

Prejuicios y OBSTÁCULOS

Aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral en el mundo árabe podría impulsar el crecimiento económico, pero hay obstáculos muy arraigados

Nazila Fathi

Desde los levantamientos que se produjeron en 2011 en muchos países de Oriente Medio y Norte de África, la función de las mujeres en la economía ha aumentado en cierta medida, al menos en teoría. Sin embargo, como sugieren los siguientes relatos, las mujeres siguen encontrando dificultades para trabajar y, más aún, para fundar y dirigir una empresa en la región. Además, para que el negocio vaya bien, necesitan recurrir con demasiada frecuencia a un pariente varón que las financie.



Antes de lanzar *Middle East Business Magazine and News*, una revista en árabe e inglés sobre empresa y noticias, Amal Daraghmech Masri dedicó 13 años a sentar las bases de su proyecto. En 1999 creó el Grupo Ougarit, una empresa de comunicaciones y relaciones públicas, para ganar experiencia y contactos. Cuando puso en marcha la revista en 2012, pensó que podría vencer los prejuicios acerca de las empresarias con un plan que garantizara el éxito financiero de la publicación.

“Hay dos tipos de mujeres”, decía Masri, que vive en la ciudad cisjordana de Ramala. “Mujeres y mujeres tenaces. En este lado del mundo, hay que ser tenaz si se quiere tener éxito”.

Pero pronto se dio cuenta de que hasta para las mujeres tenaces hay pocos incentivos para la creación de una empresa con perspectivas de crecimiento. La sociedad árabe ve a los hombres como los principales proveedores de la familia y tiene tan poca consideración por las aspiraciones de las mujeres que las leyes del país no atribuyeron a la revista de Masri la categoría de empresa propiedad de una mujer. No pudo obtener un préstamo

porque la revista se consideraba un servicio, no un bien como los bordados o la artesanía producida por otras empresas que son propiedad de mujeres. Tuvo que pedir a su marido que firmara la solicitud de préstamo porque poseía una propiedad que podría servir como aval. Pero esto le impidió acceder a la exención de impuestos durante cinco años que se concede a las empresas que son propiedad de mujeres.

Hoy Masri, de 49 años, tiene cinco empleados—entre los cuales está su hija, una productora de video de 21 años— y un buen número de suscriptores y anunciantes.

La clave para construir su negocio, dice, fue su marido: “sin mi marido, no lo habría conseguido”. Como madre de tres hijos, afirma que toda mujer árabe trabajadora necesita un marido que la ayude y esté dispuesto a compartir la carga.

De acuerdo con un informe de 2017 de la Organización Internacional del Trabajo, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral en Oriente Medio y Norte de África es de 21,2%, la más baja del mundo, frente al 40% en otras regiones. Pero con un nivel de formación mayor entre las jóvenes, las mujeres se han convertido en una fuerza de cambio que exige igualdad de oportunidades incluso en países tradicionales como Arabia Saudita.

No obstante, se avanza despacio. Incluso en un país como Marruecos, donde las organizaciones feministas han conseguido presionar al gobierno para que adopte leyes más progresistas que prohíban la discriminación de género, romper con el pasado ha sido difícil. Las actitudes patriarcales prevalecen en los hogares y en la sociedad, y muchas mujeres, de conseguir empleo, están relegadas a cobrar un salario bajo.



Los factores no culturales pueden agravar el problema. En Ramala, por ejemplo, Israel ha cerrado la frontera y restringido la libre circulación de personas. Las empresas que tradicionalmente contrataban a mujeres, como las del sector textil, han quebrado. En 2012, las mujeres solo representaban el 17% de la fuerza laboral en Cisjordania y Gaza.

Masri señala que los toques de queda y los controles de carretera también le han causado problemas financieros. Es caro traer el equipamiento necesario “y, por tanto, malo para el negocio, tanto si la empresa la maneja un hombre o una mujer”.

Una de las consignas que más resonaron durante la Primavera Árabe de Túnez, que comenzó a finales de 2010, fue “empleo, libertad y dignidad”. La región árabe tenía el mayor desempleo del mundo; un 27% en Túnez. Las mujeres constituían la mayor parte de los estudiantes de casi todas las universidades del mundo árabe y, al igual que sus colegas varones, no conseguían trabajo después de graduarse.

Frustradas por la falta de oportunidades, encabezaron las protestas en Túnez y en otros Estados árabes donde se expandieron las revueltas en 2011. Lina Ben-Mhenni, hija de maestra y funcionario público, fue una de ellas.

“Cuando hablamos de empleo, yo pensaba, y sigo pensando, en empleo para mujeres y hombres, libertad y dignidad para ambos sexos”, decía.

