the Social Promotion of Culture (FPSC) and its partners, created the Euro-Arab Network for Development and Integration (READI), a Spanish platform legally independent and directly related to the objectives and institutional values of the FPSC. READI currently has 42 members in Palestine, Tunisia, Jordan, Mauritania, Morocco, Lebanon, Italy, Algeria and Spain, organizations that the FPSC is working with, some of them since 1992. All these organizations are legally constituted in their respective countries and have a long history of human and social development in their communities.

The overall goal of the READI is “to promote the integration of NGOs in the Mediterranean countries, by creating an inter-institutional network that promotes new forms of co-participation between civil society organizations, governments and business sector, which generate effective and efficient actions for all-round human development”.

READI was created under the Barcelona Process or Euro-Mediterranean Partnership. Currently, READI aims to strengthen regional ties in the European neighborhood framework and has

established since its inception, as one of its main priorities, to achieve, through the partnership, the Millennium Development Goals.

From the very beginning, READI chose to acquire an innovative framework for a fruitful dialogue between the societies of the South and North. Thus, it aims to strengthen links between the Spanish NGOs and European civil society and their counterparts in the South, and strengthen the integration of its members, helping to achieve their objectives efficiently. To this end, READI wants to promote participation, dialogue and design specific actions to reduce, through the collective efforts of society as a whole, inequalities between North and South, and thereby ensure sustainable and equitable development for all.

READI intends to be a platform that reflects the social role that the FPSC and its partners have been playing in the Mediterranean, while giving greater visibility to the work of each member, as well as creating mutual synergies that join “efforts in the common task to promote the dignity of the person and respect for the legitimate differences”.

Through its activities, READI wants to take another step in its progressive consolidation as a permanent and inclusive space of dialogue, open to successive enrolments within the established framework of the necessary participation of different social agents. Therefore, READI seeks to promote and consolidate this space in the Euro-Mediterranean area, to include NGOs from South Mediterranean shore in search of shared solutions and to increase their participation in decision-making development policies.

This partnership is extremely important not only as a mean to ensure that the process of development is effective and sustainable, but also to forge a solid commitment between the European world and the Southern Mediterranean basin, that help to solve the main problems affecting the poorest countries in the Euro-Mediterranean area, offering solutions and alternatives that contribute to achieving the Millennium Development Goals, especially in the field of education for all, equal access to employment, the establishment of the rule of law, the extension of human rights to all, taking into consideration the context of conflicts which, unfortunately, have been wreaking havoc in the countries of the Middle East and North Africa for several generations.

READI's statutes in accordance with Spanish law guarantee the good governance and transparency of the Network. Since March 2003 READI is registered on the National Register of Associations of the Ministry of Interior, Spain. Its Board of Directors is elected

periodically by all members during the annual General Assembly and is composed of a President, a vice-president, secretary and four Board members. Since 2005, the READI is registered in the Register of NGOs of AECID (Spanish Agency for International Development Cooperation). In addition, READI has an honor code that has been prepared jointly with all members, and new members applying to join the Network have to adhere to it. Finally, READI has a technical secretary at its headquarters in Madrid.

READI has already implemented several projects that have been financed by different donors: the Spanish Agency for International Cooperation and Development (AECID), the City Council of Madrid and the Community of Madrid. Its agenda is always adapted to the reality of each member's targeted community.

READI also receives advice and collaboration from the Center for Middle Eastern Studies of the Foundation for the Social Promotion of Culture (CEMOFPSC), and has signed with the FPSC a partnership agreement since 2004, which is extended automatically, by which they agreed to promote joint activities and programs of cooperation for development in the Mediterranean area.

READI aims as well to promote and strengthen links in the European and international context, so it seeks the cooperation of its NGOs' members with NGOs from Eastern Europe and with the Latin American Development Network (REDI), to present common



solutions to development problems that exist in their respective countries.

The speeches, conclusions of the meetings and activities of READI are published through written and digital channels. The purpose of these publications is to raise awareness and disseminate knowledge of the specific problems faced by societies in these countries, so that shared experience can benefit the cooperation for development. In addition, this will provide a new opportunity for Spanish society being aware of its necessary contribution to building peace.

### READI's list of members

1. Fundación Promoción Social de la Cultura. Spain.
2. Centro de Estudios y Solidaridad con América Latina. Spain.
3. Cooperación Internacional. Spain.
4. Fundación Albihar. Spain.
5. Fundación Canfranc. Spain.
6. Fundación Cauce. Spain.
7. Fundación Cume. Spain.
8. Fundación Dasyc. Spain.
9. Fundación Rode (Fundación Estudios y Actividades de Instituciones Sociales). Spain.
10. Fundación Syad. Servicios y Actividades Divulgativas. Spain.
11. Institut D' Educació Continua-Universitat Pompeu Fabra. Spain.
12. ONAY (Organización Navarra para Ayuda entre los pueblos). Spain.
13. Istituto per la Cooperazione Universitaria. Italy.
14. Associazione Arces. Italy.
15. Associazione Volontari per il Servizio Internazionale. Italy.
16. Arc En Ciel. Lebanon.
17. Fondation René Moawad. Lebanon.
18. Asociación Najdeh. Lebanon.
19. Association d' Aide au Développement Rurale. Lebanon.
20. Association Libanaise pour le Développement de la Culture. Lebanon.
21. The National Association for Vocational Training & Social Services. Lebanon.
22. Ad Diyar Consultants. Palestinian Territories.

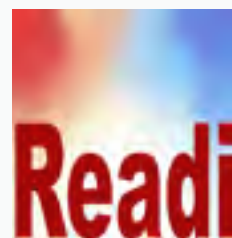
23. Palestinian Agricultural Relief Committees. Palestinian Territories.
24. Palestinian Hydrology Group. Palestinian Territories.
25. PANORAMA (Palestinian Center for the Dissemination of Democracy and Community Development). Palestinian Territories.
26. Latin Patriarchate of Jerusalem. Jerusalem
27. Jordan River Foundation. Jordan.
28. Amman Latin Vicariate. Jordan.
29. Association Marocaine Pour la Promotion de la Femme Rurale. Morocco.
30. Solidarité Feminine. Morocco.
31. Appui aux Initiatives de Développement. Tunisia.
32. Caritas Tunisie. Tunisia.
33. Fondation El Kef pour le Développement Regional. Tunisia.
34. Association Culturelle M' Barek. Algeria.
35. Association des Femmes Algériennes pour le Développement. Algeria.
36. Association Développement, Environnement et Communication en Adrar. Mauritania.
37. Bureau d'Études en Ingénierie d'Éducation et de Formation. Mauritania.
38. Caritas Jerusalem. Jerusalem.
39. Pontifical Mission for Palestine. Jerusalem.
40. Ms. Jumana Trad, member of the Executive Committee of the Centre of Studies for Middle East of FPSC (CEMOFPSC). Spain.
41. Mr. Fady Yarak, General Director of Education, Ministry of Education and Higher Education. Lebanon.



# LA FEMME, LA LÉGISLATION DU TRAVAIL ET LA CONCILIATION AVEC LA VIE FAMILIALE DANS *LA RÉGION MONA*

---

*Textes recueillis para*  
**Félix Sánchez**  
*Secrétaire Technique de READI*



## I. Introduction

*L'Association READI et cette publication.*

*Une réflexion à propos de la femme dans la Région MONA.* Jumana Trad et Félix Sánchez. Espagne.

*Paroles d'introduction.* Macarena Cotelo, Jumana Trad, Laura López de Ceraín et Percival Manglano. Espagne.

## II. Législation du travail et conciliation avec la vie familiale dans la Région MONA. Situation et problèmes

*Jocelyne Khoueiry. Liban.*

## III. Législation du travail et conciliation avec la vie familiale. Propositions d'amélioration. Immigration, intégration et marché du travail : le rôle de l'éducation

*Hanan Madanat. Jordanie.*

*Fady Moujaes. Liban.*

*Ayoub Ben Ali. Tunisie.*

*Begoña Casas Sierra. Espagne.*

## IV. Recommandations

## V. Annexe I : Document explicatif de la READI et liste de membres.



# I. Introduction

L'Association READI a réuni à Madrid, le 25 Novembre 2010, des acteurs de développement de 10 pays différents du Nord et du Sud de la Méditerranée, pour réfléchir ensemble, sur la place qu'occupent les femmes dans la législation du travail dans la Région du Moyen Orient et Afrique du Nord (MONA).

*L'objectif global du READI est d'impulser l'intégration des ONG dans les pays méditerranéens en créant un réseau interinstitutionnel pour promouvoir de nouvelles formes de partenariat entre les organisations de la société civile, les gouvernements et le secteur privé pour générer une action efficace, efficiente et effective pour le développement intégral de l'être humain.*

La Fondation Promotion Sociale de la Culture a créé et lancé en 2001, l'Association espagnol Réseau Euro-Arabe des ONG pour le Développement et l'Intégration (READI), qui comprend 40 ONG membres de 9 pays différents du sud et du nord du Bassin Méditerranéen (Algérie, Maroc, Tunisie, Mauritanie, Jordanie, Territoires Palestiniens, Liban, Italie, Espagne).

Le 25 Novembre 2010, le READI a organisé à Madrid à l'hôtel NH Alcalá, une journée de travail intitulée : « Les femmes dans la Législation du travail et la conciliation de la vie familiale dans la Région MONA » (Moyen-Orient et Afrique du Nord).

Au cours de cette journée qui traitait des droits des femmes en vertu de la législation sur le travail existante et son impact sur la conciliation entre la vie professionnelle et familiale, nous avons effectué une analyse de la situation des femmes sur le marché du travail, face aux tribunaux du travail et les obstacles rencontrés au quotidien qui les empêchent de bénéficier d'un traitement similaire à celui des hommes.

L'un des objectifs de cette journée était de promouvoir une participation plus active et égalitaire des femmes dans la sphère publique, et de leur donner les outils nécessaires pour être en mesure d'affirmer et de faire valoir leurs droits dans les deux secteurs de travail, le public et le privé, en impulsant à la fois la recherche de solutions concrètes pour avancer vers la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement, et en particulier

le troisième, qui demande et promeut l'égalité entre les hommes et les femmes. Le résultat en terme de travail de réflexion et de l'analyse réalisée provient de l'expérience pratique des organisations locales du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord dans ce domaine.

Ce nouveau séminaire, confirme l'opinion de l'Association READI, de que l'inutilisation du capital humain, en particulier les femmes très instruites, provoque un gaspillage d'énergie et d'investissements significatifs qui, autrement pourrait contribuer à favoriser le développement économique pour tout le monde.

Environ 59 personnes de plus de vingt institutions de 10 pays différents ont participé à cette journée (Espagne, Italie, Royaume-Uni, Maroc, Tunisie, Liban, Algérie, Mauritanie, Jordanie et Territoires Palestiniens).

## *I.1. L'Association READI et cette publication*

L'Association Réseau Euro-Arabe des ONGs pour le Développement et l'Intégration (READI) créée en 2001 par la FPSC, est composée de 40 ONG du nord et du sud de la Méditerranée spécialisées dans le développement humain et social.

Depuis sa création et mise en marche, la READI a misé sur un cadre innovateur de travail, devenir un espace de dialogue à caractère permanent et intégrateur, fructueux entre les sociétés du Sud et du Nord de la Méditerranée. La READI prétend de cette manière consolider les liens des ONGs espagnoles et européennes avec leurs homologues du sud, et renforcer l'intégration e ses membres, pour contribuer à la réalisation de ses objectifs avec efficacité. De plus la READI veut favoriser la participation et le dialogue ainsi que l'élaboration d'actions concrètes, pour tenter d'équilibrer et de colmater, grâce à l'effort conjoint de toute la société, les inégalités entre le Nord et le Sud de la Méditerranée et atteindre ainsi un développement juste et durable pour tous.

Cet événement est d'une extrême importance, non seulement parce que c'est un moyen de parvenir à un processus de développement efficace et durable, mais parce qu'il sert aussi à établir un solide engagement entre le monde européen et le monde arabe, afin d'exercer une influence sur la résolution des principaux problèmes que connaissent les pays les plus défavorisés de l'environnement euro-méditerranéen, en apportant des solutions et des alternatives permettant d'avancer vers l'obtention des Objectifs du Millénaire,

en particulier dans le domaine du droit du travail et son implication réelle en ce qui concerne la conciliation avec la vie familiale, par l'analyse de la situation de la femme sur le marché de l'emploi, de la juridiction du travail et des problèmes qui se pose en relation avec sa vie quotidienne, en prenant en considération la participation de la READI à l'extension des droits de l'homme à tous, en prenant en considération le cadre des conflits qui, malheureusement, dévastent depuis plusieurs générations, les pays du Moyen Orient et d'Afrique du Nord.

A la fin du séminaire, la READI a présenté ses conclusions qui ont été diffusé aux organisations qui travaillent dans la région euro-méditerranéenne, pour ceci la READI a sollicité l'assistance et la collaboration du CEMOFPS (Centre d'études pour le Moyen Orient de la FPSC). Le but de cette diffusion est d'approfondir dans la connaissance des problèmes concrets des sociétés et dans l'échange d'expérience entre elles, pour améliorer et optimiser la coopération au développement dans le pourtour euro-méditerranéen. Ceci fut aussi une occasion de sensibiliser la société espagnole et européenne sur sa contribution nécessaire à la construction de la paix.

### *Objectifs spécifiques*

1. Traiter les éventuelles solutions pour un cadre de coopération Nord-Sud afin de réaliser les Objectifs du Millénaire.

2. Traiter les problèmes posés par la situation de la législation du travail de la femme dans la région et les possibles solutions qui pourraient l'améliorer. Diffuser les résultats de ce séminaire pour qu'il puisse se répandre chaque fois plus dans la société civile du Nord et du Sud.
3. Favoriser une participation plus active et plus juste de la femme dans l'espace publique et la doter des instruments nécessaires pour qu'elle puisse faire valoir et respecter ses droits dans l'espace publique et privé.
4. Comme thème transversal, on analysera les problèmes spécifiques posés par les situations de guerre et les conflits dans les questions précédentes.

### *Résultats attendus*

Favoriser une participation plus importante des ONG européennes et de la Région MONA et des centres d'études, dans la conception et application des politiques de développement en relation avec les Objectifs du Millénaire. Concrètement on se centrera sur : la lutte contre le chômage, l'accès des femmes aux postes de direction y de haut niveau, l'aide à la maternité, la conciliation entre la vie familiale et de travail, l'égalité entre les femmes et les hommes et la diffusion des droits de l'homme.

Favoriser une meilleure information aux médias de communication sur la promotion de la coopération au développement et la paix durable avec les pays de la Méditerranée.

Définir le rôle de la READI en relation avec la réalisation des Objectifs du Millénaire et la coopération au développement avec les pays les plus défavorisés du pourtour euro-méditerranéens.

Les résultats, conclusions et recherches, fruit des rencontres et leurs répercussions postérieures sont inclus dans cette publication et publiées par les médias digitaux et conventionnels. Le but de cette publication est de refléter les avancées et les nouvelles idées exposées dans ce forum et leur diffusion.

### *Structure et organisation thématique de la conférence*

Le séminaire s'est divisé en deux séances. Chacune d'elles a commencé par les interventions d'experts qui ont exposé les lignes générales et s'est terminé par un débat.

Sur chaque table était présents un modérateur et un rapporteur, experts dans divers domaines, qui ont présenté les conférenciers et ont recueilli au les idées les plus représentatives.

## *I.2. Une réflexion a propos de la femme dans la Région MONA*

*Jumana Trad  
Félix Sánchez*

Si nous analysons la modalité de réglementation des relations légales des systèmes juridiques des pays du sud de la Méditerranée, nous observons que bien qu'à l'heure actuelle, les femmes jouissent de droits dans la plupart de ces constitutions, elles restent toutefois privées de la possibilité de les exercer pleinement, quelquefois pour des raisons qui échappent au cadre légal. D'autre part, les lois du travail, les codes pénaux et les lois civiles de ces pays renferment toujours de nombreuses formes de discrimination à l'encontre de la femme, même si des progrès législatifs significatifs ont été réalisés dans certains pays pour éliminer une telle discrimination, et notamment en matière du droit du travail et autres questions relatives au statut personnel.

La sensibilisation sur la situation de la femme au sein de la communauté légale n'a pas fonctionné, en raison des différentes voies employées contre elle. La preuve en est dans les mesures partielles du processus législatif, l'application de la loi par le pouvoir judiciaire et l'interprétation des lois. Ce qui confirme la controverse selon laquelle la rédaction, l'application et l'interprétation des lois, dans le monde arabe méditerranéen, incombent à une culture largement tournée vers l'homme. Cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas de tendances en faveur de l'égalité entre la femme et l'homme, ni d'actions positives visant à renforcer le rôle de la femme, mais celles-ci ne sont pas suffisamment influentes.

Le facteur crucial ne concerne pas le domaine des lois, mais le renforcement des besoins sur le terrain. D'où le rôle que les ONG locales, en tant que société civile, sont amenées à réaliser sur le terrain en collaboration avec la communauté internationale et leurs propres gouvernements.

Conscientes de la tâche importante que doivent mettre en œuvre les ONG pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes et le renforcement de celles-ci, sans oublier le rôle irremplaçable de l'éducation à cet égard, la READI a voulu tirer profit de la structure de son réseau d'ONG, qui permet une meilleure coordination entre les ONG des pays du Nord et du Sud de la Méditerranée. En ce sens, la journée de réflexion ici présentée a été suivie par une journée consacrée aux ONG, qui ont partagé leur expérience de travail dans le domaine des droits et du renforcement du rôle de la femme au Moyen-Orient.

Comme le soulignent les rapports sur les Objectifs de développement du millénaire et son troisième objectif : « Promouvoir l'égalité entre les genres et l'autonomie de la femme », les femmes sont généralement reléguées aux formes d'emploi les plus vulnérables. De très nombreuses femmes travaillent dans le cadre d'emplois informels, qui s'accompagnent d'un manque de prestations et de protection sociale. Les postes de haut niveau restent aux mains des hommes – et la différence est gigantesque.



Les femmes de la Région MONA doivent toujours faire face à la discrimination et l'inégalité. Le Rapport sur le développement dans le monde arabe de 2005 (ADHR), « Towards the Rise of Women in the Arab World » a souligné que l'inégalité de genre était l'un des obstacles majeurs au développement humain dans la région. Malgré les garanties légales pour les droits de la femme à la participation politique et économique, les rôles sont profondément stéréotypés, et les statistiques d'emploi des femmes ainsi que leurs accès aux opportunités dans les processus de prise de décision sont parmi les pires au monde. Malgré d'importants efforts de la part des organisations de la société civile pour défendre les droits politiques de la femme, celles-ci restent au second plan en termes de représentation. Plus encore, les femmes, en situation de crise, doivent faire face à deux fois plus de complications, dans la mesure où elles sont victimes non seulement d'un manque de pouvoir, mais également de violence.

En ce qui concerne le droit, il convient de souligner que les lois du travail, les codes pénaux et les lois civiles dans ces pays renferment toujours de nombreuses formes de discrimination envers la femme, même si des progrès ont été réalisés notamment dans le domaine du droit civil et de certains aspects relatifs au droit personnel ou de la famille.

Le 8 mars 2008, l'Organisation internationale du travail (OIT) a publié le document « Tendances mondiales de l'emploi des femmes ».

Le rapport signale que la situation des femmes dans le monde du travail s'est améliorée. Mais, l'Afrique du Nord possède toujours le plus fort taux de chômage féminin au monde (16,2% face à 9% pour les hommes). Cette région est également celle qui possède le rapport emploi-population le plus bas au monde. Seules 2 femmes sur 10 en âge de travailler ont un emploi, contre 7 hommes sur 10. Quant au Moyen-Orient, le taux de participation des femmes au marché du travail est de 33%, soit le second le plus bas au monde. D'autre part, la brèche de sa participation au marché du travail est également la deuxième la plus faible au monde : sur 100 hommes, il y a seulement 39 femmes en activité. Un chiffre intéressant est que la proportion de femmes ayant un emploi rémunéré et salarié est supérieure à la moyenne mondiale (de 46,4%), aussi la proportion des emplois vulnérables est-elle, d'un point de vue comparatif, faible. Toutefois, dans bien des cas au Moyen-Orient, les femmes en situation d'emplois vulnérables, comme les employées de maison ou les ouvrières agricoles, ne sont pas prises en compte dans les statistiques car la plupart d'entre elles sont des immigrées.

### *Égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine du travail*

Dans le monde entier, il est nécessaire de poursuivre les efforts pour garantir l'égalité au travail, mais les mesures ne peuvent pas pour autant être généralisées.

Étant donné que les femmes se trouvent généralement dans une position professionnelle désavantageuse par rapport aux hommes, la promotion de l'égalité implique de répondre explicitement aux besoins et aux perspectives des femmes. Les femmes, tout comme les hommes, mais aussi les enfants – filles et garçons – doivent jouir de la liberté nécessaire pour s'émanciper et pouvoir prendre des décisions en fonction de leurs intérêts personnels et leurs capacités.

Selon l'OIT, dans le contexte du travail, l'égalité entre les femmes et les hommes inclut les aspects suivants :

1. Égalité des chances et des traitements en matière d'emploi.
2. Égalité des rémunérations pour des tâches de même valeur.
3. Égalité d'accès à des conditions sûres et salubres de travail, ainsi qu'à la sécurité sociale.
4. Égalité en matière de syndicalisation et de négociation collective.
5. Égalité en termes d'accès à un développement professionnel significatif.
6. Équilibre entre la vie professionnelle et familiale qui soit juste pour les femmes et pour les hommes.

