

MENA: UNA REGIÓN EN REVOLUCIÓN A FAVOR DE LA MUJER. EVIDENCIA DE ALGUNOS PAÍSES

*Amalia Carrasco Gallego
Narjes Khatton Moradi
Universidad de Sevilla*

RESUMEN

Barreras para que la mujer participe en puestos de toma de decisiones de las empresas han existido en todo el mundo. Pero, en algunas zonas estas barreras persisten y son difíciles de combatir. La mayoría de los estudios sobre el tema se centran en los países desarrollados, en concreto en Europa que es el punto de mira y ahora más desde que se aprobó la Directiva relativa a lograr equilibrio de género en los puestos de decisión de las empresas en noviembre de 2022. Si miramos a la región MENA (Oriente Medio y África del Norte), las mujeres se enfrentan a desafíos permanentes para lograr la igualdad de oportunidades sociales y más para lograr acceder a puestos de decisión en las empresas. Se han hecho esfuerzos valiosos para eliminar los obstáculos, pero, debido a múltiples razones, las mujeres en MENA aún no han alcanzado su verdadera posición y derechos. En este artículo nos centramos en estudiar el entorno social, político y económico de algunos países MENA para familiarizarnos con los desafíos a los que se tienen que enfrentar las mujeres de esa región.

1. INTRODUCCIÓN

La lucha por la igualdad social entre hombres y mujeres tiene historia que se remonta a los primeros años del siglo XX y hemos asistido en el siglo XXI a un aumento progresivo de la participación de la mujer en los altos puestos de toma de decisiones, sobre todo en Europa. Muchos países europeos han establecido cuotas en sus consejos de administración, y después de 10 años, en noviembre de 2022, se ha aprobado la Directiva relativa a lograr equilibrio de género en los puestos de decisión de las empresas cotizadas. Actualmente Europa tiene el 35% de mujeres en los consejos de administración según estadística de la Comisión Europea. Otros países como Canadá, Estados Unidos o Australia tienen entre el 20 y 30% y, aunque recomiendan paridad en los consejos, no han optado por las cuotas.

Pero hay otras zonas del mundo, en las que la igualdad entre hombres y mujeres es difícil de conseguir, ya sea por cultura, religión o por presión social. También, la riqueza de un país puede condicionar la paridad en los altos puestos de toma de decisiones, ya que facilita la existencia de políticas sociales que ayudan a conciliar la vida familiar y laboral. Se han realizado estudios en los que se observa que los países europeos más paritarios también son los más ricos y los que más políticas sociales han establecido desde hace tiempo.

Una de esas zonas en las que todavía la mujer no se siente en igualdad con los hombres son los países pertenecientes a la región MENA. En algunos de estos países se han tomado iniciativas en pro de la mujer, tanto social como en empoderamiento económico, pero todavía se encuentran en una fase de lucha en algunos y reforma en otros para que pueda hablarse de igualdad de derechos.

En este artículo nos vamos a centrar en estudiar el entorno social y económico de algunos países MENA para familiarizarnos con los desafíos a los que se tienen que enfrentar las mujeres de esta región.

Por ello, después de hacer referencia a algunas características de la zona, vamos a centrarnos en las iniciativas de algunos de sus países: los Emiratos Árabes Unidos (EAU) que están impulsando medidas para conseguir mayor participación de la mujer en los puestos de tomas de decisiones; Arabia Saudita que, con las reformas del príncipe heredero, intenta que la mujer pueda participar en la fuerza laboral; Kuwait, que a pesar de sus iniciativas en pro de la mujer en la sociedad y en la empresa, todavía estas mujeres son invisibles; y por último, haremos referencia a la revolución de la mujer en Irán que se está desarrollando en estos momentos. Terminamos con unas reflexiones sobre la situación en estos países.

2. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LA REGIÓN MENA

El 60% de las reservas de petróleo del mundo y el 45% de gas natural pertenecen a la región MENA con apenas un 6% de la población global. Gracias a estas reservas MENA es un área económica estratégica y vital. Arabia Saudita ocupa el segundo lugar en recursos petroleros; Irán, Irak, Kuwait y los EAU, el cuarto, quinto, sexto y séptimo lugar, respectivamente. Sin embargo, la riqueza no se distribuye por igual, algunos de sus países se encuentran entre los más ricos del mundo: Qatar, EAU, Baréin, Arabia Saudita, Kuwait e Israel (el “dinar” kuwaití es la moneda de mayor valor en el mundo), mientras que otros como Yemen, Djibouti y Marruecos están en el rango más bajo. Su religión oficial es casi de forma unánime el islam, tanto “suníes como chiítas”, y su idioma oficial el árabe.

MENA es una región que ha experimentado muchas reformas políticas y económicas, y tiene un alto potencial de crecimiento por su particular ubicación geográfica, el acceso a los principales mercados mundiales, las abundantes reservas y la creciente fuerza laboral joven y cada vez más educada. Además, la capacidad de fabricar y producir energía renovable, y el turismo son elementos vitales para esta región. Los gobiernos MENA han reaccionado al COVID-19 impulsando reformas para recuperar y mejorar su economía, gobernanza y estructura del sector privado.

En diversidad de género, sin embargo, especialmente en los puestos de toma de decisiones de las empresas, tienen grandes carencias. Las razones son muchas, complejas e interrelacionadas. En algunos países como Kuwait y EAU, las instituciones financieras operan bajo las normas del sistema financiero islámico, cuyo gobierno corporativo está formado por un consejo de administración, un comité ejecutivo y un "comité de la sharia", compuesto, este último, por personas religiosas y, por tanto, todos hombres. El acceso equitativo a una educación de calidad entre hombres y mujeres también tiene aún un largo camino por recorrer en algunos países de la región. La alfabetización femenina sigue siendo un gran desafío.

Sin embargo, en otros países el nivel educativo es bastante alto y más mujeres que hombres se gradúan en la Universidad, pero pocas ingresan en la fuerza laboral. En Kuwait, por ejemplo, las mujeres representan el 82% de los graduados universitarios en 2022 y solo el 47,5% de la fuerza laboral. Esta disparidad se produce fundamentalmente por las barreras culturales prevalecientes en estos países, también la riqueza familiar obvia la necesidad de dos sueldos. Con frecuencia, las mujeres abandonan su puesto de trabajo durante sus años fértiles, cuando se encuentran ya en niveles gerenciales medios. Por tanto, aunque parece que la brecha entre mujeres y hombres es estrecha en los primeros pasos de conseguir un empleo, a mitad de camino, esta brecha crece, y la mayoría de los puestos de toma de decisiones van a parar a los hombres. A esto se le suma, que las pocas y posibles candidatas disponibles para acceder a puestos de decisión, son invisibles o consideran que no poseen habilidades suficientes para el puesto.

Cuando hay mujeres más cualificadas que sus contrapartes masculinas en términos de capacidad y habilidades, estas competencias se ignoran en base a los sesgos y estereotipos del comité de selección. Si queda vacante un puesto directivo, las mujeres no tienen la oportunidad de presentar sus habilidades,

se les niega, porque nadie busca encontrar a la persona más idónea independiente del género, sino que los miembros del consejo de administración y el comité de selección, generalmente todos o casi todos hombres, buscan a alguien que coincida con sus políticas, para que las reuniones se puedan realizar sin desafíos y las decisiones esenciales se puedan tomar sin problemas. El asiento vacante será ocupado por un hombre conocido en una red dominada por hombres.