Ben-Mhenni, traductora autónoma, publicaba su blog desde el epicentro de la revolución. Tras la caída del gobierno del presidente Zine El Abidine Ben Ali, encontró trabajo como profesora de Lingüística en la Universidad de Túnez, pero no dejó de ser una bloguera sin reservas, indignada por la marginación que sufren las mujeres pese a las leyes progresistas de 1956.

“Túnez es visto como uno de los países más progresistas en cuanto a derechos de las mujeres. Pero en la práctica, las cosas son diferentes”, sostenía. “Muy pocas mujeres ostentan cargos directivos, los salarios no son iguales y las empresas prefieren contratar a hombres para evitar cuestiones relacionadas con la maternidad”.

En todo el mundo árabe, los hombres acosan a las mujeres a diario en espacios públicos con comentarios acerca de su apariencia o su forma de vestir. Pero con el auge de los grupos islámicos en Túnez después de la revolución, Ben-Mhenni y otras mujeres con las mismas aspiraciones se enfrentaron a nuevas formas de acoso. Un clima general de conservadurismo religioso provocó en los hombres recelos acerca de las libertades modernas, como por ejemplo que la mujer tenga un papel más activo en público o que se cuestione las tradiciones. Los insultos y amenazas hacia Ben-Mhenni llegaron a tal punto que temió por su vida.

“Los extremistas no podían aceptar que una mujer desafiara sus opiniones y los criticara”, afirmó.

Ben-Mhenni perdió su trabajo en 2015. Ahora, con 34 años, vive en casa de sus padres y su trabajo como

Si más mujeres trabajaran ...

Los Estados árabes ocupan la última posición en participación femenina en la fuerza laboral con un 21,2% en 2017, según un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aunque la cifra ha venido aumentando progresivamente, las mujeres de los Estados árabes —que la OIT define como los países del Consejo de Cooperación del Golfo más Iraq, Jordania, Líbano, Cisjordania y Gaza y Siria— todavía tienen un largo camino que recorrer hasta eliminar la brecha que las separa de los hombres, cuya participación es de un 76,4%.

¿Por qué esta brecha de género importa? En un entorno en el que no abundan nuevas fuentes de crecimiento, una mayor participación laboral de las mujeres podría dar un impulso a la economía de Oriente Medio y Norte de África.

En 2014, los líderes del Grupo de los Veinte (G-20) de economías avanzadas y de mercados emergentes se comprometieron a reducir en 25% la brecha de género laboral para 2025. Según la OIT, si se cumple este objetivo en todos los países, la tasa mundial de empleo podría aumentar en 5,3%.

Este aumento impulsaría un notable crecimiento económico, de manera que el PIB mundial podría incrementarse para 2025 en tanto como 3,9%, o USD 5,8 billones. Las regiones con mayor disparidad de género —Norte de África, Estados árabes y Asia

meridional— serían las más beneficiadas. De acuerdo con el informe *Perspectivas económicas regionales* de noviembre de 2013, el aumento acumulado del producto en la región de Oriente Medio, Norte de África, Afganistán y Pakistán podría haber sido de USD 1 billón en la década precedente a la publicación del informe si la brecha de género laboral se hubiera reducido del triple al doble del promedio de otras economías de mercados emergentes y en desarrollo.

Aumentar la participación femenina en el trabajo no solo tiene claros beneficios económicos, sino que, además, produce otros efectos positivos para la mujer, como mayor bienestar o más oportunidades de ejercer influencia y conseguir sus objetivos en la vida.

Los datos corroboran estos efectos positivos: según el informe de la OIT, 70% de las mujeres del estudio preferían trabajar por un salario, independientemente de su estado laboral en ese momento. En cambio, más de la mitad de las mujeres del mundo están fuera de la fuerza laboral, lo que hace pensar que hay grandes obstáculos a su capacidad y libertad de participación.

Este recuadro está basado en la edición 2017 del informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias del empleo femenino* de la Organización Internacional del Trabajo.

traductora autónoma no le ofrece ni ingresos estables ni seguridad laboral. Ben-Mhenni simboliza los problemas laborales a los que se enfrentan las mujeres. Desde la “revolución” y sus promesas de liberación para las mujeres, la tasa de desempleo de las tunecinas aumentó 13 puntos porcentuales, a 40%, casi el doble de la de los hombres.



En 2011, después de la Primavera Árabe y bajo la presión de organizaciones feministas, el Rey de Marruecos Mohammed VI reformó la constitución para garantizar la igualdad de género. La economía estaba estancada y las autoridades creyeron que el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral le daría un impulso. Muchos aplaudieron la decisión.