7. Égalité de participation à la prise de décisions à tous les niveaux.

### *Droit du travail et conciliation avec la vie familiale*

Parmi les facteurs ayant une influence sur la faible main d'œuvre féminine dans la Région MONA et limitent l'accès de la femme aux postes de travail, il convient de mentionner :

1. La lente croissance de la région. Le faible nombre de postes de travail en général. D'autre part, les opportunités de travail pour les femmes ont été réduites par les programmes d'ajustement structurel.
2. La conviction traditionnelle selon laquelle l'homme doit être le soutien économique de la famille, et les tâches domestiques doivent incomber principalement à la femme. La culture masculine prédominante conduit les entreprises à s'orienter davantage vers l'embauche masculine.
3. Les obstacles qui limitent davantage le potentiel féminin sont les conditions de travail : les femmes ne jouissent d'aucun niveau d'égalité avec les hommes en termes d'opportunités de travail, conditions et salaires, et encore moins en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilité. Même s'il existe de plus en plus de femmes ayant un diplôme universitaire, la

rémunération qu'elles perçoivent reste inférieure à celle des hommes.

4. Dans les secteurs les plus vulnérables de la population, les femmes sont celles qui souffrent le plus d'inégalité. Dans ces secteurs, les femmes travaillent dans le cadre d'emplois précaires, principalement dans l'agriculture, dans le secteur des services, des employées de maison ou de l'industrie textile, etc. Des secteurs caractérisés, dans le monde arabe, par leur faible productivité et leur faible rémunération. Une grande partie des femmes travailleuses perçoivent donc de faibles revenus pour leur travail. Une faible proportion de ces femmes subit en outre violences et abus dans leur travail.
5. La lenteur des réformes de travail et des procédures judiciaires. En particulier, l'absence ou, quand elle existe, la non-application de la législation destinée à concilier les vies professionnelle et familiale.
6. Dans certains pays, les lois qui limitent le rôle de la femme, comme celles soi-disant destinées à garantir leur « protection » : parmi celles-ci, les lois sur le travail et le statut personnel restreignent la liberté des femmes en les obligeant à posséder une autorisation de leur père ou de leur mari pour pouvoir travailler, voyager ou demander un emprunt à une banque.

### *Taux de dépendance*

Il reste un des plus élevé au monde ; chaque travailleur doit prendre en charge plus de deux non-travailleurs, ce qui est une situation très différente de l'Asie orientale ou du Pacifique, où chaque travailleur a en moyenne une personne à sa charge. Ce phénomène s'explique principalement par le faible taux de participation de la femme. La situation s'aggrave plus encore lorsque ce haut niveau de soutien économique familial s'accompagne de l'absence de plans de pensions et de système de sécurité sociale couvrant tous les segments de la population active.

Avec l'expansion croissante de l'emploi informel, où la couverture des travailleurs est réduite, le maintien d'une famille devient une charge très lourde pour le faible nombre de personnes qui travaillent. Les pressions exercées sur les femmes afin qu'elles s'occupent des enfants et des malades, vieillards et handicapés sans bénéficier d'aides sociales suffisantes continuent de croître.

### *La conclusion est donc que*

L'incapacité à utiliser le capital humain, et en particulier les femmes hautement qualifiées, va à l'encontre du développement économique et gaspille d'importantes énergies et de grands investissements qui, dans le cas contraire, pourraient contribuer à un meilleur développement économique pour tous.

### *Une dernière réflexion*

Souvent, un taux d'activité économique plus élevé pour les femmes dans la Région MONA ne s'accompagne pas d'une amélioration réelle de leurs conditions de vie et de leur position sur le marché du travail. Il est urgent de procéder à une réforme des droits du travail et de la mettre en place à tous les niveaux, et pour tous.

Le succès de toute réforme dépend de deux facteurs : le comportement de la société civile envers elle, et l'interprétation qui en est faite par les législateurs et les juges, qui ont été chargés de la mettre en place au niveau des parlements. Le public peut trouver des stratégies visant à ignorer ou éviter une réforme allant à l'encontre de ses pratiques sociales. Une réforme légale, en soi, est incapable de mener à un changement social si elle n'est pas étayée par des réformes éducatives, en matière de droit du travail et d'emploi de la femme, par l'apport de droits politiques et une meilleure participation de la femme à la vie politique, ainsi que par un soutien des médias en tant qu'instrument de diffusion et de sensibilisation auprès de l'opinion publique. En ce sens, la réussite des réformes est un équilibre entre trois logiques : celle de la société civile, celle du législateur et celle du juge.

### *Présentation*

*Macarena Cotelo*

Présidente de la READI  
ESPAGNE

En tant que Présidente de l'Association READI, c'est une grande satisfaction pour moi de présenter cette édition qui est la seconde d'une série de publications que la READI a mise en place en 2010. Nous souhaitons divulguer et faire connaître les intéressants résultats des sessions de travail de nos membres et ce, de manière concrète.

Nous avons l'espoir que peu à peu ce travail augmentera grâce à l'effort et à la collaboration de tous nos membres, de nos donateurs, et de tous ceux qui désirent participer à nos activités, en respectant notre mission, qui n'est autre que la recherche et la création d'une sphère de coexistence dans le bassin méditerranéen, où la solidarité se renforce et les expériences de développement et de compromis social s'unissent afin de consolider la paix entre les cultures et de surmonter les conflits.

La READI poursuit son but en restant proche de la ligne d'action de la coopération madrilène, et internationale, plus concrètement l'aboutissement des ODM (Objectifs de Développement du Millénaire) et de la Charte des Droits de l'Homme.

Dans la présente publication, nous faisons référence au séminaire intitulé « La femme dans le droit du travail et la conciliation avec la vie familiale dans la Région MONA » qui a eu lieu le 25 novembre 2010. Au cours de cette rencontre, nous avons abordé une question fondamentale dans la région de Mona (Moyen Orient et Afrique du Nord) : le statut de la femme dans le droit du travail, et la conciliation du travail et de la famille. Les discours des membres participants de différents pays (Tunisie, Maroc, Libye, Jordanie, les Territoires Palestiniens et Madrid) furent très riches et intéressants.

Je voudrais remercier ici tous les conférenciers et participants à ce séminaire, ainsi que la Communauté de Madrid et la Mairie de Madrid, dont l'aide nous a permis d'organiser cette réunion et par là même d'en faire connaître les tenants et aboutissants.



## Réflexions

*Jumana Trad*

Présidente Honorifique de la READI  
ESPAGNE

Depuis sa création en 2001, la READI s'est fixé une priorité : donner aux organisations du Sud la possibilité de participer à part entière au développement de leurs états membres et de faire entendre leur voix à un niveau international. C'est dans cet esprit que nous nous sommes réunis avec nos organisations spécialisées. Autre créneau important de la READI : le partenariat entre les pays méditerranéens qui s'est manifesté par des rencontres, travaux, projets et déclarations conjointes entre nos organisations du Nord et du Sud de la Méditerranée.

Au cours de cette nouvelle rencontre, nous avons voulu comprendre quels sont les problèmes auxquels sont confrontés les femmes arabes pour pouvoir faire partie intégrante de la vie professionnelle dans leur pays respectif, puisque dans la majorité de ces contrées, cela n'est pas chose aisée. Je voudrai conclure ce débat par ces quelques mots.

Ainsi que nous le rappellent de nombreux rapports des Nations Unies sur le monde arabe, tout comme les études présentées lors de ce débat, les femmes de cette région du monde sont discriminées à deux égards : devant la loi et dans la pratique.

Tous les experts considèrent que « l'éducation » et la « formation » sont les bases de la progression des femmes dans notre société. En 2009 déjà, nous nous étions penché sur ce point. Dans le monde arabe, les progrès qui existent dans l'éducation ne vont pas de pair avec une amélioration de la vie professionnelle. En effet, seul un tiers des femmes ont un emploi rémunéré dans les pays du Proche-Orient et d'Afrique du Nord, ce qui constitue le niveau le plus bas du monde.

Comme nous l'avons débattu et commenté, entre les nombreux problèmes auxquels est confronté la femme dans le monde arabe, nous pouvons dire sans nous tromper que l'amélioration de son éducation n'est en aucune manière reflétée dans sa situation professionnelle. Cela est dû aux traditions culturelles très strictes et à une discrimination légale qui les empêche de postuler à des emplois en accord avec leurs études.

Il semble juste toutefois de souligner que tout n'est pas totalement négatif. En effet, des progrès commencent à se dessiner dans les pays arabes. Des femmes dirigent et possèdent des entreprises. Certaines sont directrices de banque, d'instituts financiers, de grandes industries ou ont des portefeuilles de ministres. Cela reste

toutefois anecdotique car les mentalités sont encore très réticentes et les limitations sociales et légales empêchent les femmes de pouvoir exercer pleinement leurs droits.

Nous pensons que ces problèmes ne trouvent pas leur source dans la religion mais dans la législation. Dans la majorité du monde arabe, les premières victimes des lois du travail sont les femmes quels que soient les secteurs, industriel comme administratif. Cela se reflète dans les inégalités des salaires, dans le système de préretraites, dans le manque de facilité ou d'aide pour les mères qui travaillent, etc. D'autre part, la loi ne considère pas les femmes travaillant dans l'agriculture, celles qui se dédient aux tâches domestiques, les immigrées, ou celles qui proviennent de milieux défavorisés.

Ensemble, nous avons réfléchi et conclu que l'unique chemin pour arriver à une solution est une réforme adéquate du Droit du travail à laquelle doit s'ajouter une profonde révision des « codes de famille » qui sont totalement inégaux et trop présents dans les pays du Sud.

En conclusion, nous revenons à ce que nous avançons il y a un an ; il faut absolument reconsidérer les différentes lois ayant trait aux femmes dans les pays du Sud pour les adapter aux conventions internationales, plus particulièrement à la Convention pour l'Élimination de la Discrimination contre la Femme, afin de garantir les droits humains, les libertés et la dignité. En résumé, il

faut qu'elles soient régies par la Déclaration Universelle des Droits Humains, unique document qui respecte toutes les croyances et les traditions culturelles. À cet effet, les ONG et différentes organisations, les autorités gouvernementales ainsi que les institutions internationales devront mettre leurs efforts en commun.

En cette ère de changement dans le monde arabe, nos efforts doivent se concentrer dans ce sens afin de garantir à tous les citoyens, hommes comme femmes, des pays du Sud de la Méditerranée, un traitement semblable, en accord avec leur dignité et leur liberté, et seulement ainsi la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme pourra être respectée.

## *Discours de bienvenue*

*Laura López de Cerain*

Directrice Generale de Cooperación au Développement auprès de la Mairie de Madrid  
ESPAGNE

Une fois de plus, je vous remercie de votre invitation à laquelle je réponds avec grand plaisir, non seulement dans le cadre de mes obligations institutionnelles en tant que représentante de l'un des organismes financeurs (comme le soulignait Macarena Coteló), mais encore parce que personnellement, je partage la stratégie de cette organisation vis-à-vis de son programme de renforcement, de sensibilisation et d'approfondissement de sujets fondamentaux.

Nous savons tous – et cela se voit – que la READI s'est constitué en tant que réseau ouvert, mais aussi très focalisé sur un certain nombre de thèmes, une certaine zone géographique et des lignes d'action très précises. C'est pourquoi nous avons, à la mairie de Madrid, financé ce séminaire, à l'instar des précédents, dans le cadre d'une stratégie de sensibilisation et d'éducation pour le développement.

Mais nous devons préciser qu'à la différence d'autres actions qui ont certainement leur sens, mais peut-être pas la profondeur de celles-ci, nous sommes tout particulièrement fiers de soutenir de telles initiatives qui ciblent des thèmes que j'estime très pertinents : l'année dernière,

nous parlions d'éducation, aujourd'hui nous parlerons du cadre juridique, de la conciliation entre la vie familiale et professionnelle, dans certains pays, dans certaines conditions. Or, je pense que l'importance ne se définit pas uniquement par le choix des thèmes, mais encore par leur approche.

J'ai eu l'occasion de parcourir les documents préparatoires de ce séminaire, et j'ai pu constater que ce sont des documents élaborés, rigoureux, profonds, très ciblés, qui nous permettront à tous d'avancer. Cette approche théorique associée à un parfait ajustement à la réalité de chacun des pays de la région où le travail est mené est fondamentale pour que nous puissions continuer à avancer dans le domaine de la coopération dans cette région très spécifique, couverte par la FPSC et la READI, et que peu d'ONG espagnoles abordent avec une telle profondeur.

Pour ceux qui ne connaissent pas la trajectoire de la mairie de Madrid en matière de coopération, sachez que nous finançons depuis de nombreuses années des projets à travers des ONG, mais que notre action ne s'arrête pas là.

Dans votre domaine d'activité, nous centrons notre action uniquement au Maroc, souvent avec la Fondation Promotion Sociale de la Culture, dont les lignes d'action rejoignent les nôtres. Au Maroc, nous avons établi des axes prioritaires et points de départ pour pouvoir renforcer la société civile : le travail de la femme et les mineurs.

L'année dernière, nous parlions d'éducation ; cette année, des aspects juridiques, professionnels, du cadre légal, qui est fondamental pour garantir le progrès de la femme, de la conciliation entre la vie familiale et professionnelle. Or, sans les aspects culturels, dans une région comme celle-ci, le triangle serait, je pense, incomplet : éducation, formation, culture ; éducation, cadre juridique et culture sont trois facteurs fondamentaux pour jeter les fondements d'un développement de la femme et de la société en général. Pour cette raison, je pense que vos regards pluridisciplinaires sont également essentiels dans l'analyse de ce genre de sujets.

Le cadre juridique, à mon avis, est bien entendu une condition *sine qua non*, mais insuffisante s'il n'y a aucune modification, transformation de la société ou des aspects culturels. Tous les changements et les transformations découlent à mon avis de ces composantes. L'égalité juste, et pas seulement l'égalité nominale ou formelle entre les hommes et les femmes, doit reposer sur le principe « même reconnaissance, même mérite ». Nous savons tous que la femme et la famille sont des facteurs fondamentaux de

changement. Je vous souhaite la bienvenue, en mon propre nom et en celui de la mairie de Madrid, et en particulier à toutes les personnes qui sont venues de loin pour visiter notre merveilleuse ville.

## Discours de bienvenue

*Percival Manglano*

Directeur de la Coopération au Développement de la Communauté de Madrid  
ESPAGNE

En premier lieu, j'aimerais vous souhaiter la bienvenue. Je sais que vous venez de pays de l'ensemble du bassin méditerranéen, du Liban, des territoires palestiniens, du Maroc, de la Tunisie et de Mauritanie. Bienvenue à Madrid. Je remercie et félicite Mme Pilar Lara et toute l'équipe de la Fondation Promotion Sociale de la Culture pour l'organisation de ce séminaire, ainsi que pour le travail qu'elle réalise en général avec la Communauté de Madrid sur les territoires palestiniens et sur toute la Méditerranée.

Mme. Laura López de Cerain vous parlait il y a un moment de la coopération décentralisée. Comme vous le savez, l'Espagne est un pays très décentralisé, ce qui implique que des administrations publiques telles que les régions ou les villes financent également des projets de coopération au développement, ce qui signifie que notre rôle principal consiste à financer des ONG. Ce que nous voulons, c'est soutenir les initiatives de notre société civile, dont l'expression la plus courante est l'ONG.

Je dirais que la Fondation Promotion Sociale de la Culture est une ONG exemplaire pour le type de coopération que nous réalisons.

Dans le cas de la Communauté de Madrid, il y a longtemps que nous travaillons avec la Fondation. Depuis 2004, nous avons financé plus de 3 millions d'euros en projets pour la FPSC. Tout d'abord en Amérique Latine : en Bolivie, au Paraguay. Mais depuis 2008, nous nous sommes focalisés sur les territoires palestiniens. Il y a parmi nous aujourd'hui certains représentants, et notamment la présidente de Caritas Jérusalem, qui sont les partenaires de la Fondation sur les Territoires Palestiniens.

Les projets que nous sommes en train de réaliser sont tout particulièrement orientés vers l'éducation. L'éducation est un secteur prioritaire pour la coopération espagnole en général, et bien évidemment pour la coopération madrilène.

Dans le cas de la Communauté de Madrid, près de 30% de nos fonds sont alloués à la coopération, ce qui en fait le segment le plus important de notre activité. Et dans le domaine de l'éducation, la partie la plus importante est la formation élémentaire : primaire et secondaire, y compris l'alphabétisation, etc. Il en est ainsi parce que nous considérons que l'éducation est le secteur qui garantit le



plus grand nombre d'opportunités. Si d'une certaine manière, nous interprétons la coopération au développement et le développement en général comme le processus de génération d'opportunités et d'extension des sphères de liberté des individus, l'éducation, et surtout l'élémentaire, est absolument essentielle, en particulier pour les femmes. S'il existe de grandes différences d'opportunités entre les hommes et les femmes dans de nombreux pays du monde, c'est souvent à cause de l'éducation : combien de familles y a-t-il dans lesquelles le garçon va à l'école, et la fille reste à la maison pour aider aux tâches domestiques, entre autres ?

L'effort déployé pour améliorer les opportunités éducatives des femmes est absolument essentiel pour progresser dans la génération d'opportunités pour tous dans une société, c'est-à-dire principalement pour avancer dans le développement. L'éducation occupe une place essentielle dans notre coopération, en parfaite harmonie avec la promotion des droits et des libertés des femmes. À travers l'éducation, mais aussi de nombreuses autres initiatives telles que la génération de ressources, la défense de droits élémentaires comme, par exemple, celui à la propriété. Il existe encore des sociétés dans lesquelles les femmes n'ont pas droit à la propriété. Aussi croyons-nous que les initiatives allant dans ce sens sont très importantes, et nous les finançons à travers des ONG.

Mais le travail que nous réalisons avec les ONG ne se limite pas à mettre en œuvre des projets dans ces pays : nous menons

également des actions de sensibilisation, ce qui est précisément ce qui nous conduit à nous réunir ici aujourd'hui. La sensibilisation entendue comme le fait d'informer la société madrilène en général, et notamment les acteurs de la coopération, pour avancer dans une réflexion conjointe permettant de garantir la mise en œuvre d'une meilleure coopération. Je crois que nous commettrions une erreur si nous pensions que le monde de la coopération fonctionne parfaitement et qu'il n'y a plus aucun défi à relever. Tous ceux qui se consacrent à la coopération – j'en fais partie – sont conscients qu'ils doivent travailler encore mieux.

Les défis liés à la pauvreté dans le monde existent toujours, aussi la coopération doit-elle faire un effort permanent pour améliorer ses résultats dans ce domaine. Bien évidemment, la coopération à elle seule ne va pas réduire la pauvreté dans le monde – beaucoup d'autres facteurs vont y contribuer –, mais elle fait partie des acteurs impliqués, et il convient de faire preuve d'autocritique et de mener une réflexion conjointe pour définir les principales lignes d'action qui permettront d'atteindre cet objectif.

Ce type de réunions, qui se focalise sur des aspects particulièrement concrets comme la femme et le droit du travail, suscite un grand intérêt et nous permet de continuer de progresser en faveur du développement des sociétés.

Pour en finir, j'aimerais faire une mention spéciale à la personne qui présentera la conférence inaugurale après ces quelques mots de bienvenue, Mme Jocelyne Khoueiry, qui représente un autre exemple de la coopération mise en œuvre par la Communauté de Madrid. Dans ce cas, les actions sont mises en œuvre au Liban, également dans le domaine de l'éducation et des droits de la femme. Il s'agit du seul projet de la Communauté de Madrid au Liban, et nous lui souhaitons une grande réussite.

# II. Législation du travail et conciliation avec la vie familiale dans la Région MONA. Situation et problèmes



## *...Une conciliation de droits*

*Jocelyne Khoueiry*

Membre Fondateur et Présidente de « La Libanaise Femme du 31 Mai »  
LIBAN

Chères mesdames et messieurs, permettez-moi tout d'abord de vous saluer, de louer l'idée de l'organisation d'un séminaire qui se veut à la recherche d'une législation conciliatrice de deux droits qui partagent actuellement la vie de la femme, son droit au travail, à réussir sa vie professionnelle, et son droit à assumer sa vie familiale. Une conciliation loin encore d'être établie dans notre région moyen orientale et nord africaine. Je remercie donc le « Réseau Euro-Arabe des ONGs pour le Développement et l'Intégration », pour m'avoir accordé cette chance d'être parmi vous, de pouvoir partager ensemble notre condition présente, en tant que femmes au travail, et nos perspectives d'avenir. Mon intervention constitue une entrée en matière concernant l'importance d'une telle conciliation, qui vise l'intégrité et la totalité du développement humain de la femme, les opportunités d'une telle démarche au niveau social, culturel et même économique. Ce souci de globalité nécessite une position culturelle préalable de la part du législateur concernant, tout d'abord, la personne et le rôle de la femme, le concept et le rôle de la famille, en d'autres termes un choix de base fondamental.