Además, la aceptación social también es esencial. Cuando los compañeros o los subordinados trabajan con una gerente mujer, no la aceptan, el equipo no funciona y, por tanto, no tendrá un resultado positivo. A menudo, las visiones estereotipadas y escépticas sobre las mujeres provocan que se sientan desmotivadas y sin la suficiente confianza en sí mismas para acceder a puestos más altos, por lo que prefieren trabajar a tiempo parcial, en paz y sin luchar por lo que se merecen.

3. REFORMAS SOCIALES Y POLÍTICAS EN MENA

En 2011, las mujeres árabes sorprendieron a todo el mundo cuando decidieron pasar de ser víctimas a líderes inspiradoras, revelándose contra la falta de libertad e igualdad de derechos. La “Primavera Árabe” comenzó en Túnez en 2010 y se extendió a la región MENA provocando grandes cambios en los países árabes.

Algunos gobiernos MENA han realizado valiosos esfuerzos para establecer cuotas de mujeres en el Parlamento y cargos Ministeriales. Por ejemplo, los Emiratos Árabes Unidos (EAU) ocupan el mejor puesto en el Índice Global de Gap de Género del Foro Económico Mundial (IGGG) de la región en paridad de género y el 68 en el mundo. Los EAU tienen un Parlamento unicameral con cuotas legisladas. El presidente "Sheikh Khalifa bin Zayed Al Nahyan" emitió Resolución Presidencial en 2019 para aumentar la representación de las mujeres en el Consejo Nacional Federal (CNF) al 50% a partir del siguiente ciclo legislativo. Es el único país MENA que las mujeres ocupan el cincuenta por ciento de los escaños del Parlamento (veinte de los cuarenta escaños están ocupados por mujeres). En noviembre de 2015, la Dra. Amal Al Qubaisi fue nombrada presidenta del CNF, lo que la convirtió en la primera mujer en la región en dirigir una Asamblea Nacional. Fue también la primera mujer elegida para la CNF en 2006, y en 2011 fue nombrada vicepresidenta. Hay 9 mujeres ministras en el gabinete. Una de ellas, en el momento de su nombramiento, era la ministra de gobierno más joven del mundo.

En octubre de 2008, tomó juramento la primera jueza. Actualmente, 4 mujeres están designadas como juezas, 2 como fiscales públicas y 17 como auxiliares fiscales y funcionarias matrimoniales. En marzo de 2019, 2 mujeres juezas fueron designadas por primera vez para el Poder Judicial de la Federación. También en el cuerpo diplomático, las mujeres constituyen el 20%, y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional de los EAU designaron a 7 mujeres emiratíes como embajadoras para representar al país a nivel internacional.

Los EAU cuentan con código de buen gobierno, el primero fue publicado en abril de 2007. En febrero de 2020 la Comisión de Valores del País introdujo cuotas en los consejos de administración de las empresas cotizadas. El 20% de los miembros de los consejos tienen que ser mujeres, además deben divulgar en el informe anual de gobierno corporativo las razones por las que no se alcanza este porcentaje, así como el porcentaje de presencia femenina existente y las políticas establecidas para conseguirlo. Las sanciones por infracción incluyen advertencias, multas y, en algunos casos, la remisión de la infracción a entes fiscales superiores. A pesar de la aprobación de las cuotas y las recomendaciones a las empresas para que nombren a mujeres tras la baja o renuncia de los miembros masculinos del consejo, todavía hay muchas empresas en el mercado de capitales de los EAU que no tienen una sola mujer en sus consejos. El porcentaje en 2022 en las empresas más grande del país es del 8%.