Seis años más tarde, sin embargo, el ordenamiento tradicional apenas ha cambiado. Las mujeres se quejan de que la falta de prestaciones básicas, como la licencia por maternidad o el acceso a guarderías, las obliga a dejar sus trabajos. Abeer Eddouada, excontable de una empresa de diseño gráfico de Casablanca, es una de ellas. Tras dar a luz a gemelos, su marido, funcionario público, esperaba que se quedara en casa.

“Mi esposo no consentiría de ninguna manera que a nuestros hijos los cuidara un extraño. Incluso si lo hiciera, yo no tendría a quién recurrir. Las guarderías asequibles, como las que hay en Europa o Estados Unidos, aquí ni siquiera existen”, decía Eddouada.

Eddouada, que ahora tiene 37 años, pensaba que volvería a trabajar una vez que sus hijos empezaran la escuela. Pero, 10 años después, sigue siendo una madre ama de casa.

“Me he postulado a muchísimos trabajos”, contaba. “Nadie quiere contratar a una madre que tiene que salir temprano en la tarde para recoger a sus hijos del colegio”. Solo el 15% de las mujeres de zonas urbanas de Marruecos trabajan, frente al 62% de los hombres. Eddouada cree que medidas prácticas como el acceso a guarderías y centros extraescolares, además de reformas legales, allanarían el camino hacia un cambio en la percepción de las mujeres en la sociedad.



Hasta que no cayeron los precios del petróleo, Arabia Saudita no empezó a ver a las mujeres como un medio de diversificación de su economía. En 2013, el difunto Rey Abdullah Abdulaziz permitió a las saudíes trabajar en el sector minorista y hotelero, y las primeras abogadas saudíes recibieron certificados para ejercer la profesión. En la actualidad, las saudíes trabajan en sectores como la educación y la salud. El 26 de septiembre de 2017, el país anunció que levantaría la prohibición de conducir que pesaba sobre las mujeres, lo que les permitirá una

mayor movilidad en un país en el que el transporte público es prácticamente inexistente.

Sin embargo, ser una mujer trabajadora en Arabia Saudita no es fácil. Los hombres tienen la tutela sobre la mujer, lo que significa que el padre, hermano, marido o, incluso, hijo mayor de 15 años toma todas sus decisiones legales. Sin la aprobación de su tutor, la mujer no puede viajar, estudiar o casarse, ni siquiera someterse a una cirugía.

Si bien las mujeres como Fátima Almatrood, de 30 años, han llegado mucho más lejos que sus madres, todavía encuentran obstáculos debido a su género. A su padre, que tiene una educación básica y es de la ciudad oriental de Safwa, le llevó su tiempo darle permiso para asistir a la Universidad King Saud de la capital, Riad.

“Comprendía su preocupación como padre, pero deseaba que confiara en mí y me permitiera tomar decisiones sobre mi propia vida”, decía.

Almatrood obtuvo un máster en Psicología y trabaja como psicóloga en el hospital psiquiátrico de Hafr Al-Batin, donde gana casi USD 30.000 al año. Tiene alquilado un apartamento cerca del hospital y de los supermercados, pero las 300 millas que la separan de su familia son una carga “mental”, dice. Todos los fines de semana paga un costoso viaje en taxi o autobús para visitarlos.

En su opinión, la discriminación de género en el hospital impide que las mujeres desarrollen todo su potencial. “Los jefes tienen prejuicios contra las mujeres”, declara.

“Dan a los hombres más responsabilidad. Nosotras acabamos haciendo las tareas más básicas, el tipo de trabajo que no nos permite demostrar nuestras habilidades técnicas para poder ascender”. Cuando su jefe está de licencia, siempre deja encargado a un colega varón.

El objetivo del país es elevar la participación femenina de un 22% a un 28% para 2020. La mayoría de las mujeres que tienen influencia económica y política provienen de familias ricas. A Almatrood le preocupa su carrera. Es soltera, pero sabe que se encontrará con muchas dificultades cuando se case. Tendrá un nuevo tutor y si tiene hijos, no existen políticas que favorezcan a las familias.

No obstante, hay señales alentadoras, como el fin de la prohibición de conducir y la reciente relajación en junio de algunas de las leyes de tutela. El cambio está en marcha, pero está por verse si llegará a tiempo para que Almatrood recoja sus frutos. **FD**

NAZILA FATHI es excorresponsal del *New York Times* y autora de *The Lonely War: One Woman's Account of the Struggle for Modern Iran* (La guerra solitaria: El relato de una mujer sobre la lucha por el Irán moderno).