### *Quelques questions qui aident à la réflexion*

1. Penser à une législation du travail concernant la femme et les exigences de sa vie familiale, nous rappelle, à mon avis, les débats du siècle dernier, fermentés par les effets bouleversants de la révolution industrielle, quand l'économique et le souci de productivité ont pris le dessus par rapport à l'homme. On se demande aujourd'hui : à quel point serait authentique et viable un progrès économique qui se réalise au détriment de la femme, de ses besoins fondamentaux ignorés par le processus de productivité et de rentabilité, telle la vie familiale ou les exigences de maternité à titre d'exemple ? La femme est-elle vraiment, en ce qu'elle a de féminin, une personne humaine à part entière qui a la plénitude de droits et de devoirs ?
2. Peut-on vraiment élaborer une stratégie productive, ériger une législation du travail, juste, durable, efficace, si elle n'est pas en harmonie avec la nature de l'homme, de ce qui fait son

bonheur et sa raison d'être ? Peut-on, dans ce sens, continuer à éviter des repères qui marquent sa dignité et sa suprématie par rapport à tout système, étant lui-même la raison ultime de toute entreprise ?

3. Quel regard doit avoir le législateur, à partir de quel consensus socioculturel, sur la place et la valeur de la famille dans la société ? Cette institution naturelle qui précède à tout ordre social n'est-elle pas fondamentale quant à la structure de la société ? N'est-elle pas essentielle quant au processus de socialisation de la personne humaine ? De sa dimension relationnelle, son équilibre psychique, son ouverture et son épanouissement affectif ? Une famille réussie n'est-elle pas l'école par excellence qui dote la société de tant de valeurs indispensables à son humanisation ? Une école naturelle, unique et irremplaçable où l'homme se reconnaît dans sa dignité, aimé pour ce qu'il est, au-delà de ses blessures et ses échecs, à tout âge et dans toute situation. Une famille réussie n'est-elle pas un élément de stabilité, de paix, d'intégration et de solidarité sociale, un milieu de rencontre harmonieuse entre des différents ? Une famille réussie n'est-elle pas, finalement, un facteur économique positif qui réduirait les frais d'une caisse sociale infiniment sollicitée ? Une famille réussie parce que respectée et soutenue, ne serait-elle pas un facteur de majeure rentabilité et d'un progrès plus sûr et plus équilibré ?

4. Les ONG préfèrent aujourd'hui, aborder les besoins sociaux en classant les personnes ou les organisations « bénéficiaires » selon les catégories d'âge ou les types de besoins (les personnes du 3<sup>e</sup> âge, les personnes à besoins spéciaux, les malades, les enfants, les femmes victimes de violence...) la famille ne figure jamais dans la liste alors qu'elle peut constituer un cadre de partenariat idéal qui simplifie et facilite l'intervention.

#### *Quelques déductions*

1. Sauvegarder la vie familiale, pour plus de paix et de stabilité sociale, interpelle les responsables à prendre les mesures nécessaires qui aident les différents acteurs à réussir leurs rôles, notamment la mère, appelée à une présence particulière auprès de ses enfants. A souligner que tout investissement dans ce sens ne peut que multiplier les opportunités et servir les intérêts réciproques, celui de la femme elle-même, celui de l'enfant, de la famille et de toute la société. Une femme qui est dans ses droits est une citoyenne plus capable et plus efficace.
2. Permettre à la femme de concilier entre sa vie professionnelle et sa vie familiale signifie vouloir et savoir inventer les solutions et les « astuces » qui sont finalement des indices révélateurs d'un choix stratégique intelligent qui consiste à opter pour

une économie et une politique sociale à la mesure de notre humanité et de notre dignité.

3. Le défi serait donc dans la capacité à faire réussir la conciliation de plusieurs droits qui se complètent : Le droit de l'enfant à la chaleur maternelle et familiale, le droit de la femme à réussir sa maternité et sa vie professionnelle qui lui permet de fournir un apport spécifique et indispensable à l'éclosion sociale, le droit de la société à bénéficier des dons de la femme sans devoir se priver des richesses familiales édifiantes.

Pour conclure, je pense que l'expérience et les exemples ne manquent pas pour réussir à éviter les dérives d'un choix aliénant. Deux efforts doivent être maintenus pour un processus de redressement sain et durable : un effort de la part de la femme elle-même qui ne doit pas céder en sacrifiant l'essentiel, un engagement sérieux et assidu au niveau des différentes organisations sociales qui doit pousser vers une prise de conscience de la situation alarmante et favoriser des résolutions adéquates. Une position de la part du législateur, émanant d'une perception saine, respectueuse de la dignité de l'homme, doit parvenir à une harmonisation réelle et concrète des droits qui sont fondamentalement complémentaires.



# III. Législation du travail et conciliation avec la vie familiale : propositions d'amélioration. Immigration, intégration et marché du travail : le rôle de l'éducation

## *Immigration et intégration des immigrants au travail : le rôle de l'éducation*

*Hanan Madanat*

Superviseur académique des écoles du Patriarcat Latin de Jérusalem en Jordanie et Docteur en Éducation  
JORDANIE

### *Introduction*

Le droit à l'éducation est un droit longtemps recherché par les femmes. L'Histoire de l'éducation des femmes s'est écrite parallèlement aux débuts du féminisme. Les femmes ont fait d'énormes progrès en faveur de la dispense d'une éducation décente, mais beaucoup reste à faire.

L'éducation a toujours été la pierre d'achoppement des femmes, les empêchant de prétendre à un statut gratifiant tout en les isolant de leurs homologues masculins. Mais elle est également la porte qui ouvre sur ce rêve insaisissable qu'est l'égalité. Avant que les femmes n'obtiennent le droit (pour ne pas dire le privilège) à l'enseignement supérieur, elles étaient considérées comme des citoyens de second ordre, dignes ni de voter ni de devenir propriétaires ni de jouir d'aucun de ces prétendus « droits absolus. » Les hommes n'étaient pas les seuls à penser que la position des femmes devait être inférieure à

la leur : c'était l'opinion de la communauté toute entière.

Les femmes ont néanmoins fini par se libérer de ces contraintes sociales au travers de l'éducation. Elles sont devenues instruites et, grâce aux connaissances obtenues, ont acquis le sens de l'estime de soi et le pouvoir de changer l'Histoire. *L'éducation est le fondement du pouvoir des femmes d'aujourd'hui.*

### *L'éducation*

« *Lorsque vous éduquez une femme, vous éduquez sa famille. Si vous éduquez les jeunes filles, vous éduquez le futur* ». Rania de Jordanie, mai 2006.

**Bref aperçu de ce qu'étaient l'éducation et le statut des femmes autrefois :**

La conception « bancaire » de l'éducation a été inventée par Paulo Freire (1970). Il s'agit d'une approche de l'enseignement qui consiste en un acte de dépôt où l'étudiant est le réceptacle et l'enseignant le remplisseur. Ce système était à l'opposé de celui prôné par Freire : une éducation qui renoue avec le dialogue, l'engagement et l'égalité, dénonce le silence et déplore l'oppression.

Certains régimes parmi les pays arabes sont toujours loin d'être progressistes et demeurent oppressifs... Les programmes scolaires y sont restés rigides, sans imagination et incapables de répondre aux besoins de sociétés qui évoluent à vue d'œil.

Au regard de ce qui vient d'être dit, dans ces régimes trop stricts, le choix des femmes se limite à être opprimées, ce à quoi aboutit le système de Freire, ou à progresser selon celui de John Dewey.

En revanche, la conception « bancaire » de l'éducation à l'école et les systèmes éducatifs en général ont été et continuent d'être utilisés pour perpétuer voire renforcer certaines idéologies concernant la « nature » et le « rôle » des femmes. L'éducation des femmes se limitait à ce qui pouvait leur servir dans leur rôle principal d'épouses et de mères, aussi les femmes n'avaient-elles pas accès aux mêmes postes que les hommes.

**Bref aperçu de ce que l'éducation des femmes est et doit être**

De nos jours, les femmes arabes font en sorte d'obtenir une éducation progressiste, que ce soit dans leur pays ou à l'étranger, qui les encourage à observer, à découvrir, à remettre en question et à analyser au lieu de prendre les choses au pied de la lettre. Ainsi, la philosophie éducative progressiste de Dewey est de plus en plus perceptible dans les récits de femmes. Selon elles, cela mène au progrès social et à la réforme. Au Canada, les immigrantes arabes ont affirmé que nous devrions mettre en place un système d'éducation non pas basé sur la mémorisation mais sur un engagement interactif qui renforce les aptitudes des femmes.

D'autres universitaires américains tels que Barbara Bailey (2000, 2003) ou McLaren (1991), se sont penchés sur la situation des femmes arabes. La philosophie progressiste de Dewey [à l'école et les systèmes éducatifs en général ont été et continuent d'être utilisés pour perpétuer voire renforcer certaines idéologies concernant la « nature » et le « rôle » des femmes]. Certains aspects de l'éducation mènent à la transmission de connaissances, d'un style et de valeurs qui constituent la culture d'un peuple, en se concentrant sur l'intelligence des femmes pour qu'elles dépassent les traditions inhérentes à leur environnement social et innovent, bien que modestement, afin qu'elles puissent constituer leur propre culture intérieure.

### **L'éducation affecte-t-elle la manière dont les femmes se perçoivent ?**

Certaines enquêtes montrent que les filles arabes dont les parents ont eu l'opportunité d'étudier et de terminer leurs études supérieures, notamment à l'étranger (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, etc.), ont de plus grandes chances de recevoir une éducation et de s'intégrer en jouant différents rôles au sein de leur société ou d'une autre. Elles croient en elles-mêmes et en leur potentiel.

Certaines barrières comme : les ressources économiques, les normes culturelles et les croyances religieuses, peuvent inciter les femmes à la migration ou à l'[é]migration et, dans le même temps, affecter leur implication dans leur pays et à l'étranger. Les aspirations « féminines » à une éducation plus approfondie les poussent à rechercher un emploi pour elles-mêmes dans leur pays ou, le cas échéant, à l'étranger.

Diverses études démontrent que les femmes arabes qui ont émigré vers certains pays comme le Canada, que ce soit pour y étudier ou pour y vivre, ont affirmé que l'éducation reçue leur avait donné confiance en elles mais les avait aussi dotées de la capacité de débattre, d'articuler des idées, de penser de manière critique, de remettre en question les rôles assignés à chacun en fonction de son sexe et de contester les notions culturelles ou traditionnelles.

### *Différentes législations basées sur la religion islamique*

Au sein de l'islam, les hommes et les femmes ont la même religion, les mêmes obligations morales et les mêmes responsabilités. Pourtant, les traditions culturelles qui régissent les sociétés musulmanes arabes prônent la soumission de la femme. D'un autre côté, l'enseignement islamique insiste grandement sur l'importance de l'éducation et encourage les femmes à s'insérer dans toutes les sphères publiques. Néanmoins, la plupart des habitudes ou des règles suivies aujourd'hui ne figurent pas dans les textes sacrés de l'islam mais reposent plutôt sur des habitudes sociales, des traditions et des règles dictées par les hommes. Par conséquent, l'accent est mis sur l'éducation et la capacité des femmes à la réflexion critique concernant leurs droits.

### *Les systèmes d'éducation dans le monde arabe*

Les systèmes éducatifs dans les sociétés du monde arabe étaient autrefois le reflet de la conception « bancaire » de l'éducation de Freire. Mémoriser, archiver, et répéter le programme d'un examen, indiscutable lorsqu'il s'agit de tradition culturelle ou religieuse, tout à cet égard est enseigné comme étant « le seul et le meilleur. »

Ce que les femmes du monde arabe recherchent aujourd'hui, c'est une sorte d'éducation continue et créative. Elles sont conscientes

qu'elles peuvent prétendre au plus haut degré d'éducation pour leur vie comme pour leur famille. Le but des femmes est de développer des capacités latentes chez l'être humain et de coordonner leur expression pour l'enrichissement et le progrès de la société, en inculquant à leurs enfants des connaissances spirituelles, morales et matérielles. Divers mouvements dans le monde arabe insistent sur le besoin réel et véritable des femmes en matière d'éducation. Des dirigeantes féminines telles Rania de Jordanie, Asma de Syrie ou la Sheikha Mozah du Qatar, entre autres, le démontrent par le biais d'initiatives intelligentes en faveur de l'éducation féminine, de l'éradication de l'illettrisme, et de l'amélioration du statut de la femme dans les sociétés arabes. Elles témoignent :

*« En matière de sciences, d'art, d'affaires et de politique, les femmes arabes laissent de plus en plus leur empreinte, sans être encore tout à fait parvenues au centre de la scène. Elles sont en passe de marquer durablement le XXI<sup>e</sup> siècle. L'époque où les femmes arabes n'étaient ni vues ni entendues ou du moins plus vues qu'entendues, en dehors de leur foyer, est heureusement révolue dans la majeure partie du monde arabe. Dans les états arabes les plus libéraux, comme le Liban ou la Tunisie, on peut trouver des femmes dans toutes les tranches de la population active. Les femmes arabes ne tournent pas le dos à leur rôle traditionnel d'épouses et de mères, mais cherchent de plus en plus à l'associer à une carrière en dehors de chez elles. Et ce ne sont pas les modèles qui manquent, tous [les menant de l'avant.] »*

*L'éducation des femmes arabes, qu'elles restent dans leur pays ou soient obligées d'émigrer pour quelque raison que ce soit, est :*

1. Un processus de création qui les aide à atteindre une harmonie essentielle entre la foi et la raison, les encourage à explorer librement la réalité et exerce leur esprit à reconnaître la vérité. Aussi les femmes ont-elles besoin d'une Véritable Éducation pour déployer leurs capacités, développer leur sens de l'analyse, prendre confiance en elles, et acquérir une vision des choses qui va leur permettre de devenir des actrices très motivées du changement social, au service des meilleurs intérêts de la communauté.
2. En conséquence, les femmes ont besoin d'une Définition étendue de l'Éducation, afin de pouvoir se libérer d'un environnement qui tourne aujourd'hui beaucoup autour de l'économie et afin d'assumer leur capacité à transformer non seulement les individus mais aussi les sociétés entières.
3. Elles ont besoin de l'éducation en termes de connaissances, de qualités, d'aptitudes, d'attitudes et de capacités qui leur permettent de devenir des sujets conscients de leur développement et des participants à la fois responsables et actifs dans un processus systématique de construction d'un nouvel ordre mondial.

4. Elles ont besoin de l'éducation en tant qu'Instrument du Changement : les femmes instruites doivent prendre conscience de leur position en tant que membres d'une communauté à l'échelle locale mais aussi mondiale, et elles doivent croire que leur vie peut faire une différence.
  5. L'éducation peut aussi être un outil qui incite leurs enfants à collaborer à leur évolution propre et à celle de leur communauté.
  6. Bien que les considérations économiques soient reconnues comme nécessaires à la planification pédagogique, des voix s'élèvent contre l'idée répandue que l'éducation est surtout un moyen pour améliorer la situation économique des femmes. Cependant, le but de l'éducation des hommes comme des femmes est de développer des compétences et des capacités restées latentes, afin qu'ils jouent leur rôle dans la marche en avant de la civilisation.
  7. Ils devraient recevoir un Enseignement Universel en cohérence avec les besoins réels d'une communauté et qui contribue à la cohésion de l'humanité.
  8. L'éducation morale des femmes est de la responsabilité d'une communauté car il s'agit tout autant de l'éducation des générations futures. Cette double responsabilité de développer le caractère de l'enfant et de stimuler son intellect revient aux femmes en tant que mères, aux enseignants, enfin à la communauté dans son ensemble.
  9. Concrètement parlant, les femmes ont besoin de l'éducation afin de bien comprendre les enjeux du progrès social tels que la santé et l'hygiène, l'agriculture, l'artisanat et l'industrie, tout du moins au niveau local.
  10. Il s'agit d'un acte humanitaire de dévouement à l'unification du genre humain.
- Mais la maternité elle-même n'est pas uniquement un rôle féminin ; tout au plus est-elle un rôle parmi d'autres dans la vie d'une femme. Ainsi, son rôle en tant qu'être humain demeure le rôle essentiel de sa vie. Elle doit prouver par ses actes qu'elle est :
1. Une personne douée de raison,
  2. Une personne volontaire,
  3. Une personne qui a le sens de l'affection,
  4. Une personne qui a une mission à mener à bien,
  5. Une personne capable de prendre part à la vie.
- L'humanité des femmes est donc l'aspect le plus important de leur personnalité ; les femmes sont nées pour contribuer à l'existence à hauteur de leurs facultés, tout comme Dieu a créé les hommes pour qu'ils contribuent à l'existence à hauteur de leurs capacités. Par conséquent, notre opinion est que, tandis que la part féminine de



la personnalité d'une femme se révèle dans une sphère restreinte, sa part humaine se manifeste tout au long de son existence en tant que femme.

De plus, la part humaine de sa personnalité sera, en effet, intégrée à la part féminine de son comportement en tant que femme, que ce soit avec son époux ou au cours de moments spécifiques de ressenti de sa féminité. Sa part humaine enrichira son comportement, le rendra plus noble et plus généreux de différentes façons, aussi bien auprès de sa famille qu'au cœur de la société.

### *Le rôle intrinsèque de la femme dans les règles et les législations de l'Islam*

L'idée que l'Islam fait de la femme une femme au foyer est très répandue, c'est pourquoi il est intéressant de s'y attarder. Mais avant de rentrer dans le vif du sujet, mentionnons l'existence de deux types de règles en vigueur dans l'Islam :

1. Les premières, contraignantes, dictent ce qu'une personne doit ou ne doit pas faire. On les appelle des obligations ou des interdictions.
2. Les secondes encouragent vivement une personne à faire quelque chose sans le lui imposer ; ou au contraire déconseillent à une personne de faire quelque chose sans l'en empêcher. On les appelle les règles du pire et du préférable, celles qui laissent à une personne le choix de faire ou non quelque chose.

L'Islam oblige-t-il la femme à rester au foyer après son mariage? Selon l'Islam, personne, que ce soit le père, la mère, un frère ou un proche d'une femme, ne peut légitimement l'obliger à s'occuper des tâches domestiques au domicile parental avant le mariage. Les travaux ménagers ne sont donc pas imposés aux femmes, pas plus qu'il n'est légitime pour le père ou la mère de les imposer à son fils.

Mais, si l'Islam ne considère pas les travaux ménagers accomplis par une femme comme l'un des articles du contrat de mariage, il n'exige pas non plus de la femme qu'elle travaille en dehors de sa maison pour faire vivre ou contribuer à faire vivre sa famille. Sur la base du contrat de mariage, un homme ne peut rien exiger de sa femme en dehors de la sphère privée de leur relation maritale et de ce qui peut s'y rapporter. Le reste, tels l'arrangement des affaires du ménage et l'éducation des enfants, ne saurait lui être imposé.

Depuis cette perspective, nous pouvons aborder la question du travail domestique des femmes comme la plus généreuse de leurs contributions venant compléter la plus généreuse des contributions de l'homme.

Si les femmes ne sont pas obligées de travailler, que ce soit au foyer ou en dehors, cela ne signifie pas qu'elles peuvent consacrer leur vie à ne rien faire. En effet, l'Islam encourage les femmes à s'occuper des travaux ménagers comme s'il s'agissait d'un acte de générosité ou d'un service rendu, et non par obligation.

L'Islam n'a pas forcé les femmes à s'occuper des affaires du foyer mais leur a offert l'opportunité de participer à construire la société dans laquelle elles vivent.

Le fait qu'une femme ne soit pas tenue de mener une carrière en dehors de chez elle ne signifie pas pour autant qu'elle n'a aucun rôle à jouer dans la vie. Cela indique au contraire que son champ de possibilités est assez large pour qu'elle puisse remplir son rôle de mère et de femme au foyer, faire vivre sa famille et elle-même sans que cela freine son aptitude à intervenir dans le domaine public.

Autrement dit, l'Islam et les autres religions assurent que les femmes peuvent participer de manière unique et pratique à ce perpétuel processus qu'est la [cohésion] d'une famille et de ses enfants, de la communauté et enfin la leur propre...

### *Emigration et intégration : le rôle de l'éducation*

Les pays du Sud-est méditerranéen auraient aujourd'hui une population totale de 12,7 millions d'émigrants, c'est-à-dire, dans la mesure où les statistiques permettent de le définir, de personnes nées dans l'un de ces pays, en possédant la nationalité, mais résidant ailleurs, peu importe leur nationalité actuelle. 8,2 millions (soit 64,7%) d'entre eux résident dans l'Union Européenne, 2,7 millions (21,4%) dans un pays arabe (pays du Golfe, Lybie et autres pays du

Sud-est méditerranéen) et 1,7 million (13,7%) dans d'autres régions du monde. Les pays du Golfe (destination des nombreux migrants venus d'Égypte, de Jordanie, du Liban, de Palestine, de Syrie et de Turquie) ; la Lybie (notamment pour les migrants égyptiens et tunisiens) ; les pays d'Afrique sub-saharienne (en particulier les migrants mauritaniens).

### *Envisager l'émigration... pourquoi ?*

Le flot migratoire en provenance de pays du Sud-est méditerranéen ne s'est pas interrompu en 2007-2008, comme en témoignent les registres des pays d'accueil (lorsqu'il en existe) ainsi que les observations faites dans les pays d'origine. Les statistiques fournies par ces derniers confirment la persistance du phénomène. Plusieurs enquêtes ont révélé que la proportion de jeunes désirant ou ayant l'intention d'émigrer est non seulement extrêmement importante, mais aussi qu'elle croît rapidement dans les pays du Sud-est méditerranéen.