Kuwait es uno de los primeros Estados del Golfo en introducir la educación pública para mujeres, y a mediados de la década de 1960, las mujeres kuwaitíes participaban activamente en el mercado laboral. También fue el primer país árabe en otorgar a las mujeres los mismos derechos políticos que a los hombres, en 2005 se le concede el derecho al voto a la mujer. En ese mismo año se legisla para que

las mujeres pudieran formar parte del Parlamento. En 2017, fue el mejor país del Consejo de Cooperación del Golfo en términos de democracia. Pero, aunque Kuwait recorrió un largo camino para ratificar el código de buen gobierno en 2013, las empresas no tienen suficiente transparencia en la divulgación de información financiera ni en su gobierno corporativo para poder apreciar su aplicación. Quizás, esta falta de transparencia se deba a que la mayoría de las empresas son de propiedad estatal o pertenecen a familias famosas en riqueza y poder (hay más de 110.000 empresas familiares en Kuwait). Su IGGG en 2022 fue 130 de 146 países, lo que no es un indicador satisfactorio para la igualdad.

El Reino de Arabia Saudita ha sido conocido en todo el mundo por su autoritarismo, falta de libertad y una desigualdad extrema en los derechos de hombres y mujeres. El IGGG de 2016 clasificó a Arabia Saudita en el puesto 141 de 144 países en paridad de género. Hasta el 24 de junio de 2018, Arabia Saudita era el único país del mundo en el que las mujeres tenían prohibido conducir. Las mujeres sauditas no se consideraban ciudadanas de pleno derecho y sin sus tutores masculinos (el padre, hermano, esposo o tío) y su aprobación no podían casarse, divorciarse, viajar, estudiar, trabajar, abrir una cuenta bancaria o elegir su médico. Aunque la asistencia de un tutor nunca fue una ley escrita, las mujeres saudíes se consideraban obligadas a ello. Una gran parte de los sauditas no ven el islam como el principal impedimento para la situación de las mujeres en su país, consideran que es la cultura, no la religión, prueba de ello, afirman, que las mujeres en otros países musulmanes tienen mucho más poder político que las saudíes.

No obstante, después del ataque al World Trade Center el 11 de septiembre de 2011, Arabia Saudita comenzó a expandir lentamente los derechos de la mujer, fundamentalmente en política. Ya en 2009, nombraron una viceministra de educación, en 2010 una asesora del rey, en 2019 una embajadora en los Estados Unidos y, en 2015 fue cuando las mujeres sauditas obtuvieron el derecho a votar y participar en las elecciones municipales.

Aunque, las mujeres saudíes han asistido a la Universidad desde la década de 1970, sus oportunidades educativas han aumentado notablemente en las últimas dos décadas. Ya en 2005 había un programa de estudios en el extranjero financiado por el gobierno que enviaba a mujeres jóvenes saudíes a los Estados Unidos, Reino Unido, Canadá u otros países. Sin embargo, hasta 2016, solo el 18,6% de la mano de obra del país eran mujeres, mientras que suponían el 70% de los estudiantes en las universidades. Esta desviación fue observada por el príncipe heredero, Mohamed bin Salman, veía que existía un enorme potencial sin explotar y una pérdida de talento para la economía del país. Por ello, presentó en 2016 un plan para reformar y modernizar Arabia Saudita basado en la Visión 2030, que pretendía introducir a mujeres a nivel de liderazgo y empoderamiento económico, estableciendo como objetivo que llegarán al 30% de la fuerza laboral para 2030. Una fuerza laboral más diversificada lo consideraba vital para la economía saudita. Los objetivos se consiguieron pronto con estas iniciativas, ya en 2022 se ha llegado al 30,94 % de mujeres en la fuerza laboral, el 73,56% en estudios superiores y se observa como la brecha de género ha disminuido a 127 de 146.

Actualmente, las mujeres de Arabia Saudita inician sus propios negocios, pueden ir a conciertos, teatros y hospitales, pueden tener acceso a servicios gubernamentales, empleo, educación y atención médica sin el consentimiento de un tutor masculino. Ahora pueden salir sin hiyab y Abaya (ropa especial de las mujeres árabes) e incluso con ropa de colores. Pero no todo es la ley, la cultura que se ha institucionalizado en las mujeres sauditas a lo largo del tiempo, ha hecho que muchas de ellas no puedan salir todavía sin hiyab y hacer cosas que ya están permitidas. La tribu y el islam juegan un papel importante en la cultura saudita. En mayo de 2018, seis semanas antes de levantar la prohibición, las autoridades del país detuvieron a cuatro de las mujeres que hacían campaña por el derecho a conducir, junto con cuatro simpatizantes masculinos. Por tanto, si bien las reformas sociales del príncipe heredero han sido elogiadas en todo el mundo, Arabia Saudí tiene un largo camino por recorrer para estabilizar la condición de la mujer.