### *Les pressions migratoires exercées sur le peuple peuvent s'expliquer par :*

1. L'existence de diasporas bien établies qui génèrent voire facilitent la migration, notamment par la voie du regroupement familial.

2. La persistance de différences importantes (aussi bien politiques qu'économiques) au nord et au sud de la Méditerranée couplée au désir croissant de mobilité et d'émigration des jeunes.
3. Le manque de sécurité dû au conflit avec Israël.
4. Le chômage.
5. Le sous-emploi.
6. Des emplois sans rapport avec le niveau d'éducation.
7. La faible reconnaissance des compétences.
8. Le manque de liberté et un déficit en matière de gouvernance.
9. La pression des événements extérieurs (conflits en Irak, en Palestine et au Darfour) et l'évolution économique interne.
10. La crise financière et économique qui a démarré en 2007-2008.

*Que font les pays pour répondre aux exigences susmentionnées ?*

Dans le but de rouvrir les canaux de migration légale pour les travailleurs, les gouvernements de plusieurs pays parmi les pays du Sud-est méditerranéen ont signé des accords bilatéraux sur la libre circulation des travailleurs avec divers pays, européens et autres.

*Un exemple : La Jordanie et la nouvelle législation pour l'emploi de 2007*

Cette législation réserve un certain nombre d'emplois aux seuls citoyens jordaniens. Entre cent mille et deux cent mille agriculteurs égyptiens, établis depuis longtemps dans la vallée du Jourdain, se sont potentiellement retrouvés, d'un jour à l'autre, en situation d'irrégularité.

*Types d'immigrants*

1. En situation régulière.
2. En situation irrégulière.

*Immigration féminine*

1. Immigration persistante.
2. Immigration spontanée.

Les femmes immigrer pour des raisons qui les obligent à s'adapter à une société nouvelle pour pouvoir vivre facilement. Ainsi, les femmes immigrer habituellement pour :

1. Améliorer leur situation financière et familiale ;
2. Rejoindre leurs époux et leurs familles ;

3. Étudier ;
4. Échapper à la pression sociale ;
5. Investir.

#### *Immigration et intégration*

1. Des femmes sans éducation sont des femmes sans qualification. Lorsqu'elles immigreront pour une raison ou pour une autre, leurs chances de trouver un travail et de s'intégrer socialement sont minces. Ce qui génère un sentiment négatif de ségrégation et d'isolement.
2. Changer de style de vie et d'horaires de travail, (valeur positive pour les femmes immigrantes), qu'elles travaillent ou non, qu'elles aient ou non reçu une éducation.
3. Les immigrantes arabes éprouvent des difficultés à préserver et à protéger leur mode de vie traditionnel, en particulier si elles sont mariées et ont des enfants.
4. Les longues heures de travail et l'absence de la mère ou du père pendant de longues heures étouffent le rôle de la mère et son importance au sein de la famille. Néanmoins, rester au foyer toute la journée peut l'étouffer, entraîner un sentiment de solitude ou une inclusion limitée voire imprudente.

#### *Conclusion*

Comme mentionné précédemment, les dirigeantes féminines arabes mettent l'accent sur l'égalité du droit à l'éducation pour les femmes arabes et se sont investies dans des projets qui visent à améliorer la vie des groupes non-privilegiés dans les différentes sociétés arabes, afin de faire baisser le pourcentage d'immigration. Leurs activités comprennent le développement de projets impliquant les femmes, la protection des enfants contre la violence, la promotion de la stimulation des jeunes enfants, la reconnaissance des progrès en matière de microcrédits.

De nombreuses femmes ont créé des fondations, diverses organisations non-gouvernementales qui aident les femmes à prendre des décisions au sein de la cellule familiale ainsi qu'à participer de la bonne marche de l'économie du pays. Bien que le désir des femmes de contribuer au développement de leur pays tout autant que les hommes prenne de l'ampleur, certains détails pratiques restent à résoudre. Un rapport sur le rôle des femmes dans le monde arabe moderne révèle que l'impératif social et politique est la nécessité de travailler pour créer une société harmonieuse d'hommes et de femmes travaillant main dans la main pour construire une meilleure société, une région prospère économiquement parlant, conçue par les Arabes pour les Arabes.

Sans la contribution des femmes, nous isolons 50% de nos populations, 50% de notre talent, 50% de notre créativité et 50% de notre potentiel.

Un exemple très simple sur l'évolution actuelle du statut de la femme dans le monde arabe. Un statut qui permet de réduire l'augmentation chez les femmes de l'immigration et de la migration. Les Jordaniennes s'intègrent avec brio, et d'une manière accélérée, dans plusieurs aspects de la vie, y compris la vie politique. De nos jours, il y a un certain quota de Jordaniennes au parlement. Lors des élections de 2010, elles ont fait des progrès remarquables à divers égards : elles ont mobilisé le plus gros pourcentage d'électeurs, près de 134 candidates ont été désignées dans plusieurs régions du pays et, pour la première fois, le parlement compte treize femmes parmi les représentants de régions, ce qui équivaut à 10,8% du nombre total de parlementaires en Jordanie.

L'éducation renforce la dignité des femmes et leur pouvoir de décision.



*La condition de la femme au Liban (focus sur l'éducation).  
Les conditions de vie des immigrantes au Liban*

Fady Moujaes  
Directeur Général d'Arc-en-ciel  
LIBAN



## la vie publique et politique

- La loi libanaise fondamentale (constitution) proclame l'égalité politique des libanais. Egalité de l'admissibilité aux fonctions politiques, au droit de vote et d'éligibilité, séparation des biens (La constitution ne mentionne pas expressément les femmes)
- Peu de participation au pouvoir étatique (législatif 1ere femme au parlement en 1963, exécutif en 1991)
- Très peu dans les partis politiques plus dans les syndicats et les ordres, mais rares aux postes de décisions. Participation importante dans le milieu associatif \*
- Adoption des conventions internationales sous quelques réserves principalement les problèmes de la nationalité \*\* (La femme ne peut donner la nationalité à son mari non libanais et par la suite à ses enfants)



Rôle politique  
timide

participer au  
développement

la vie publique et politique

Pourcentage des répondants par pays en accord avec l'énoncé.	Les femmes devraient avoir le droit de devenir juges.	Les femmes devraient avoir des droits égaux et poser des gestes politiques.	Les femmes devraient avoir le droit de devenir ministres.	Les femmes devraient avoir le droit de devenir premières ministres.	Les femmes devraient avoir le droit de devenir chefs d'État
<b>Égypte</b>	50	61	68	48	28
<b>Jordanie</b>	55	76	68	52	38
<b>Liban</b>	90	95	92	90	80
<b>Maroc</b>	75	82	80	75	55
<b>Total</b>					
D'accord	66	79	76	55	51
En désaccord	32	19	22	44	47

Gouvernance et participation citoyenne des femmes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord: Mme Valentine M. Moghadam, Professeure de sociologie (condition féminine), Directrice des études sur la condition féminine, Université Purdue 6164 Beering Hall West Lafayette, IN 47906 765 494-1494 --tiré du Rapport de 2005 sur le développement humain dans le monde arabe, p. 94, 199



L'avis des hommes et des femmes

participer au développement

la vie publique et politique

Les femmes au sein des parlements nationaux, région MOAN

Rang	État	Élections	Chambre basse/Chambre des députés		
			Sièges	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
29	Iraq	12 2005	275	70	25,5
39	Tunisie	10 2004	189	43	22,8
41	EAU	12 2006	40	9	22,5
86	Syrie	04 2007	250	30	12
92	Maroc	09 2002	325	35	10,8
100	Turquie	07 2007	549	50	9,1
108	Libye	03 2006	468	36	7,7
111	Algérie	05 2007	389	28	7,2
120	Jordanie	06 2003	110	6	5,5
122	Liban	05 2005	128	6	4,7
123	Iran	02 2004	290	12	4,1
126	Koweït	06 2006	65	2	3,1
129	Bahreïn	11 2006	40	1	2,5
130	Oman	10 2003	83	2	2,4
131	Égypte	11 2005	442	9	2
133	Yémen Arabe saoudite	04 2003	301	1	0,3
134	saoudite	04 2005	150	0	0

Women's rights in the middle east and north Africa: progress amid resistance, Sarja Kely, Julia Breslin: editors. Freedom house. Washington, D.C. Rowman and Littlefield publishers, inc

La réalité dans le  
Moyen Orient et  
l'Afrique du Nord

participer au  
développement

## la vie au foyer, la violence domestique

- La libanaise dans sa société, une bonne mère de famille et une maitresse de maison accomplie.
- L'âge du mariage chez la femme recule au profit de la scolarisation et du travail
- les statuts personnels sont régis par les communautés religieuses et non par un statut civil.
- la violence domestique n'est pas prise au sérieux par les représentants de la loi.
- Les délits d'adultère ne sont pas punis de manière équitable entre les deux genres.
- des groupes de pression tentent d'amender les lois discriminatoires et prévaloir les lois internationales sur celles locales.

acc

Encore du chemin à faire

participer au développement



## la vie au foyer, la violence domestique

selon une étude de KAFA – 2010 – financement de OXFAM), Les femmes (échantillon 18 ans et plus) sont violentées par:

- leur mari (74.5%)
- leur père (10.9%)
- leur frère (7.3%)
- leur mère (3.6%)
- un proche (1.8%)
- un "non proche" (1.8%)

96% de la violence contre la femme provient des hommes

### Localisation géographique:

- Beyrouth: 12.7%
- Banlieues de Beyrouth: 38.2%
- Mont-Liban : 20%
- Nord: 20%
- Békaa: 3.6%
- Sud: 1.8%
- Autres régions: 3.6%

<http://www.kafa.org.lb/>

étude financée par OXFAM en 2010

acc

Les banlieues,  
cauchemar des  
femmes au foyer.

participer au  
développement

## le monde du travail

- La participation économique de la femme à la main-d'œuvre au Liban est seulement de 27.8% en 1997
- Sa participation au Revenu National ne dépasse pas 21.8% c'est-à-dire est inférieure à sa part de la main- d'œuvre.
- La loi n'est pas franchement discriminatoire sur la base du genre, toutefois, elle n'exige ni ne garantit le passage aux grades supérieurs. (pas de texte juridique clair et obligatoire)
- Ce qui laisse le champ libre à la discrimination dans le secteur privé
  - la participation dans le processus de prise de décision s'avère l'un des domaines les plus résistants à l'égalité des genres.
  - l'inégalité dans les salaires (bien que dans le secteur public la loi impose une égalité des salaires)

acc

La loi v/s les pratiques


participer au développement

le monde du travail

Profession	Femmes	Hommes
directeurs	874	1179
Specialistes en sciences	605	832
Enseignants	464	702
Specialistes en santé	440	454
Ventes et marketing	430	535
Services	347	438
agriculture	568	493
<b>Taux de chômage</b>		
	11%	7.5%
<b>Taux d'analphabétisme (+15 ans)</b>		
	16.1%	6.7%

<http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#>

adaptation et synthèse de plusieurs tableaux tirés de Bilansur laparticipationéconomiquedesfemmes auLiban.



L'agriculture triomphante

participer au développement

## L'éducation, la culture

- Au Liban comme au Moyen Orient, la femme reléguée dans son rôle de mère et d'épouse n'a pratiquement pas eu de rôle culturel, artistique ou littéraire.
- Les quelques rares documents signés par des femmes, l'étaient toujours par l'expression « oum.. » ou mère de leur fils aîné, en référence au monde masculin.
- Ce n'est que vers le XVIIIe siècle que l'on vit des écrits féminins.
- La 1ère école de filles à Beyrouth, ne vit le jour qu'en 1834.

acc

historique

participer au  
développement

## L'éducation, la culture

- Certaines femmes célèbres mirent leur talent au service de leur consœurs, nous citons à titre d'exemple
- Julia Tohme, qui créa le 1er magazine féminin **Femme nouvelle**,
- May Ziade avec son oeuvre maitresse sur l'égalité **Les ténèbres et la lumière**,
- Nazira Zein Eddine el Halabi, journaliste, qui se rendit célèbre avec ses écrits sur la libération de la femme avec notamment **Le voile et le dévoilement**,
- Émilie Farés Ibrahim publia un recueil de poésie et des ouvrages sur la condition féminine.



Des noms  
illustres.

participer au  
développement



## l'éducation, la culture

- La culture de la femme, moyen privilégié pour l'émanciper et renforcer ses droits
- La culture, long processus qui commence par l'éducation scolaire.
- Pendant les deux dernières décennies, le niveau d'illettrisme de la population libanaise a baissé de 31.8% en 1970 à 11.6% en 1997.
- Toutefois, le modèle est resté le même : les femmes analphabètes sont deux fois plus nombreuses que les hommes, avec une plus grande concentration dans les groupes d'âge avancé et les régions rurales
- Depuis 1998, on estime (ESCWA) que 8 % des femmes libanaises ont obtenu leurs diplômes universitaires, contre 5% dans l'ensemble de la région arabe.
- Par ailleurs, le pourcentage de femmes en université a augmenté durant les quatre dernières années.



Des chiffres  
prometteurs

participer au  
développement


l'éducation, la culture

	Cycle académique					
	1er	2eme	3eme	4eme	N spec	total
femmes	90.5	82	76.9	43.2	61.1	75.6
hommes	9.5	18	23.1	56.8	38.9	24.4

Pourcentage des femmes et des hommes **Directeurs d'École et Chefs de Département à l'Université**

année	% de femmes travaillant a L'Université Libanaise	% de femmes travaillant dans les Universités Privées
94/95	33.4	32.7
95/96	32.9	35.2
96/97	33.7	31.8

<http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#> Bilansur laparticipationéconomiquedesfemmesauLiban.  
tiré de : LaCommissionLibanaisepourlesSciencesEducatives, L'enseignementUniversitaireauLiban,1999  
et : Le Centre de Recherche et de Développement Pédagogiques (CRDP), 1999



Enseignants, éducateurs au féminin.

participer au développement

## L'éducation, la culture

- 75% des lecteurs des journaux sont des hommes contre 25% de femmes. Les femmes par contre achètent plus de magazines spécialisés, c'est pourquoi les revues féminines sont plus nombreuses et plus variées.
- Les femmes au Liban sont les téléspectatrices les plus fideles et les plus assidues. Des centaines de femmes profitent de cette ouverture sur le monde, c'est parfois leur unique occasion d'entendre parler d'un événement, d'une pièce de théâtre, d'un film ou d'un artiste.
- Les libanaises lisent peu de livres, elles préfèrent les magazines, sauf pour une certaine élite. Cependant, les femmes achètent plus de livres que les hommes, elles achètent surtout des romans populaires, alors que les hommes achètent plus les livres spécialisés.



la presse, la  
télévision, le livre

participer au  
développement

## L'éducation, la culture

- Pas de tradition picturale libanaise, mais nombreuses sont les artistes chevronnées contemporaines. (Marie Haddad fait figure illustre, avec une oeuvre intitulée *Montagnards libanais*, exposée au musée du Jeu de Paume à Paris,...)
- La sculpture, tradition ancienne. (Salwa Rawda Choucair, Yolla Kassab, Rita Aoun....)
- La musique libanaise acquit ses lettres de noblesse avec Fayrouz et les Rahbanis depuis les années cinquante.
- Le théâtre relativement jeune (Carmen Loubos, Julia Kassar, ...)
- Le cinéma garde une touche intellectuelle après sa résurrection d'après guerre.
- La danse, caractère collectif et folklorique, danse du ventre. (Caracalla, Georgette Gebara...)



Les beaux arts

participer au  
développement

## Les Immigrant(e)s au Liban

- Plus de 200.000 travailleurs étrangers travaillent comme domestiques, manœuvres ou tâcherons au Liban. Philippins, Srilankais, Bengalis, Egyptiens, Erythréens, Ghanéens, Somaliens, .... on compte aussi environ 900.000 syriens et 50.000 iraqiens.
- Les femmes sont employées de maison comme domestiques, gardes d'enfants à domicile et parfois de personnes âgées. (90.000 selon le ministère du travail)
- Transfert d'environ 2 milliards de \$/an hors du Liban.
- Un quart de la population active serait composée de travailleurs migrants toutes nationalités confondues.
- Les femmes représenteraient plus de 80% des migrants, hors ressortissants arabes



La situation  
en quelques  
chiffres.

participer au  
développement



## Les Immigrant(e)s au Liban

- Bien que la loi défend tout type de discrimination, nombre de femmes souffrent de maltraitance, d'abus physique, de baisse injustifiée de leur salaire et de rétention dans les appartements de leur employeurs parfois durant toute la durée de leur séjour.
- En l'absence de droits dont les institutions étatiques seraient le garant, nombre de rapports émanant d'ONG libanaises ont entrepris de dénoncer les conditions de travail dont sont victimes les travailleurs immigrants.
- Les quelques avocats qui militent pour défendre les femmes ont les pires difficultés à faire entendre leur voix. Le témoignage des bonnes confronté à celui des employeurs ne pèse pas lourd dans les tribunaux.



Une qualité  
de vie  
médiocre

participer au  
développement

## Les Immigrant(e)s au Liban

- Dès l'arrivée à l'aéroport de Beyrouth, la situation des domestiques s'apparente à un véritable esclavage. A peine descendues d'avion, elles sont aussitôt parquées dans une salle. Leurs passeports sont confisqués. Il sera remis d'autorité à l'employeur
- Leur retirer leur passeport, "c'est la meilleure façon pour empêcher qu'elles s'échappent "
- " Les Sri-Lankaises sont un peu bêtes mais peuvent reproduire facilement les gestes qu'on leur montre, et la meilleure façon de protéger son investissement consiste à les séquestrer"



Une qualité de vie  
médiocre

participer au  
développement

## Les Immigrant(e)s au Liban

- En Éthiopie, une femme qui avait séjourné antérieurement au Liban a ouvert à l'intention des migrantes une agence dont la mission est d'assister et protéger les femmes contre la traite des humains et les violences durant leur séjour à l'étranger...
- Des témoins oculaires ont rapporté avoir vu une travailleuse domestique faire une chute....
- Kholoud, originaire du Soudan, vit au Liban depuis 18 ans... Maintenant, je ne peux pas prouver que je suis soudanaise pour pouvoir obtenir un nouveau passeport... alors, je suis coincée ici ».
- Quelque 80 ressortissantes éthiopiennes sont incarcérées depuis plus d'un an dans la prison pour femmes de Tripoli accusées de ne pas avoir leur passeport....



Quelques  
exemples  
vécus

participer au  
développement

## References

Slid e N	references
2, 5	<a href="http://www.unsdp.org.lb/WhatWeDo/MEXis.cfm">http://www.unsdp.org.lb/WhatWeDo/MEXis.cfm</a> <a href="http://www.lnf.org.lb/windex/brief1.html">http://www.lnf.org.lb/windex/brief1.html</a> CEDAW: Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
3	<b>Gouvernance et participation citoyenne des femmes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord</b> : M <sup>me</sup> Valentine M. Moghadam, Professeure de sociologie (condition féminine), Directrice des études sur la condition féminine, Université Purdue 6164 Beering Hall West Lafayette, IN 47906 765 494-1494 --tiré du <i>Rapport de 2005 sur le développement humain dans le monde arabe</i> , p. 94, 199
4	Women's rights in the middle east and north Africa: progress amid resistance, Sanja Kely, Julia Breslin: éditeurs. Freedom house. Washington, D.C. Rowman and Littlefield publishers, inc.
6	<a href="http://www.kafa.org.lb/">http://www.kafa.org.lb/</a> étude financée par OXFAM en 2010
7	<a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#</a>
8	<a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#</a> adaptation et synthèse de plusieurs tableaux tirés de <i>Bilan sur la participation économique des femmes au Liban</i> .
9, 10, 13, 14	FIGUE Gérard et SABA SAYEGH Rita. <i>Femmes du Liban</i> . Anthologie, 1997. 246 p.
11	FIGUE Gérard et SABA SAYEGH Rita. <i>Femmes du Liban</i> . Anthologie, 1997. 246 p. <a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#</a> Bilan sur la participation économique des femmes au Liban.
12	<a href="http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#">http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/18038/#</a> Bilan sur la participation économique des femmes au Liban. <b>Tiré de</b> : La Commission Libanaise pour les Sciences Educatives, <i>L'enseignement Universitaire au Liban</i> , 1999 <b>et</b> : Le Centre de Recherche et de Développement Pédagogiques (CRDP), 1999
15 - 16 - 17 - 18	<a href="http://www.genrecoaction.net/spip.php?article7060">http://www.genrecoaction.net/spip.php?article7060</a> <a href="http://www.genrecoaction.net/spip.php?article6997">http://www.genrecoaction.net/spip.php?article6997</a> <a href="http://echogeo.revues.org/10944">http://echogeo.revues.org/10944</a> <b>Esclaves, encore</b> : Alain Frilet. publication trimestrielle éditée par le Comité contre l'esclavage moderne. cccm@imaginet.fr Internet : www.cccm-antislavery.org Directeur de publication : Dominique Torrès

participer au développement

## *La femme, la législation du travail et la conciliation avec la vie familiale en Tunisie*

*Ayoub Ben Ali*

Membre du comité directeur du READI et président d'Appui aux Initiatives de Développement  
TUNISIE

# **LA FEMME, LA LEGISLATION DU TRAVAIL ET LA CONCILIATION AVEC LA VIE FAMILIALE.**

Présenté par Ayoub BEN ALI.

Manager d'AID, Tunisie.

Madrid, le 25/11/2010



## 1956 : L'émancipation

- Le Code du Statut Personnel, datant de 1956, premier texte législatif promulgué au lendemain de l'indépendance, a posé les bases des rapports entre les différents membres de la famille.
- Il a comporté de nombreuses mesures visant à promouvoir la situation de la femme et le renforcement de ses droits.

## 1987 : CONSOLIDATION DES ACQUIS

“Les droits de l’Homme ne sauraient atteindre la plénitude **dans une société où la condition de la femme est en deçà de celle de l’homme**. Il nous faut impérativement consolider les acquis de la femme et en faire jaillir les énergies latentes, faute de quoi nous perdrons le pari du changement effectif et intégral”.

Le Président de la république tunisienne  
Carthage, le 20/11/1992

## **CONSOLIDATION DES ACQUIS**

- **UN MINISTERE.**
- **UNE MINISTRE.**
- **DROITS EN MATIERE DE STATUT PERSONNEL**
- **DROITS ECONOMIQUES ET SOCIAUX**  
( Obligations réciproques des époux, Droits individuels et civiques plus équilibrés, Droit de tutelle, Garanties de la pension alimentaire, Mesures pour la protection des droits de l'épouse en cas de procédure de divorce et Droit au travail)

## DROIT A L'EDUCATION

- La généralisation et la gratuité de l'enseignement et l'institution de l'obligation scolaire de 6 à 16 ans
- Le droit à l'éducation lutte contre la discrimination de fait : la loi d'orientation a jeté les bases d'une éducation égalitaire et affranchie de toute vision stéréotypée des rapports entre les sexes.

## DROIT A LA SANTE

- La santé spécifique de la femme
- Programmes nationaux (programme national de péri-natalité, programme « Population et santé familiale » et le programme national de contrôle de la mortalité maternelle)
- Les programmes nationaux de prévention des MST/SIDA et de santé psychique ciblent aussi spécifiquement les femmes.



## DROITS GENESIQUES

- L'avortement est libre et autorisé par la loi. Il n'est nullement appréhendé comme une méthode contraceptive.
- La loi d'Octobre 1998, a octroyé à la mère, en cas de naissance d'un enfant en dehors du mariage ou de filiation inconnue:
  - le droit de lui attribuer son nom patronymique.
  - le droit de saisir les tribunaux compétents pour demander l'attribution du nom patronymique du père de l'enfant.

## DROIT A L'INTEGRITE PHYSIQUE

- \* Le Code pénal a prévu des dispositions visant à protéger la femme **contre toute forme de violence à son égard.**
- \* Le Code pénal a intégré une valeur nouvelle, à savoir **le droit de la femme à l'intégrité physique.**

L'exercice de la violence grave par l'époux contre son épouse était soumis à la peine ordinaire relative à cette infraction.

- \* Désormais, le lien conjugal est considéré **comme circonstance aggravante pour la punition de la violence à conjoint**, mais le pardon est de nature à arrêter toutes les poursuites afin de sauvegarder l'intérêt de la famille (Article 218 ).

## DROIT A LA TRANSMISSION DE LA NATIONALITE

- \* La réforme de 1993 accorde à la mère le droit de transmettre sa nationalité à son enfant issu d'un mariage mixte et né à l'étranger, aux termes d'une déclaration conjointe engageant la mère et le père de l'enfant (Article 12).
- \* La réforme de la constitution adoptée en Octobre 1997, met sur un pied d'égalité la filiation par le père et par la mère en reconnaissant le droit à la candidature à la députation.

## DROITS CIVILS ET POLITIQUES

**En matière de participation à la vie publique et politique**, la visibilité des femmes s'est affirmée. Leur taux ayant sensiblement évolué :

- \* à la Chambre des députés de 11,7% en 1999 à 22,7% en 2004.
- \* aux conseils municipaux de 13,3% en 1995 à 20,6% en 2000 à 27% en 2005.
- \* au gouvernement de 10% en 2000 à 15% en 2004.

## MECANISMES INSTITUTIONNELS DE PROMOTION (1)

- \* Le Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées - MAFFEPA-
  
- \* Le Conseil National «Femme et Famille» (CNFF) :
  - 1- La commission de suivi de l'image de la femme dans les médias.
  - 2- La commission de l'égalité des chances et du suivi de l'application des lois.
  - 3- La commission de préparation des échéances nationales et internationales relatives à la femme et à la famille.



## MECANISMES INSTITUTIONNELS DE PROMOTION (2)

- \* Le Centre de Recherche, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme—CREDIF-.
- \* La Commission Nationale Sectorielle «Femme et Développement».
- \* Le prix « Tahar Hadded » pour la meilleure œuvre médiatique reflétant une image équilibrée de la femme.
- \* L'augmentation du nombre d'ONG féminines, qui est passé de 2 à plus de 20 entre 1989 et 2000.

## **DROIT A L'ACCES A LA PROPRIETE (5 Avril 1996)**

- \* Il devient possible à la femme mariée de contracter un prêt en même temps que son mari auprès des caisses de sécurité sociale et des banques en vue de l'acquisition d'un même bien immobilier.
- \* La réglementation du mariage et du divorce conformément à un ensemble de lois qui garantissent les droits de la femme.
- \* L'abolition de la polygamie et de la répudiation
- \* La fixation de l'âge minimal pour le mariage à 20 ans pour l'homme et à 17 ans pour la femme.

## **DROIT A LA COUVERTURE SOCIALE (5 Avril 1996)**

- Octroi des allocations familiales de façon automatique à la mère qui a la garde des enfants dans les secteurs public et privé.
- Droit de l'épouse, en cas de décès avant son époux, de faire profiter ce dernier de l'indemnité de veuvage.

## DROIT AU TRAVAIL (1)

- La législation tunisienne consacre **l'égalité entre l'homme et la femme** dans tous les domaines du travail et garantit la **protection de la femme travailleuse en tant que femme et en tant que mère.**

## **DROIT AU TRAVAIL (2)**

- \* La femme tunisienne a accédé aux divers secteurs du travail.
- \* En l'an 2000, la population active féminine constitue 23,8% de l'ensemble de la population active tunisienne.



## DROIT AU TRAVAIL (3)

- Suite aux efforts de scolarisation consentis, la population féminine occupée de niveau secondaire et supérieur a atteint près de 40,4% en 1999 (elle représentait 24% de la population occupée féminine en 1984).

## DROIT AU TRAVAIL (4)

- Le code du travail a, au terme de la réforme de 1993, consacré explicitement le principe de la **non-discrimination entre l'homme et la femme** dans tous les aspects du travail et de l'emploi y compris en matière de rémunération dans le secteur agricole.

## DROIT AU TRAVAIL (5)

- **La législation du travail reconnaît à la femme des droits spécifiques, notamment:**
  - le droit à un congé de maternité de deux mois avec plein salaire.
  - un congé post-natal, à la demande, d'une durée de quatre mois avec demi-solde.
  - le droit à la couverture sociale en tant que salariée ou épouse de salarié.
  - en cas de décès du mari, le droit de bénéficier de 70% de son allocation de retraite et réciproquement.

## DROIT AU TRAVAIL (6)

\* Les textes juridiques réglementant le secteur de l'emploi garantissent explicitement l'égalité des chances et d'emploi sans discrimination entre les sexes.

\* Dans le secteur public, le statut général des personnels de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics, préconise le principe d'égal accès aux emplois public et stipule dans son article 11 qu'aucune distinction n'est faite entre les deux sexes

## DROIT AU TRAVAIL (7)

- \* Le code du travail et la convention collective – cadre **interdisent** la discrimination entre les sexes, le travail de nuit et le travail souterrain des femmes, ainsi que la rupture abusive du contrat de travail pour cause de grossesse.
- \* Un congé de maternité payé à durée variable selon le secteur ainsi que des séances d'allaitement sont également prévus par les textes de loi en vigueur.



## DROIT AU TRAVAIL (8)

- **La loi n° 2000-17 du 17 février 2000** a abrogé l'accord préalable de l'époux pour le travail de sa femme et lui accordaient le droit de résilier, à sa convenance, tout contrat de travail qu'elle aurait signé avec son parton.
- Dans le secteur agricole, le salaire des travailleuses a été aligné sur celui des travailleurs de la même catégorie, mettant fin au système d'abattement de 15 % sur la rémunération de la main d'œuvre agricole féminine.

## DROIT AU TRAVAIL (9)

- Une nouvelle loi punissant le harcèlement sexuel a été votée le 2 août 2004 modifiant et complétant le code pénal concernant la répression des atteintes aux bonnes mœurs et du harcèlement sexuel notamment sur les lieux du travail.

## DROIT AU TRAVAIL (10)

- **La loi n° 2005 – 80 du 9 août 2005, portant modification de quelques dispositions du Code des Obligations et des Contrats, a amendé les articles 1138 et 1158 du COC qui contenaient des dispositions sexistes du fait que le seul cas de mandat prévu était celui de l'époux mandataire de sa femme et non le réciproque, ce qui équivalait implicitement à **dénier à la femme le droit de représenter son époux.****

## DROIT AU TRAVAIL (11)

- **la loi n° 2002 –32 du 12 mars 2002** est venue combler un vide juridique dans le système de prévoyance sociale en accordant aux employées de maison, qui sont quasi exclusivement de sexe féminin, avec d'autres catégories de travailleurs qui en étaient privés, **un régime spécifique de sécurité sociale comprenant l'action de prestation de soins, les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants.**

## DROIT AU TRAVAIL (12)

- Le programme présidentiel « pour la Tunisie de demain » (2004 – 2009) a préconisé une **nouvelle mesure offrant à la femme travailleuse la latitude de travailler à mi-temps en percevant les deux tiers de son salaire tout en conservant la plénitude de ses droits en matière de couverture sociale et de retraite.**



## DROIT AU TRAVAIL (13)

Pour renforcer la présence de la femme dans les divers domaines d'activité, le nombre de structures chargées de la protection de l'enfance n'a cessé d'augmenter : 102 crèches et 2422 jardins d'enfants en 2004.

## DROIT AU TRAVAIL (14)

- \* Il est entendu, que le mot « travailleurs » englobe aussi bien les hommes que les femmes.
- \* Le dispositif national de formation ne fait aucune distinction entre les garçons et les filles tant dans les textes que dans la réalité et **montre une nette mixité** dans ses institutions avec un léger pourcentage d'institutions féminines.

## **DROIT AU TRAVAIL (15)**

- **La formation continue a été instituée dans le cadre de la promotion des travailleurs. Elle vise l'amélioration des compétences professionnelles des concernés hommes et femmes sans distinction.**

## Les Programmes d'encouragement à l'emploi (1)

Plus de 50.000 jeunes filles ont bénéficié des programmes:

- le FIAP ( fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle),
- le SIVP2 (stage d'initiation à la vie professionnelle, pour les non diplômés du supérieur ou ayant le niveau de secondaire
- le SIVP1 (stage d'initiation à la vie professionnelle pour les diplômés du supérieur)
- le CEF(contrat emploi formation)

## Les Programmes d'encouragement à l'emploi (2)

- La population active s'est élevée à la date du recensement à 3.328,6 (en milliers) personnes dont 2.444.1 ( en milliers) hommes, **884,5 ( en milliers) femmes**, soit respectivement 73,4 % et 26,6 %.



## La Femme et le chômage

\* **Le taux de chômage est évalué** en 2004 à 13.9 % pour l'ensemble de la population active, soit 12.9 % pour les hommes et 16.7 % pour les femmes.

\* En 1994, le taux de chômage était de 15.6 % soit 15 % pour les hommes et 17.2 % pour les femmes.

## Les Femmes et le marché de l'emploi

La situation du marché de l'emploi géré par les bureaux de l'emploi, qui couvre uniquement 30 % des demandes, montre qu'au cours de la période 2000-2003 les demandes d'emploi des femmes oscillent entre 41.3 % en l'an 2000 et 45.2 % en 2003.

## Le Fonds national de l'emploi 21-21

- les projets générateurs de revenus (agriculture et artisanat) ont touché 21635 familles totalisant des investissements de 23.6 MD.

## Encouragement de l'entrepreneuriat féminin

La promotion de l'entrepreneuriat féminin a touché 2137 femmes entre 1996 et 2001, (soit 37 % du total) ayant bénéficié d'une formation spécifique en:

- création d'entreprises et formation d'entrepreneurs,
- gestion de la micro-entreprise,
- règles du marché, et
- création d'entreprises.

## Les crédits

- \* Le Fonds de Solidarité Nationale et la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS), attribuent de micro-crédits aux femmes promotrices de micro projets.
- \* Le taux des femmes bénéficiaires des crédits accordés par la BTS est, ainsi, passé de 34.5 % en 2001 à 37.4 % en 2002 et 40.3% en 2003.
- \* La répartition des crédits accordés aux femmes par la BTS par secteur d'activité, se présente, à la fin de l'année 2002, comme suit :
  - Artisanat : 10 % , Petits métiers : 34 % , Agriculture : 7 % et Services : 49 %



# **EN CONCLUSION**

# **QUELLES AMELIORATIONS ?**

# **AMELIORATIONS (1)**

**Assimilation du théorique au pratique**

## AMELIORATIONS (2)

### Quels rôles pour les associations ?

- **Internationales** (appui, information, opportunités nouvelles de financement, formation...)
- **Nationales/Locales** (participation, sensibilisation, communication, lobbying, formation, mécanismes de financement...)

## **AMELIORATIONS (3)**

### **Renforcement des associations locales en termes de:**

- Connaissance de droits des femmes
- Mise en œuvre d'actions de promotion féminine
- Capacity building des associations

## AMELIORATIONS (4)

- \* Faire prendre conscience à la population féminine de la situation réelle des femmes dans chaque pays (avantages et insuffisances).
- \* Informer les femmes, notamment en milieu rural, **sur leurs rôles dans l'édification d'une société plus égalitaire.**
- \* **sensibiliser les hommes et les femmes à la dimension de complémentarité dans le rôle économique de chacun dans la famille.**



## AMELIORATIONS (5)

- **Diffuser une culture nouvelle fondée sur de bonnes pratiques en termes de reconnaissance et de valorisation du rôle économique des femmes dans leurs foyers.**
- \* **Communiquer le genre pour mieux développer** (communiquer sur les questions économiques pour contribuer à la réalisation d'une paix sociale aux niveaux local, national et international)

## **AMELIORATIONS (6)**

- \* Contribuer davantage au renforcement des ONG du Sud pour participer à la réalisation des objectifs du Millénaire, notamment en direction des femmes en milieu rural.

## *La femme, le droit du travail et la conciliation avec la vie familiale dans la Région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA)*

*Begoña Casas Sierra*

Coordinatrice du département de Coopération au développement et Co-développement de l'École de professionnels de l'immigration et coopération du Ministère d'immigration et coopération de la Communauté autonome de Madrid  
ESPAGNE







MIGRATIONS DANS  
LE MONDE  
QUELQUES  
DONNÉES

Quelques données sur les migrations  
actuelles

- D'après l'Organisation internationale pour les migrations (**OIM**) :
- Dans le monde, il y a **214 millions** d'émigrés
- **444 milliards USD** d'envois d'argent par an
- Environ **40 millions de déplacés internes et de réfugiés**



## POPULATION ÉMIGRÉE (MONDE 2010)

### Principaux continents de destination (OIM)

	Région	Émigrés (millions)	Pourcentage (en rapport à la population dans la région)
1	Europe	69,8	9,5%
2	Asie	61,3	1,5%
3	Amérique du Nord	50,0	14,2%
4	Afrique	19,3	1,9%
5	Amérique Latine	7,5	1,3%
6	Océanie	6,0	16,8%

## PRINCIPAUX PAYS RÉCEPTEURS D'IMMIGRATION 2010

### Principaux pays de destination (OIM)

	Pays	Émigrés internationaux (en millions)
1	États-Unis	42,8
2	Fédération Russe	12,3
3	Allemagne	10,8
4	Arabie Saoudite	7,3
5	Canada	7,2
6	France	6,7
7	Espagne	6,5
8	Royaume-Uni	6,4
9	Inde	5,4
10	Ukraine	5,3

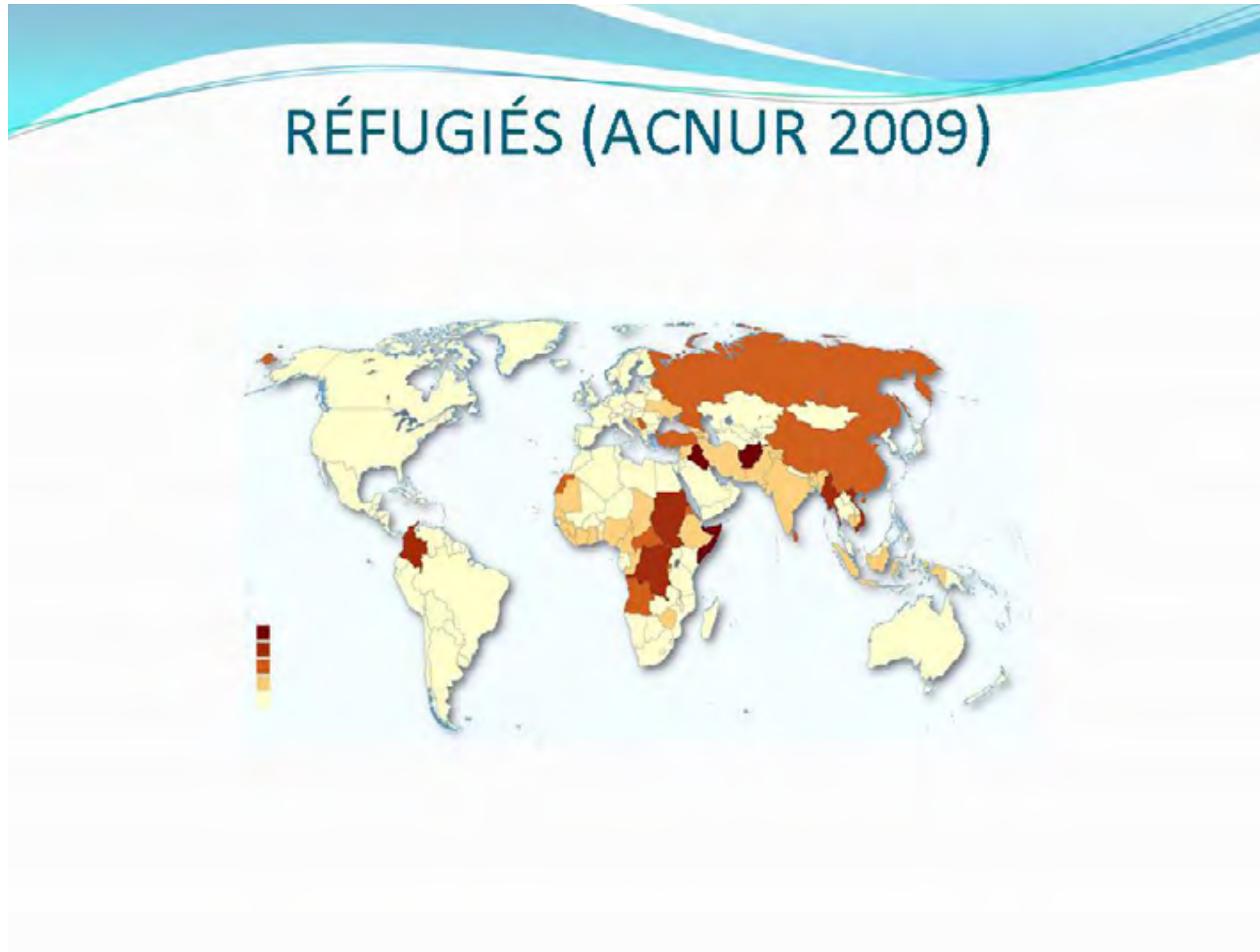
GROUPES  
PARTICULIÈREMENT  
VULNÉRABLES

POPULATION VULNÉRABLE PAR  
RÉGIONS (DONNÉES ACNUR 2009)

CONTINENTS	RÉFUGIÉS	DEMANDEURS D'ASILE	DÉPLACÉS INTERNES	RETOURNÉS	APATRIDES	AUTRES
Afrique	2.498.300	272.300	5.888.800	1.971.600	100.100	500
Asie	6.300.800	69.300	4.285.800	84.200	2.193.100	62.400
Europe	1.569.200	234.200	565.600	14.900	644.100	5.800
Amérique Latine	530.600	41.200	3.000.000			
Amérique du Nord	457.000	121.400				
Océanie	34.900	1.700				
<b>TOTAL</b>	<b>11.390.800</b>	<b>740.100</b>	<b>13.740.200</b>	<b>1.800.700</b>	<b>1.937.300</b>	<b>68.700</b>

Données : ACNUR. Il faudrait ajouter à ces chiffres les quelque **4,8 millions de réfugiés palestiniens** qui sont pris en charge par l'UNRWA.