Estos días en Irán las mujeres están en revolución con el lema “Mujer, Vida, Libertad”. Las protestas en las calles de Irán comenzaron el 16 de septiembre de 2022, después de la muerte de una joven de 22 años, llamada Mahsa Amini, a manos de la Policía de Seguridad Moral por causa de su hiyab. Las mujeres iraníes, han estado bajo una fuerte presión del gobierno durante muchos años debido a la obligatoriedad de llevar hiyab y cubrirse en lugares públicos y en la calle, ahora están luchando por lograr los mismos derechos sociales que los hombres. Todos los días, un gran número de niños, niñas, adolescentes, estudiantes, hombres y mujeres son arrestados, asesinados y heridos por las fuerzas policiales, porque quieren cambiar el régimen de la República Islámica. En los últimos años, la corrupción financiera y moral de muchos funcionarios y gestores del sistema, junto con la inflación galopante, el aumento de la tasa de desempleo, las sanciones internacionales, y como consecuencia la disminución del ingreso nacional, han provocado una gran insatisfacción con el poder y que muchos hogares caigan por debajo del umbral de la pobreza. Mientras que los hijos de muchos líderes de alto rango del régimen viven felices en Europa y Estados Unidos con la riqueza del pueblo iraní, sus padres oprimen y ejercen violencia de todo tipo a mujeres y niñas en el país. Esta situación ha provocado que el 14 de diciembre de 2022, Irán fuera expulsado de la comisión de mujeres de la ONU en una resolución histórica solo unos meses después de que se uniera. Irán ocupaba en 2022, el puesto 143 de 146 países en el IGGG.

4. INICIATIVAS EN PRO DE LA MUJER

La Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) es el principal organismo intergubernamental mundial dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Una comisión funcional del Consejo Económico y Social (ECOSOC), fue establecida por la resolución 11 (II) del ECOSOC del 21 de junio de 1946.

Desde hace más de 15 años, La OCDE ha iniciado diversos programas para empoderar a las mujeres en la región MENA con el objetivo de lograr la igualdad social y el empoderamiento económico, como el "Programa de Competitividad MENA-OCDE sobre género".

Se han formado instituciones en algunos de los países MENA que tratan de mejorar la condición de la mujer, a través del desarrollo de habilidades y educación, aumento de la tasa de empleo y ayuda a las mujeres empleadas y empresarias. Una de ellas “The Ghalia Club” en Kuwait, una iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa de “Global Investment House” con el objetivo de empoderar a las mujeres, o el INJAZ Kuwait que es una organización sin fines de lucro que prepara a las jóvenes para el éxito futuro y para ingresar el mercado laboral basado en 3 pilares: emprendimiento, preparación para el trabajo y educación financiera. El Consejo de Mujeres Empresarias de los Emiratos se esfuerza por ayudar a las mujeres a ocupar puestos de liderazgo. Entre sus objetivos se encuentran promover las pequeñas y medianas empresas, alentar y ayudar a las mujeres a tener un negocio sostenible (empleo por cuenta propia), informar a las mujeres sobre sus derechos legales y hacer esfuerzos para enmendar las leyes. Es interesante que algunos de esas instituciones llevan más de 40 años luchando, por ejemplo, “Business and Professional Women Amman (BPWA)”, establecida en 1976 por varias mujeres profesionales y pioneras en Jordania.