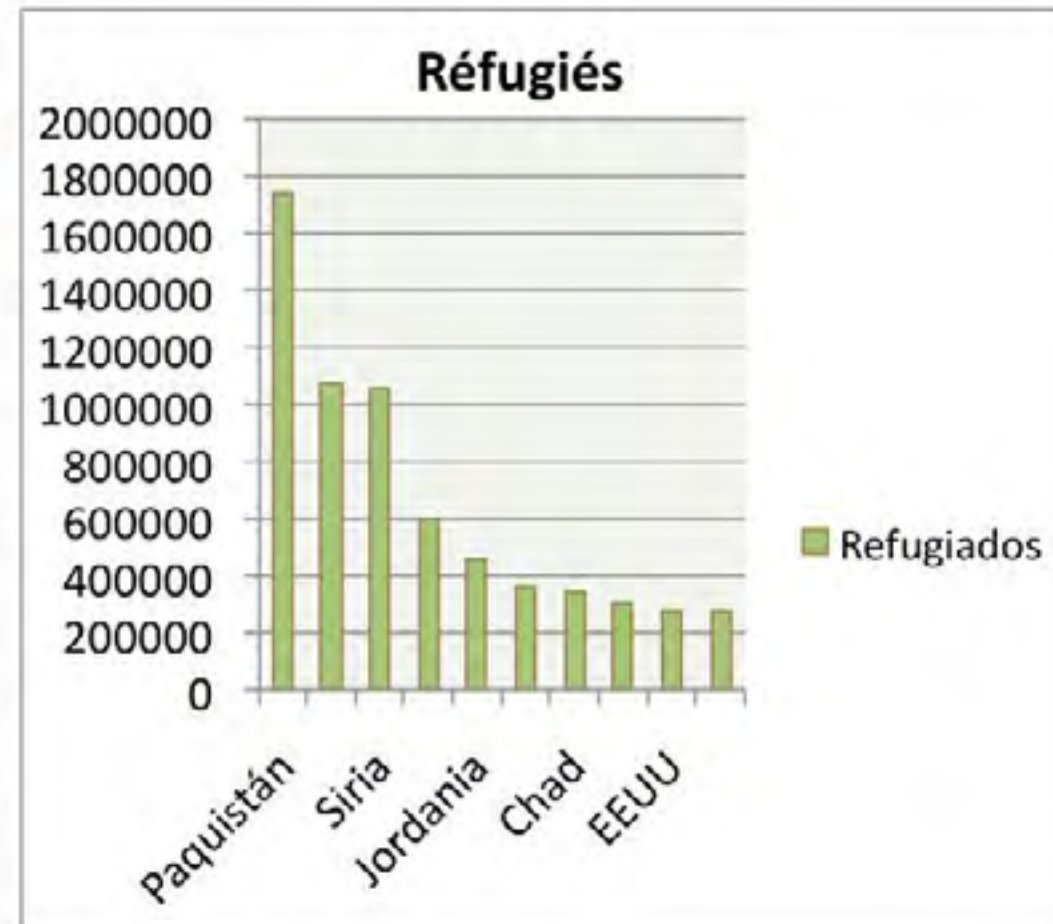




## PRINCIPAUX PAYS RÉCEPTEURS DE RÉFUGIÉS 2009

On trouvera ci-dessous les principaux pays de destination des réfugiés

DONNÉES: ACNUR 2009

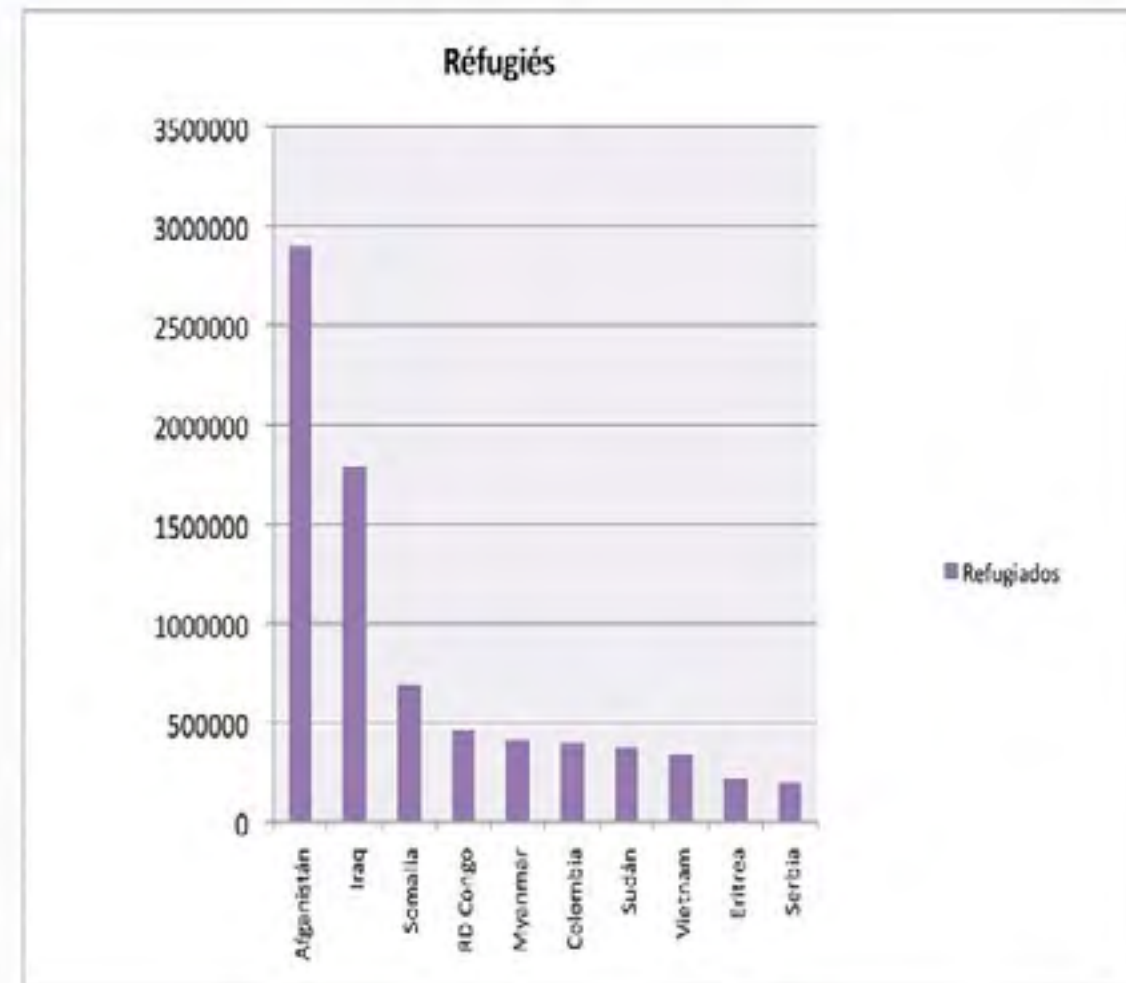




## PRINCIPAUX PAYS D'ORIGINE DES RÉFUGIÉS 2009

On trouvera ci-dessous les principaux pays d'origine des réfugiés

DONNÉES ACNUR 2009



# RÉFUGIÉS IRAKIENS AU MOYEN-ORIENT


PAYS	Nb. RÉFUGIÉS
Syrie	1.500.000
Jordanie	500.000
Liban	50.000
Iran	57.400
Égypte	10.300
Turquie	3.700
États du Golfe	34.200
<b>TOTAL</b>	<b>2.155.600</b>



Datos ACNUR


# RÉFUGIÉS PALESTINIENS

Données ACNUR



www.un.org

Source : PASSIA.ORG



**Palestinian Refugees - Area of UNRWA Operations**

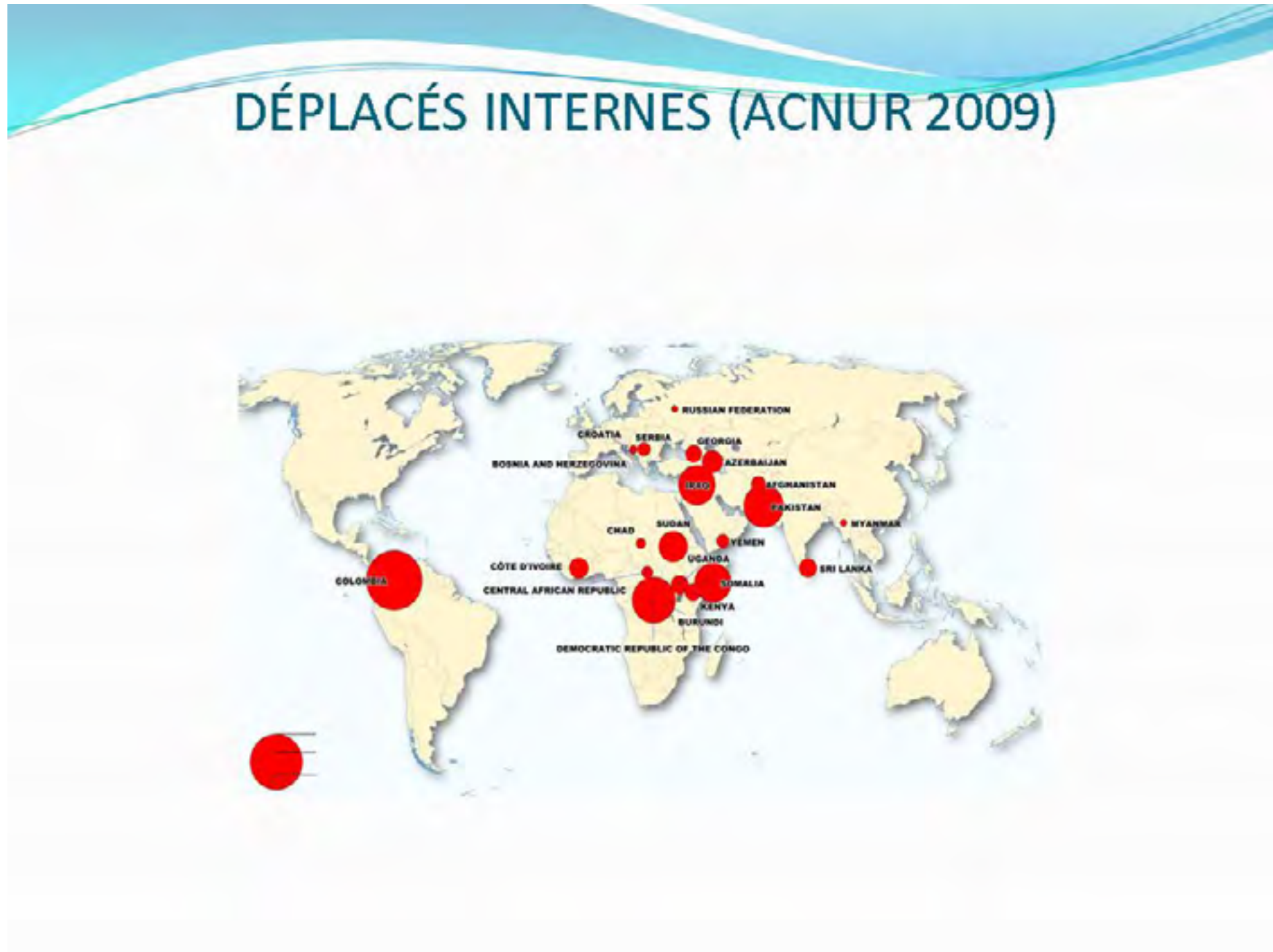
Number of registered refugees in camps:  
 400,000+  
 100,000-400,000  
 10,000-100,000  
 1,000-10,000

Legend:  
 - Registered refugees in camps  
 - Registered refugees outside camps  
 - Total registered refugees (in 8,000)  
 - Displacement Camps  
 - UNRWA Camps  
 - PPR = Registered Refugees

Total number of refugees are based on UNRWA's data as of 31 December 2013.  
 Camp populations are based on UNRWA data as of 31 July 2013.  
 Source: Public Information Office, UNRWA HQ, Gaza

Region	RR % of total population (2012)	RR (as of 31 Dec 2013)	RR (as of 31 July 2013)	RR Total
LEBANON	11.5%	470,536	374,174	844,710
SYRIAN ARAB REPUBLIC	2.2%	1,096,000	1,096,000	2,192,000
JORDAN	14.8%	1,432,989	1,346,172	2,779,161
WEST BANK	12.4%	443,106	443,106	443,106
GAZA STRIP	14.5%	443,106	443,106	443,106





## DÉPLACÉS PAR LE MUR DE SÉPARATION

D'après l'International Displacement Monitoring Center (IDMC), le Mur de séparation de Cisjordanie est en train de provoquer un nombre élevé de déplacés internes



Source: PASSIA.ORG

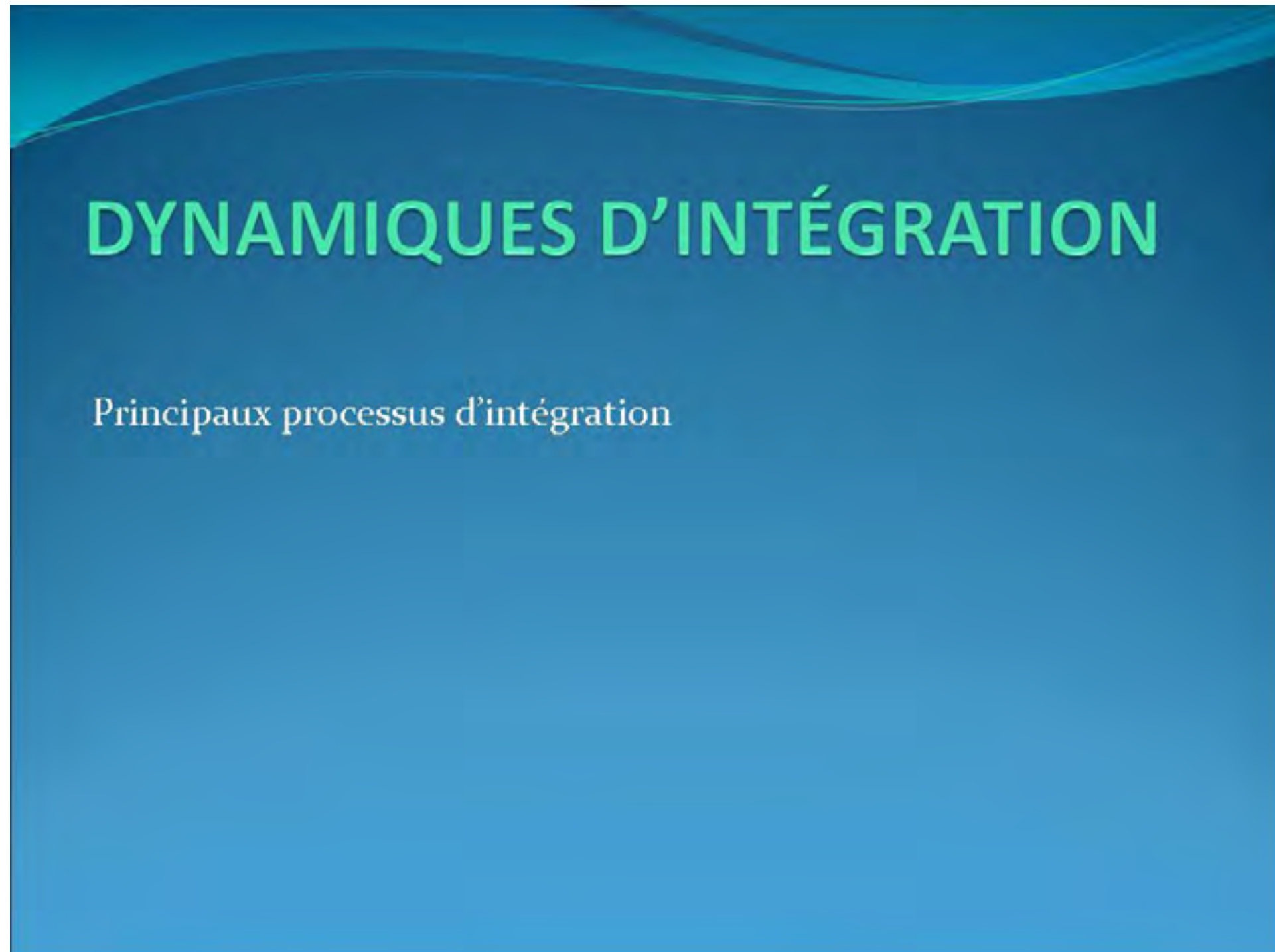


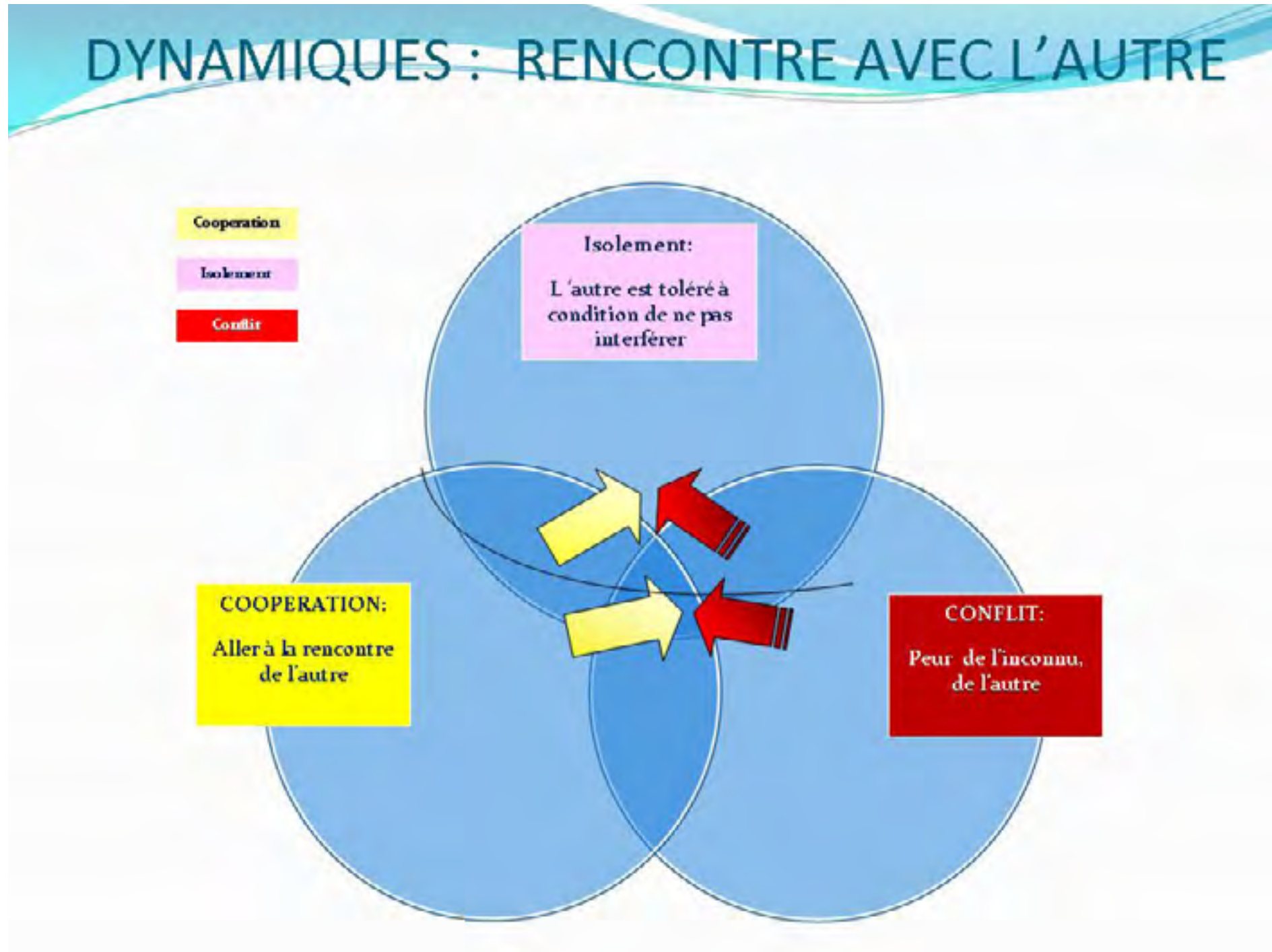
## AU MOYEN-ORIENT

### PERSONNES APATRIDES

- 22-30 millions de Kurdes habitent en Turquie, en Iran, en Iraq et en Syrie.
- À cela s'ajoute la diaspora kurde en Europe, principalement en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, en Suisse et en Grande-Bretagne.









## MODÈLES D'APPROCHE DU PHÉNOMÈNE MIGRATOIRE

- **ASSIMILATIONNISME**
  - Système français
- **MULTICULTURALISME**
  - Système britannique
- **INTERCULTURALITÉ**
  - Correction du multiculturalisme
- **“MELTING POT”**
  - Système américain
- **UN SYSTÈME:**
  - **Éléments communs** minimaux (noyau incontournable)
  - **Éléments personnalisés divers** (diversité culturelle)
  - La question est : comment?

# SITUATION DE LA FEMME

Quelques réflexions



## MIGRATIONS DE FEMMES

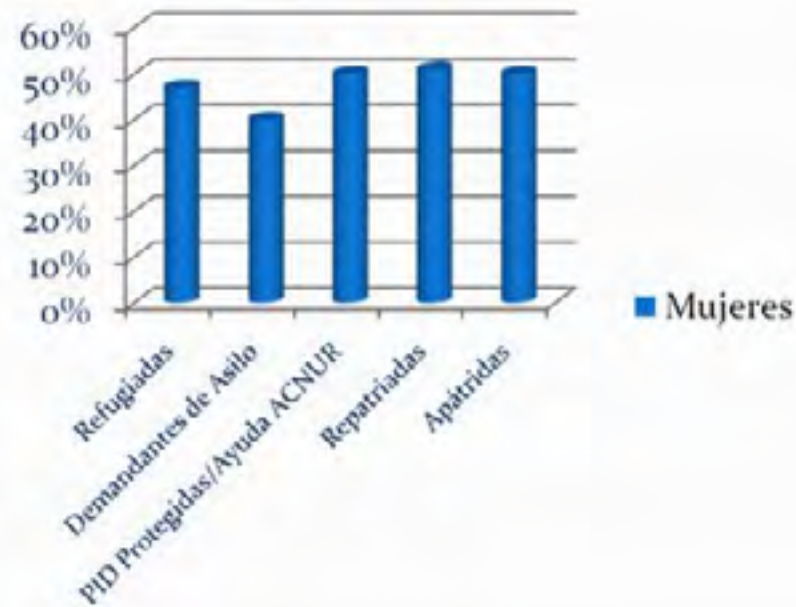
Quelques données

- D'après le rapport « **État de la population mondiale 2010** » UNFPA:
- Environ **40 millions de personnes** se trouvent dans une situation vulnérable (déplacés, réfugiés, demandeurs d'asile...)
- En 2009, les **femmes et fillettes** représentaient **47 %** de ce chiffre (ACNUR)

# QUELQUES CHIFFRES ....

## GROUPES VULNÉRABLES

### Mujeres en situación de vulnerabilidad



Une écolière réfugiée irakienne court aux côtés d'écolières jordaniennes dans une école primaire d'Amman, en Jordanie.  
UNFPA



## POUR LA RÉFLEXION

- La majorité (environ les 3/5e) des 1,4 milliard de personnes les **plus pauvres du monde** sont des femmes.
- Les femmes représentent les 2/3 des adultes qui **ne savent ni lire ni écrire** (960 millions).
- 70 % des **mineurs non scolarisés** sont des filles (130 millions).
- 536 000 femmes **perdent la vie chaque année pendant leur grossesse ou en accouchant**.
- Entre 10 et 15 millions de femmes **souffrent de blessures ou maladies**.
- Les femmes et enfants représentent 47 % des **réfugiés du monde et demandeurs d'asile**, plus de 50 % des déplacés internes et plus de 51 % des déplacés internes retournés.
- En 2009, selon l'OIT, entre 6,5 et 7,4 % des **sans-emploi étaient des femmes**, contre 6,1 - 7 % pour les hommes. Les **emplois les moins sûrs et non rémunérés** étaient principalement couverts par des femmes.
- Les 2/3 des **personnes malades du VIH/SIDA dans le monde** sont des femmes de l'Afrique subsaharienne.

## PRINCIPALES RÉOLUTIONS DE L'ONU À L'ÉGARD DE LA FEMME

### RÉSOLUTIONS CSNU

- **Rés. 1325** (2000) sur les femmes, la paix et la sécurité
  - Elle met en relation la paix et la sécurité avec les droits de la femme
- **Rés. 1820** (2008) sur la violence sexuelle comme tactique de guerre
  - Prof. Sonia Hernández Pradas UCM
- **Rés. 1888** (2009) qui développe la précédente
  - Représentante Margot Wallstrom
- **Rés. 1889** (2009) sur la participation de la femme aux processus de paix, de vie publique et de résolution des conflits



## « LES TROYENNES », D'EURIPIDE

Qu'est-ce que cela nous montre  
sur les femmes?



- **Briséis** voit comment ses enfants sont assassinés
- **Andromaque** est faite prisonnière de guerre
- **Briséis** est vendue comme esclave
- **Polyxène** est brûlée en sacrifice
- **Cassandra** est soumise à Agamemnon, le seigneur de la guerre
  
- Contemplons-nous la femme comme un être dont les droits peuvent être bafoués sans plus, ou bien comme un agent de développement et de construction de la société ?





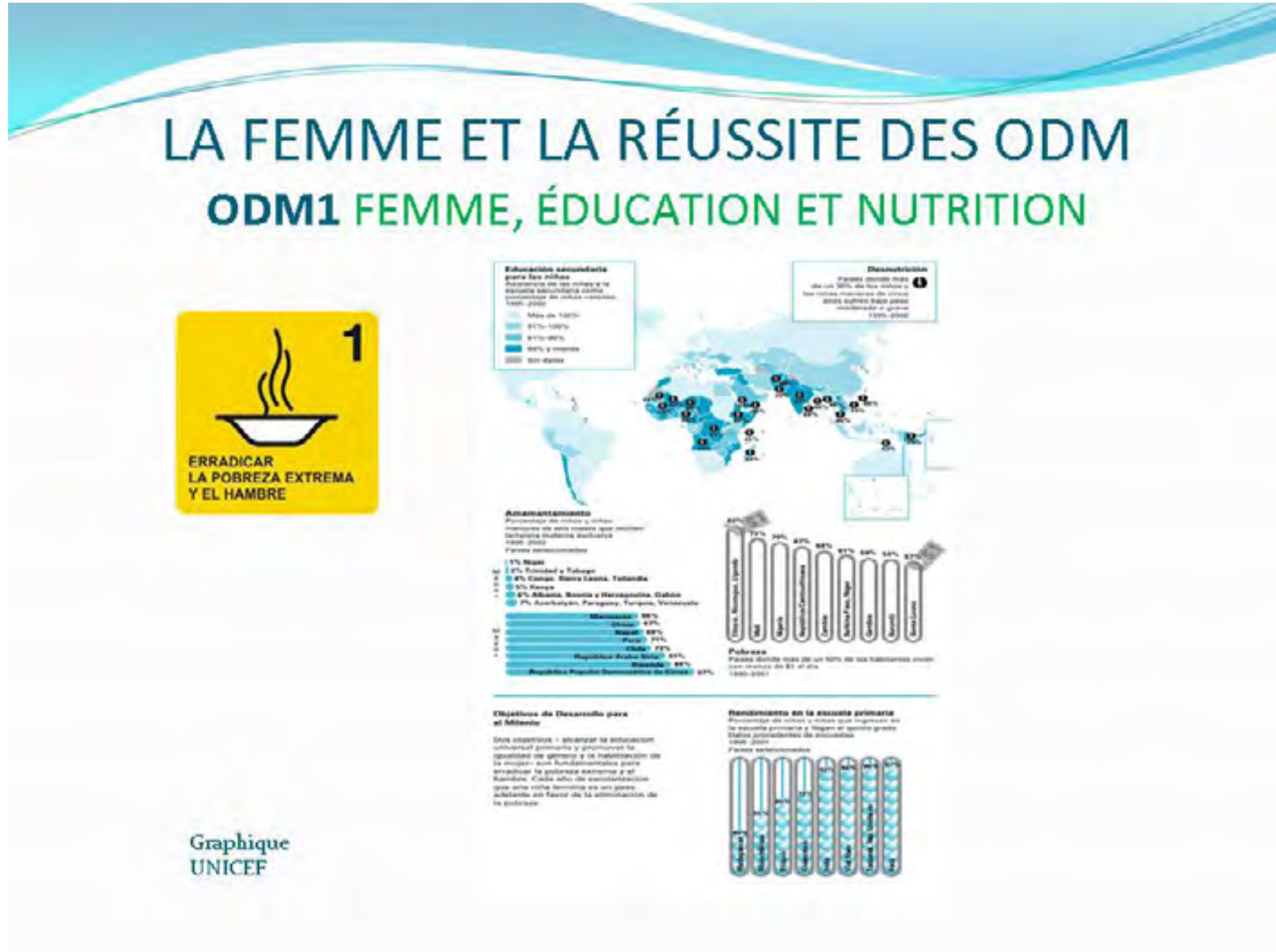


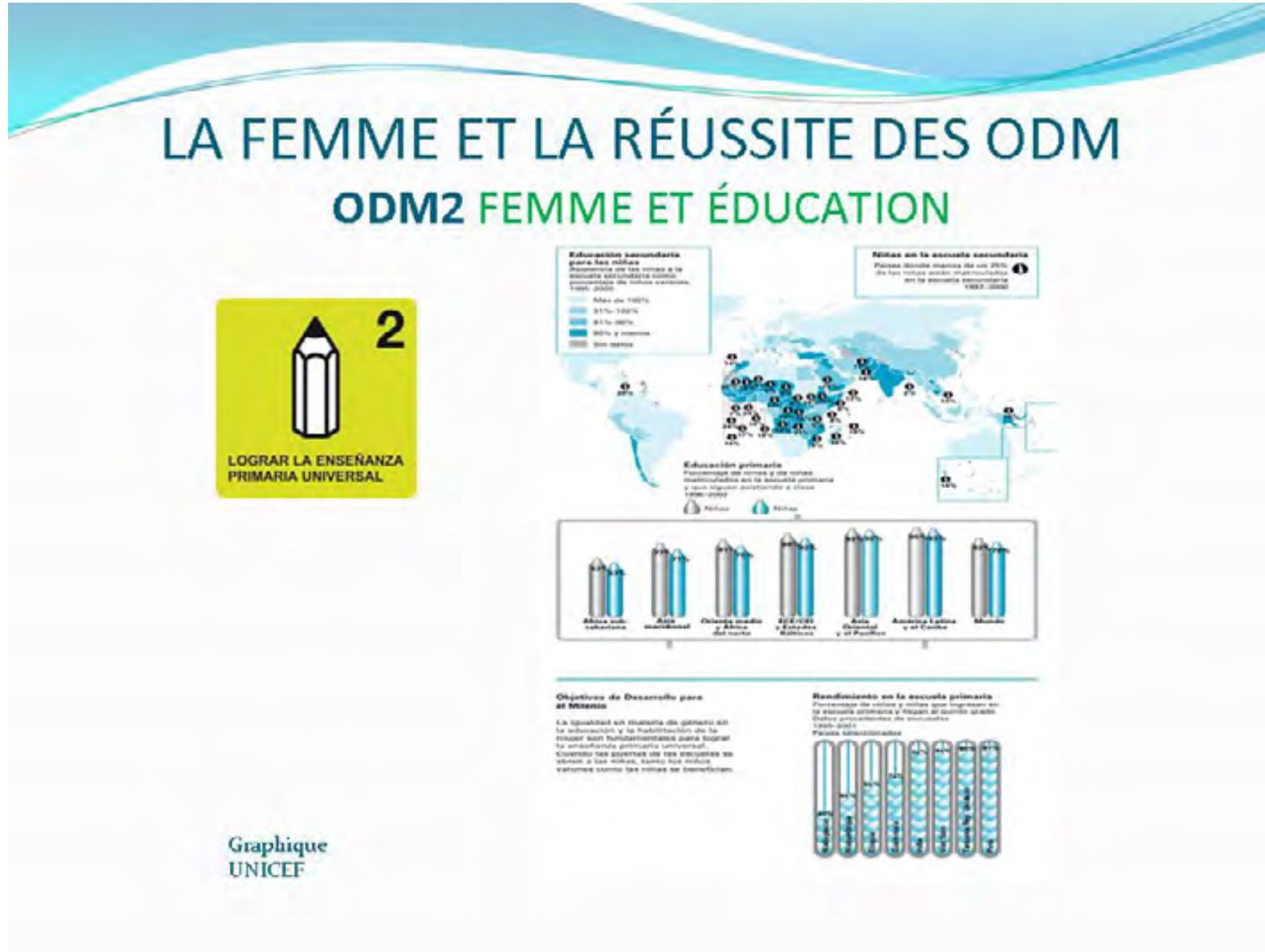
## ÉDUCATION: FACTEUR CLÉ DES ODM

D'après l'UNESCO et l'UNICEF,  
l'éducation est la clé de réussite  
des ODM

- L'UNESCO a mis en œuvre une étude qui constate que **l'éducation est la clé de réussite des ODM**
- Documents UNESCO:
  - «*The Dakar Framework for action : Education for all meeting our collective commitments*»
  - «*The central role of education in the Millenium Development Goals*»
- L'UNICEF a également constaté cette réalité dans « Girls' Education Initiative » (UNGEI)
  - [http://www.ungei.org/whatisungei/index\\_2581.html](http://www.ungei.org/whatisungei/index_2581.html)