A pesar de todos los intentos por mejorar las circunstancias de las mujeres en MENA, todavía no han adquirido su situación real en la sociedad.

5. REFLEXIÓN FINAL

Actualmente, no existe una sociedad en la que el papel y el poder de la mujer sea mayor que el del hombre. Pero, esta desigualdad de poder tiene distintos grados según en el país que nos encontremos, ya sea por valores culturales, religión, legislación, situación económica y diferentes puntos de vista sobre el papel de la mujer y su posición en la familia y la sociedad.

Si nos remontamos al siglo pasado, podríamos observar que en todo el mundo había desigualdad entre mujeres y hombres a nivel social y empresarial. Europa empezó a legislar la igualdad de derechos en 1957, en 1996 recomienda el fomento de la participación equilibrada de hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones y, es a partir de 2010 cuando intensifica su objetivo a través de la carta de la mujer e invitando a las empresas a comprometerse voluntariamente a aumentar la participación de la mujer en sus consejos de administración. Ante la falta de resultados efectivos con las iniciativas anteriores, en 2012 propuso Directiva relativa a mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas, que ha sido aprobada finalmente en noviembre de 2022.

Al mismo tiempo diversos países europeos propusieron legislación sobre cuotas. Tras la imposición por Noruega en 2004, otros países le siguieron: Islandia en 2010, Francia, Italia y Bélgica en 2011, Alemania en 2015, Austria y Portugal en 2017 y Grecia en 2020.

Todas estas iniciativas, han conseguido que la media europea de mujeres en los consejos de administración pase de un 8,5% en 2003 a un 35,1 en 2022, con grandes desviaciones entre países, siendo los países con cuotas y los nórdicos los que tienen un mayor porcentaje, con Francia a la cabeza.

Europa está en el punto de mira del resto del mundo, algunos países tratan de imitarla estableciendo cuotas como la India en 2015, una mujer en los consejos de administración de las cotizadas en Nueva Delhi, a pesar de su cultura, o Malasia, 30% de representación de la mujer para 2016. Reino Unido, Canadá, Estados Unidos y Australia consideran que la autorregulación es suficiente para conseguir paridad.

Otras zonas del mundo están muy alejadas de la paridad por culturas y estereotipos que todavía permanecen. En sociedades como los países MENA, el rol principal y tradicional de la mujer es cuidar de la familia y los niños, por tanto, las mujeres tienen una forma más compleja y desafiante de llegar a puestos gerenciales. En algunos estudios destacan que casi el 80% de las pocas mujeres que ingresan al mercado empresarial y tienen éxito, se divorcian.

La lucha e iniciativas que se están llevando a cabo en esta región podríamos compararla a las que se ejercieron tiempo atrás en otras zonas del mundo. Las iniciativas de los EAU por empoderar a las mujeres todavía no tienen su fruto en cifras, en 2022, pocas empresas tienen una mujer en los consejos de administración y menos, más de una mujer. El porcentaje del 8% se parece a la media que tenía Europa a principio de siglo XXI. Kuwait, tiene un porcentaje menor, 6%, pero sus iniciativas están más atrasadas que la de los EAU, las mujeres parecen más invisibles, y la falta de transparencia empeora la situación. Arabia Saudí, está luchando todavía porque la mujer participe en la fuerza laboral, e Irán se encuentra en fase de revolución social. Sin embargo, son casi todos países ricos, no les faltan medios para poder tener las políticas necesarias para conseguir paridad. La cultura prevaleciente en estos países ejerce un factor fuertemente negativo, los estereotipos de géneros están inculcados desde hace tiempo, esa cultura prevalece y es difícil de cambiar a corto y medio plazo. Las mujeres MENA, todavía no han adquirido su equilibrio en la sociedad y para avanzar se requiere un cambio en la cultura, un cambio social, y nuevas leyes que fomenten la igualdad de derechos de mujeres y hombres. Queda mucho camino por recorrer a estos países.