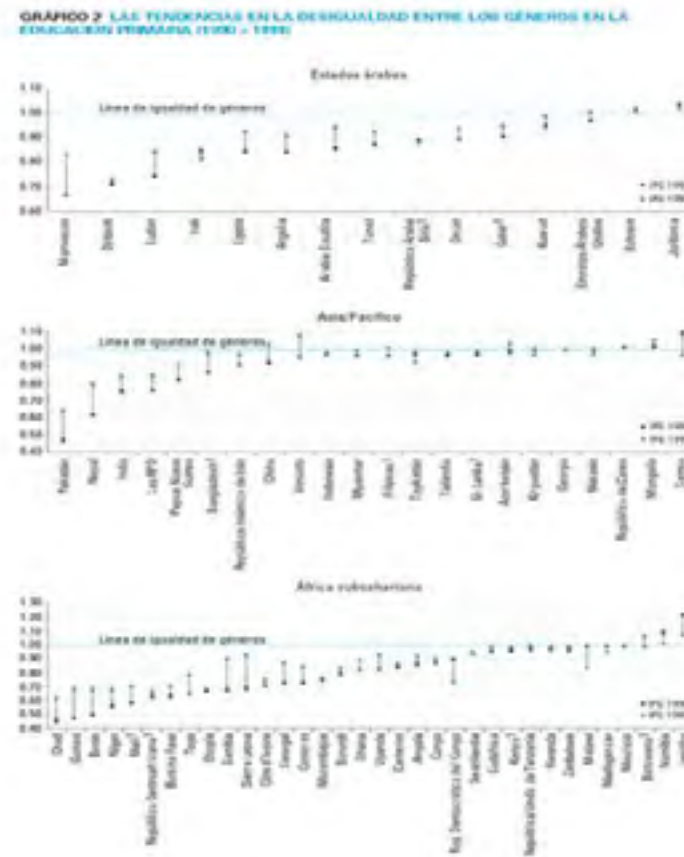


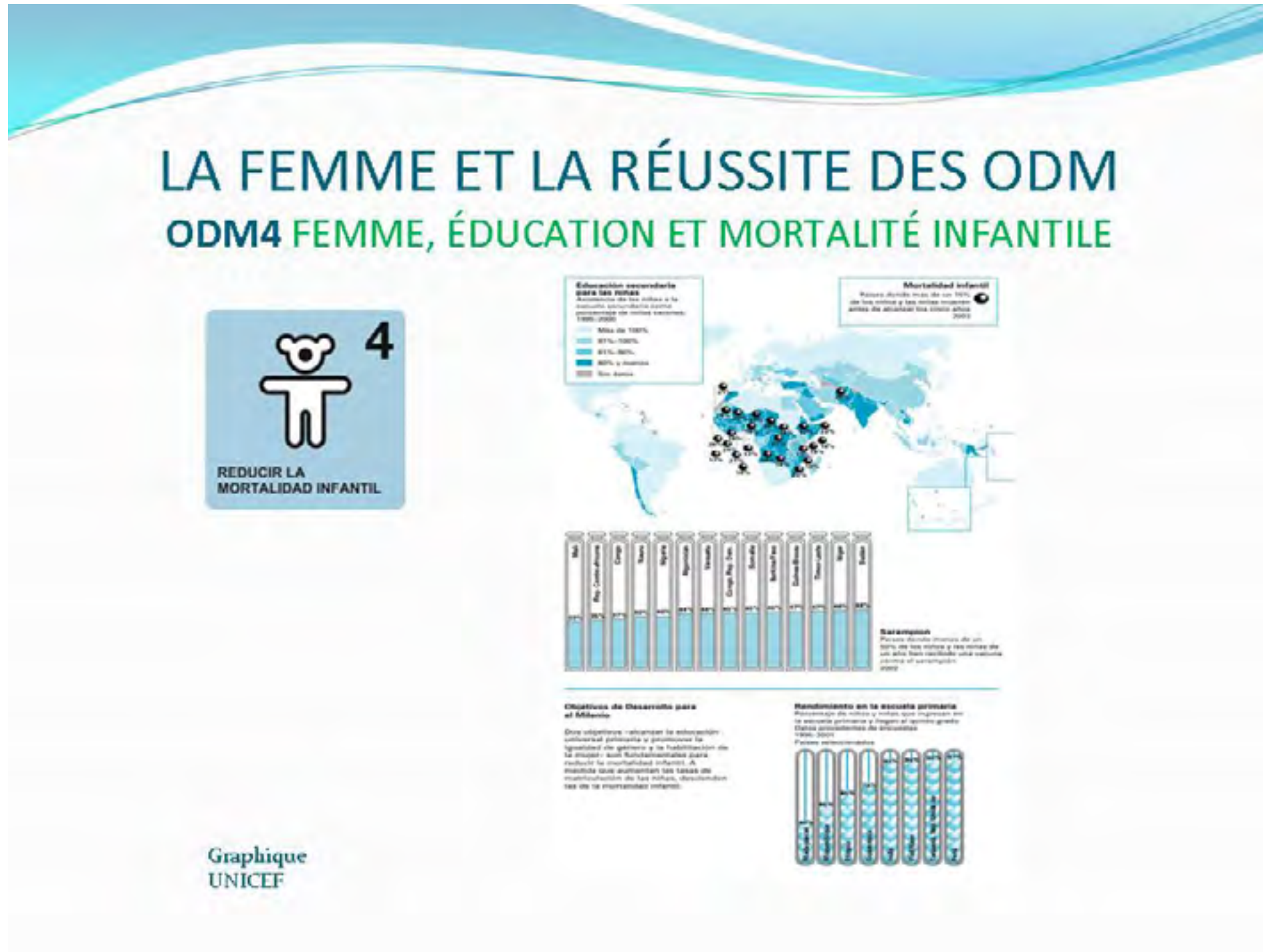
# LA FEMME ET LA RÉUSSITE DES ODM

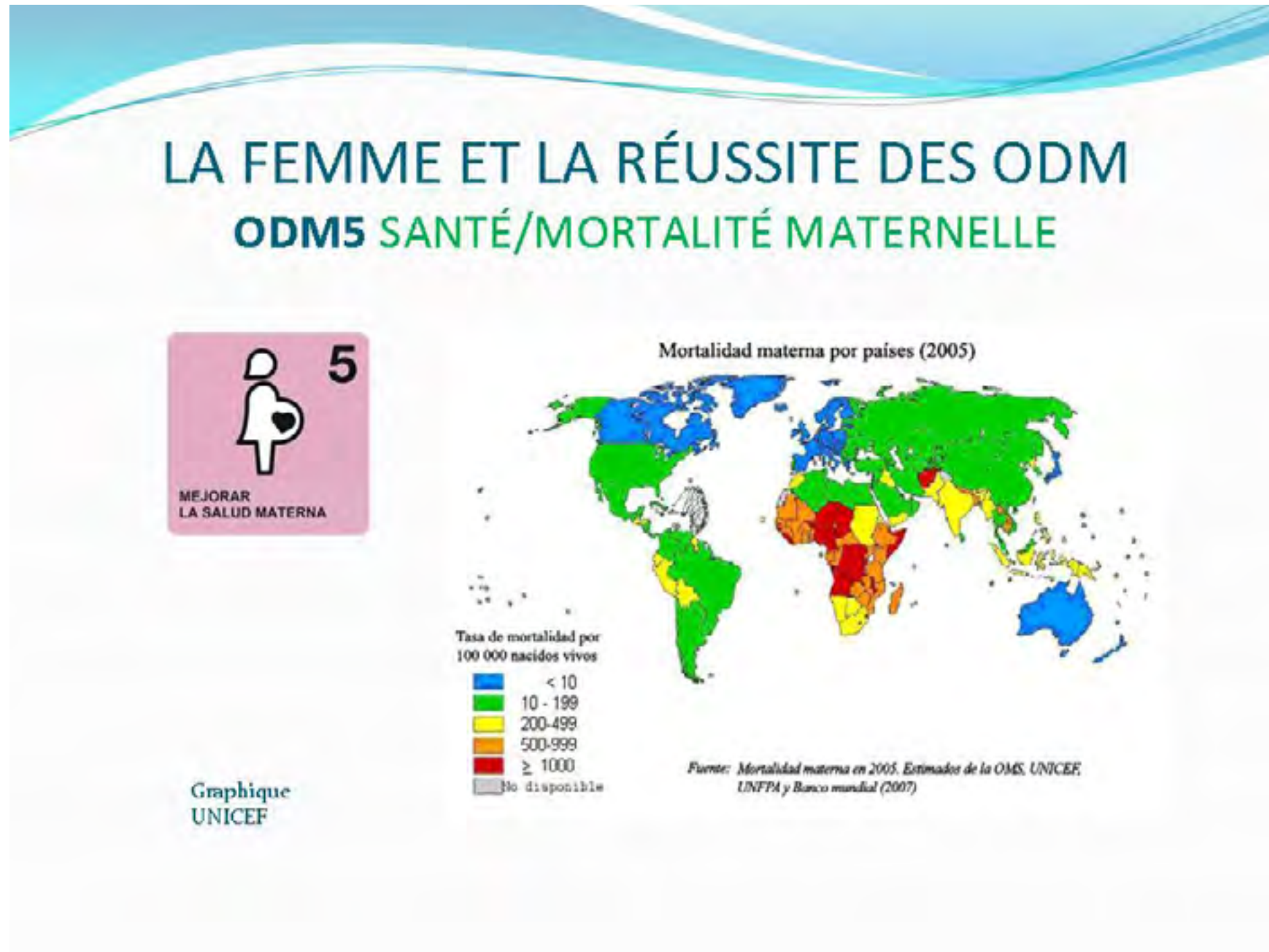
## ODM3 LA FEMME ET LA RÉUSSITE DES ODM



Graphique UNICEF



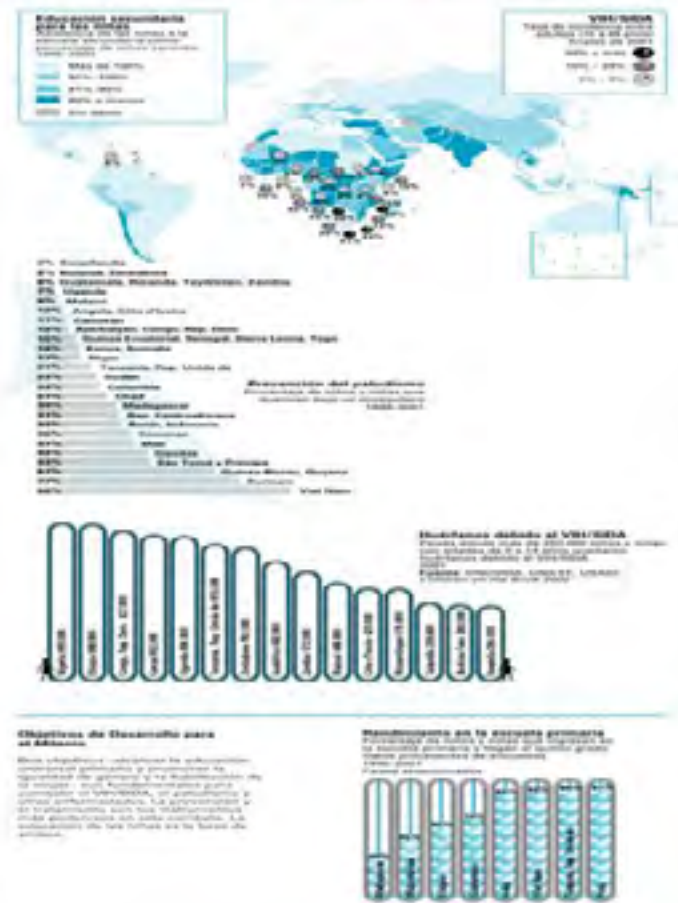






# LA FEMME ET LA RÉUSSITE DES ODM

## ODM6 FEMME, ÉDUCATION ET VIH/SIDA



Gráfica UNICEF





# LA FEMME ET LA RÉUSSITE DES ODM

## ODM8 ASSOCIATION MONDIALE POUR LE DÉVELOPPEMENT



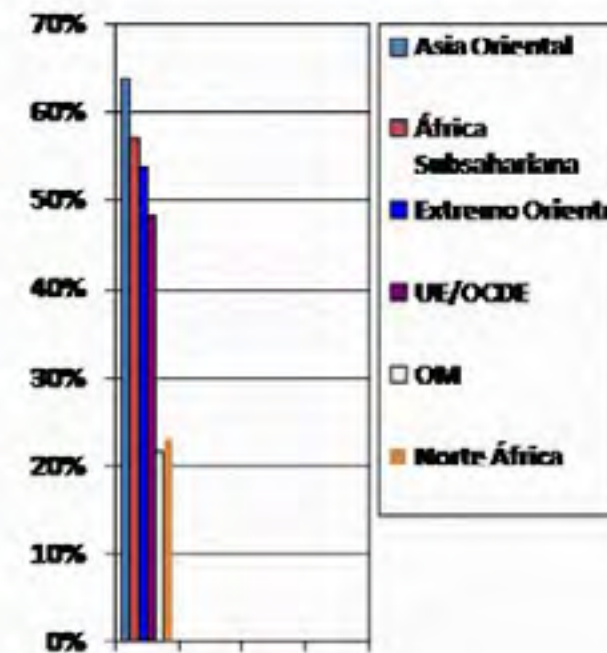
Graphique UNICEF à partir de données CAD-OCDE

# SITUATION PROFESSIONNELLE DE LA FEMME DANS LA RÉGION MENA

Quelques données

## DONNÉES OIT

- 1,2 milliard de femmes réalisent un travail rémunéré en dehors de leur foyer en 2007
- 81,6 millions de femmes sont sans emploi dans le monde
- Pour 70 femmes actives d'un point de vue professionnel, il y a 100 hommes
- 48 % des femmes en âge actif ont un emploi rémunéré dans le monde





**DONNÉES AFRIQUE  
DU NORD**

Emploi féminin



Carte Politique Moyen-Orient 2008  
CIA- Central Intelligence Agency

## AFRIQUE DU NORD

- Accès difficile au monde du travail : pour 100 hommes, seules 35 femmes y accèdent
- Le « fossé de genre » le plus grand au monde selon l'OIT
- Seules 2 femmes sur 10 en âge de travailler sont professionnellement actives
- 15 millions de femmes pour 65 millions d'hommes
- En 2015, 25 % de la population sera des jeunes en âge de travailler
- Secteurs :
  - 52,2% services
  - 32,6% agriculture
  - 15,2% industrie
- Données OIT : « Tendances mondiales emploi féminin » 03/2008



MOYEN-ORIENT

Emploi féminin



Carte Politique Moyen-Orient 2008  
CIA - Central Intelligence Agency

## MOYEN-ORIENT

- **Accès difficile au monde du travail:** pour 100 hommes, seules 39 femmes y accèdent
- « **Fossé de genre** »
- Seules 2 femmes sur 10 en âge de travailler sont professionnellement actives, contre 4 hommes sur 10
- Chômage féminin de l'ordre de 50 %
- Secteurs:
  - 50,2% services
  - 31,0% agriculture
  - 18,8% industrie
- **Données OIT: «Tendances mondiales emploi féminin» 03/2008**





# FACTEURS D'INFLUENCE

## OIT

- Selon l'OIT «Women in labour markets : measuring progress and identifying challenges» 03/2010 les facteurs ayant une influence sont:
  - ASPECTS CULTURELS
  - ACCÈS À L'ÉDUCATION
  - NIVEAU DE REVENU
  - FERTILITÉ
  - INSTITUTIONNALISATION
  - SECTEUR ÉCONOMIQUE
  - SYSTÈME POLITIQUE
  - SITUATION GUERRE OU CONFLIT

# FACTEURS DE CHANGEMENT

## PNUD

- D'après le PNUD «Rapport sur le développement humain dans le monde arabe 2005», il est nécessaire de développer les facteurs suivants:
  - CAPACITÉS HUMAINES
  - BIEN-ÊTRE
  - ASSOCIATIONNISME
  - ASPECTS CULTURELS
  - STRUCTURES SOCIALES
  - STRUCTURES LÉGISLATIVES
  - PARTICIPATION POLITIQUE
  - DROITS DE L'HOMME



# CONCLUSIONS

Quelles réflexions se dégagent de l'analyse?

## QUELQUES RÉFLEXIONS

### VULNÉRABILITÉ

- **Le processus migratoire génère des faiblesses**, surtout pour la femme.
- La situation au MO et en AN est particulièrement délicate en raison de la présence de **groupes vulnérables** tels que des réfugiés, déplacés ou apatrides.

### PROCESSUS INTÉGRATEUR

- Pour pouvoir vaincre ces vulnérabilités, il est nécessaire de **travailler dans le domaine des droits de l'homme et sous l'angle d'un processus intégrateur**, aussi bien pour les immigrés que pour les groupes particulièrement vulnérables.

- **La situation de la femme est particulièrement sensible**, et il a été constaté que le **manque d'accès à l'éducation** est l'une des principales sources de sa vulnérabilité.
- **La situation professionnelle de la femme dans la région MENA est inquiétante**, pire que dans d'autres régions du monde.
- **Des facteurs d'influence ont été observés**, comme la culture, l'éducation ou la présence de conflits.
- **Des facteurs de changement ont également été observés**: l'encouragement des capacités humaines, les aspects sociaux, culturels, les droits de l'homme ou le renforcement institutionnel.
- **L'éducation est le grand moteur de développement pour la femme.**



## LES EXPERTS

Quelques phrases pour la réflexion



Reuters/Lens Laribouze

- **SHIRIN EBADI**, Prix Nobel de la Paix 2003, a affirmé que:  
*«Le meilleur moyen d'encourager l'égalité des genres est de fournir une éducation aux femmes»*
- **PLATE-FORME D'ACTION DE BEIJING** 2005:  
*«Le renforcement du rôle de la femme est fondamental pour atteindre l'égalité, le développement et la paix»*

## POUR TERMINER...

Une dernière réflexion

- **ZIAD YAISH** Représentant du Programme UNFPA aux TPPP a constaté dans une étude que lorsque les habitants (masculins) perdent l'espoir, les femmes prennent la relève avec des forces renouvelées.

- **APPROCHE SYSTÉMIQUE**

*«Il faut toujours regarder la masculinité par rapport à la féminité : il faut contempler l'un et l'autre conjointement» Z. YAISH*



## BIBLIOGRAPHIE

- ACNUR 2009 «*Rapport sur les tendances globales*»
- IDMC (Internal Displacement Monitoring Center) «*Displaced by the wall: forced displacement as a result of the West Bank and its associate regime*», 2006
- PNUD Rapport sur le développement dans le monde arabe 2005: «*Towards the rise of women in the Arab World*»
- PRIO (Peace Research Institute Oslo) 2010 «*Women's organizations: a driving force behind women's participation and rights*»
- Résolutions du Conseil de Sécurité de l'ONU [www.un.org](http://www.un.org)
- UNFPA Rapport sur l'état de la population mondiale 2010 «*Conflits, crise et renouveau : changements au fil des générations*»
- OIT Rapport 2008 «*Tendances mondiales de l'emploi des femmes*».
- OIT Rapport «*Working to prevent and address violence against women migrant workers*»
- OIT Rapport 2010 «*Global employment trends for women*»
- OIT Rapport 2010 «*Women labour markets: measuring progress and identifying challenges*»
- UNESCO Rapport 2000 «*The Dakar Framework for action: Education for all meeting our collective commitments*» et «*The central role of education in the Millenium Development Goals*»
- UNICEF: «*Girls' Education Initiative*» (UNGEI)

## IV. Recommandations

À l'issue de la journée de réflexion du jeudi 25 novembre à Madrid qui a rassemblé les membres du READI pour réfléchir et débattre sur le statut de la femme dans le Droit de la famille et la conciliation entre la vie familiale et professionnelle, les recommandations suivantes ont été atteintes :

1. Il est nécessaire de considérer la famille comme la cellule mère de la société ; la femme fait partie de ce noyau et il convient de considérer son rôle en prenant cela en compte lorsqu'on aborde le thème de la conciliation entre la vie familiale et professionnelle de la femme.
2. L'éducation est fondamentale pour changer la situation professionnelle de la femme.
3. Faire du lobbying pour faire avancer certaines des conclusions et certains des engagements pris aux sommets et conventions internationaux.
4. Dénoncer les contenus discriminatoires envers la femme dans le Droit du travail des pays MONA.
5. L'éducation doit jouer un rôle essentiel dans le renforcement de la femme, la dissolution de facteurs discriminatoires encore en vigueur dans les sociétés de la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.
6. Engagement vis-à-vis des conventions internationales et notamment celle sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
7. Passage de la théorie à la pratique (il y a des lois qui n'ont pas encore vu le jour). Les lois doivent être placées dans le contexte des problèmes auxquels les femmes doivent aujourd'hui faire face.
8. Implication des organisations nationales et locales, ainsi que des associations internationales.
9. Il faut demander aux femmes quels sont leurs problèmes, ce sont elles qui doivent être les actrices principales de ces réformes. Soutenir la libre autodétermination de la femme à choisir son propre poste dans les différents secteurs socioéconomiques des pays.

10. Informer les femmes du milieu rural, où elles ont moins accès à l'information, sur leurs droits.
11. Renforcement de la société civile : ici, le travail des ONG est fondamental.
12. La situation de la femme ne peut pas être analysée comme un phénomène isolé : celle-ci doit compter sur le soutien de l'homme et de toute la société civile.
13. Promouvoir, dans des pays où il existe une carence législative, l'existence d'un statut légal qui protège la femme.
14. L'importance du respect des droits de l'homme lorsqu'il s'agit de communautés d'immigrés.
15. Considérer le grand problème des réfugiés et des déplacés au Moyen-Orient, et notamment la situation des femmes ainsi que les problèmes générés par cet influx (le plus grand au monde).
16. Les associations nationales doivent participer à l'élaboration des plans d'action nationaux.
17. Les ONG doivent participer à toutes les stratégies économiques, politiques et sociales.
18. Lutter pour la mise en œuvre d'une stratégie de développement de la femme rurale, indépendante de la stratégie de la femme citoyenne intellectuelle. La femme rurale possède des spécificité

# V. Annexe I : document explicatif de la READI et liste de membres

En 2001, la Fondation la Promotion Sociale de la Culture (FPSC), en consultation avec ses partenaires, a créé l'Association Réseau Euro-Arabe d'ONGs pour le Développement et l'Intégration (READI), une plate-forme espagnole indépendante juridiquement et directement liés aux objectifs et aux valeurs institutionnelles de la FPSC. La READI compte actuellement 40 organisations membres de Palestine, Tunisie, Jordanie, Mauritanie, Maroc, Liban, Italie, Algérie et l'Espagne, certaines d'entre elles travaillent avec la FPSC depuis 1992. Toutes ces organisations sont légalement constituées dans leurs pays respectifs et possèdent une longue expérience d'aide au développement humain et social dans leurs propres communautés.

L'objectif global de la READI est de *promouvoir l'intégration des ONGs des pays méditerranéens, en créant un réseau inter-institutionnel pour la promotion de nouvelles formes de co-participation entre les organisations de la société civile, les gouvernements et le secteur des entreprises en vue de générer des actions efficaces et efficaces pour développement humain intégral.*

La READI a été créée dans le cadre du Processus de Barcelone ou partenariat euro-méditerranéen. Actuellement, la READI vise à renforcer les liens régionaux de la politique européenne de voisinage et depuis sa création a établi, comme une de ses principales priorités, atteindre à travers le partenariat les Objectifs du Millénaire pour le développement.

Depuis sa création et mise en marche, la READI a choisi d'acquiescer un cadre novateur de travail, devenir un espace de dialogue fructueux entre les sociétés du Sud et du Nord de la Méditerranée. La READI, vise ainsi à renforcer les liens entre les ONGs espagnoles et européennes de la société civile et leurs homologues dans le Sud, et de renforcer l'intégration de ses membres, pour contribuer à la réalisation de leurs objectifs de manière efficace. À cette fin, la READI favorise la participation et le dialogue ainsi que l'élaboration d'actions concrètes, pour tenter d'équilibrer et de colmater, grâce à l'effort conjoint de toute la société, les inégalités entre le Nord et le Sud et garantir ainsi un développement juste et durable pour tous.



Avec ses activités, la READI, voudrait avancer vers la consolidation progressive de son rôle qui est d'offrir un espace permanent et intégrateur pour le dialogue, ouvert à des incorporations successives dans le cadre d'une participation nécessaire et établies, des différents agents sociaux. Ce forum de rencontre, dialogue et partenariat, développé dans le cadre de l'initiative euro-méditerranéenne cherche à promouvoir et consolider cette espace de la sphère euro-méditerranéenne, afin d'inclure les ONG du sud de la Méditerranée dans la recherche de solutions proposées à leurs problèmes et accroître ainsi leur participation à la prise de décision pour l'élaboration des politiques de développement.

La READI est conçue comme une plateforme qui reflète le rôle social que la FPSC et ses partenaires ont établis dans la Méditerranée, tout en donnant une plus grande visibilité au travail de chacun créant ainsi des synergies mutuelles qui permettent d'ajouter *les efforts dans la tâche commune visant à promouvoir la dignité de la personne dans le respect des différences légitimes.*

Ce partenariat est extrêmement important non seulement comme un moyen d'assurer un processus de développement efficace et durable, mais aussi de forger un engagement solide du monde européen avec la Méditerranée du sud, et aider ainsi à résoudre les principaux problèmes affectant les pays les plus pauvres de la région euro-méditerranéenne, en offrant des solutions et des alternatives qui contribuent à atteindre les Objectifs du Millénaire

pour le développement, en particulier dans le domaine de l'éducation pour tous, de l'accès à l'emploi, pour la création d'un Etat de droit, pour l'extension des droits de l'homme pour tous, en tenant compte du contexte des conflits qui, malheureusement, font des ravages au Moyen-Orient et Afrique du Nord depuis plusieurs générations.

La bonne gouvernance et la transparence de la READI sont garanties par sa constitution, en conformité avec la loi espagnole. Depuis Mars 2003 La READI est inscrite sur le Registre national des associations du ministère de l'Intérieur d'Espagne. Son conseil d'administration est élu périodiquement par tous ses membres lors de son Assemblée annuelle générale et est composé d'un président, un vice-président, un secrétaire et de quatre membres. Depuis 2005, la READI est enregistrée dans le registre des ONGD de l'AECID (Agence espagnole de Coopération Internationale au Développement). En outre, la READI suit un code de conduite qui a été élaboré conjointement entre tous les membres, et auquel on demande aux nouveaux membres d'y adhérer. Finalement, la READI emploie un secrétaire technique à son siège à Madrid.

La READI a déjà mis en œuvre plusieurs projets financés par l'AECID, la ville de Madrid et la Communauté de Madrid. La READI présente un programme d'action adapté à la réalité de chaque société. Pour ceci il s'appuie sur les des conseils et la collaboration du Centre d'Etudes sur le Moyen-Orient de la Fondation Promotion Sociale de la Culture (CEMOFPSC), et a signé en 2004 avec la FPSC un accord



de partenariat, afin de promouvoir des activités et programmes conjoints de coopération au développement dans la Méditerranée.

La READI vise également à renforcer ses liens au niveau européen et international, et pour ceci en favorisant la collaboration de ses ONG membres avec les ONGs d'Europe orientale ainsi qu'avec les ONG du Réseau d'Amérique latine pour le développement (REDI), afin de présenter une vision commune de solutions aux problèmes de développement qui existent dans leurs pays respectifs.

Les conférences et conclusions résultant des réunions et des activités de la READI sont diffusées et publiées par les médias numériques et écrits. Le but de cette diffusion est d'approfondir et de sensibiliser dans la connaissance des problèmes concrets des sociétés euro-méditerranéennes et dans l'échange d'expérience entre elles, de sorte que la coopération au développement puisse ainsi bénéficier de l'expérience partagée et les sociétés espagnole et européenne sur leur contribution nécessaire à la construction de la paix.

### Liste des membres de l'Association READI

1. Fundación Promoción Social de la Cultura. Espagne.
2. Centro de Estudios y Solidaridad con América Latina. Espagne.
3. Cooperación Internacional. Espagne.
4. Fundación Albihar. Espagne.
5. Fundación Canfranc. Espagne.
6. Fundación Cauce. Espagne.
7. Fundación Cume. Espagne.
8. Fundación Dasyc. Espagne.
9. Fundación Rode (Fundación Estudios y Actividades de Instituciones Sociales). Espagne.
10. Fundación Syad. Servicios y Actividades Divulgativas. Espagne.
11. Institut D' Educació Continua-Universitat Pompeu Fabra. Espagne.
12. ONAY (Organización Navarra para Ayuda entre los pueblos). Espagne.
13. Istituto per la Cooperazione Universitaria. Italie.
14. Associazione Arces. Italie.
15. Associazione Volontari per il Servizio Internazionale. Italie.
16. Arc En Ciel. Liban.
17. Fondation René Moawad. Liban.
18. Association Najdeh. Liban.

19. Association d'aide au Développement Rural. Liban.
20. Association Libanaise pour le Développement de la Culture. Liban.
21. The National Association for Vocationnel Training & Social Services. Liban.
22. Ad Diyar Consultants. Territoires Palestiniens.
23. Palestinian Agricultural Relief Committees. Territoires Palestiniens.
24. Palestinian Hydrology Group. Territoires Palestiniens.
25. PANORAMA (Palestinian Center for the Dissemination of Democracy and Community Development). Territoires Palestiniens.
26. Patriarcat Latin de Jérusalem. Jérusalem
27. Jordan River Foundation. Jordanie.
28. Vicariat Latin de Jordanie. Jordanie.
29. Association Marocaine Pour la Promotion de la Femme Rurale. Maroc.
30. Solidarité Féminine. Maroc.
31. Appui aux Initiatives de Développement. Tunisie.
32. Caritas Tunisie. Tunisie.
33. Fondation El Kef pour le Développement Régional. Tunisie.
34. Association Culturelle M' Barek. Algérie.
35. Association des Femmes Algériennes pour le Développement. Algérie.
36. Association Développement, Environnement et Communication en Adrar. Mauritanie.
37. Bureau d'Etudes en Ingénierie d'Education et de Formation. Mauritanie.
38. Caritas Jérusalem. Jérusalem.
39. Pontifical Mission for Palestine. Jérusalem.
40. Mme. Jumana Trad (Présidente d'Honneur), Membre du Comité Exécutif du Centre d'études sur le Moyen Orient de la Fundación Promoción Social de la Cultura. Espagne.
41. M. Fady Yarak, Directeur Général de l'Education, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur. Liban.

