La participación de las mujeres en la vida económica, profesional y social en Turquía

Yesim Sevig. Asociación de Mujeres Empresarias de Turquía (KAGIDER)

La potenciación económica, política y social de la mujer es un requisito previo para un desarrollo económico y social sostenible. Lograr dicha potenciación requiere unas políticas públicas sólidas, un enfoque holístico y un compromiso a largo plazo. Además, sin duda es necesario integrar perspectivas específicas de género en la etapa inicial del diseño de las políticas y programas nacionales. Aunque en Turquía realmente se han visto mejoras en la participación de las mujeres en la vida económica, política y social, estas no bastan para potenciar a la mujer de forma exhaustiva. En este artículo se explicará de manera detallada la condición económica y política de las mujeres y la situación de violencia contra ellas, y asimismo se describirán las medidas, retos, oportunidades y sugerencias relativas a la participación de las mujeres en la economía.

Las mujeres en la economía

La participación de las mujeres en la población activa todavía requiere una significativa atención en Turquía, ya que en 2013 era del 30,8% según los datos sobre familia y población activa del Instituto de Estadística turco (TurkStat). Las mujeres aún tienen un enorme potencial pendiente de explotar por la economía turca. La igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los ámbitos de mayor prioridad para el desarrollo político en todo el mundo. Los objetivos de Turquía para 2023 y la estrategia de la Unión Europea para 2020 coinciden en varios aspectos. Para que la potenciación de la mujer en la economía tenga éxito hay que identificar unos fines y objetivos claros por países.

Las mujeres en la vida política

Turquía tiene que hacer esfuerzos firmes e ininterrumpidos para incrementar la representación política de las mujeres. En comparación con la media de la Unión Europea y los estándares internacionales, el país va con retraso en cuanto a la representación de la mujer en la toma de decisiones políticas tanto a nivel nacional como local y municipal. En las elecciones de 2011, la participación de las mujeres en el Parlamento pasó aproximadamente del 9% al 14% de los escaños, lo que todavía representa aproximadamente la mitad de la media de la Unión Europea.

En las elecciones municipales de marzo de 2014, el número de candidatas femeninas aumentó en todos los grandes partidos políticos, y hoy las mujeres ocupan tres alcaldías metropolitanas. El Partido de la Paz y la Democracia (BDP) introdujo un sistema de co-presidencia en los municipios donde ganó las elecciones, de modo que cada uno de dichos municipios tiene una mujer como co-alcalde. Sin embargo, la representación política de las mujeres sigue siendo baja, y no se ha introducido ningún cambio legislativo para promover la inclusión, la representación y la participación de la mujer en la política. Las últimas elecciones locales, no obstante, fueron las primeras en las que las mujeres compitieron por alcaldías metropolitanas; concretamente tres: Diyarbakır, Gaziantep y Aydın.

El fortalecimiento de la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones políticas en todos los niveles puede lograrse permitiendo actuar libremente a las mujeres, incentivando su participación en las elecciones y el gobierno, favoreciendo su implicación activa en comunidades locales y organizaciones de la sociedad civil así como en la vida política nacional, adoptando políticas e instrumentos específicos, proporcionándoles las herramientas necesarias, especialmente en forma de modelos de orientación y protección, y abordando sus problemas e inquietudes en el proceso político mediante la creación de grupos parlamentarios sobre el estatus de la mujer.

La violencia contra las mujeres

El año pasado, en Turquía, fueron asesinadas 281 mujeres. La convención del Consejo de Europa conocida como Convención de Estambul incluye me-

didas preventivas consideradas innovadoras por los expertos debido a las fuertes responsabilidades que el texto atribuye a los gobiernos. En 2012, Turquía se convirtió en el primer país que aprobaba la convención en su Parlamento. Con su Ley de Protección de la Familia y de Prevención de la Violencia contra las Mujeres, Turquía se comprometía a proteger a las mujeres, los hijos y los familiares de las víctimas de violencia doméstica, y a proporcionar servicios como refugios, ayuda financiera y orientación psicológica y legal. Aunque esta Ley sigue en vigor, requiere más recursos humanos y una mayor coordinación. Los cambios políticos y las reformas legislativas han sido los primeros pasos, pero no bastan. Hace falta un enfoque integrado multisectorial, incluyendo la formación apropiada para los responsables de aplicar la Ley.

También en 2012 el Parlamento turco aprobó la Ley de Prevención de la Violencia Doméstica. Esta Ley, que en aquel momento fue aclamada por el gobierno como un regalo a las mujeres, se diseñó para combatir la violencia contra la mujer facilitando que las víctimas reciban protección policial cuando se hallen bajo amenaza. Hay tres deficiencias estructurales en Turquía que causan problemas relacionados con la violencia doméstica y la protección, que son: 1) la falta de personal y unidades especializadas en las comisarías, incluso en las principales ciudades y los grandes centros regionales; 2) la falta de una formación adecuada, continua y exhaustiva de los agentes del orden, fiscales y jueces que tratan de los casos de violencia doméstica, y 3) la falta de privacidad en las comisarías o juzgados de familia cuando se informa sobre violencia familiar.

Las fuerzas del orden y los funcionarios judiciales turcos no tienen la experiencia, y a menudo la voluntad, necesarias para tratar los casos de violencia contra las mujeres, y preferirían preservar la unidad familiar antes que proteger a la víctima.

Retos, oportunidades y sugerencias

Podría garantizarse la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral proporcionando a las mujeres el mismo pleno acceso al empleo, igual salario y protección social, promoviendo un ambiente laboral saludable (seguro y libre de acoso), garantizando un transporte seguro a y desde el lugar de trabajo, luchando contra el empleo a tiempo parcial cuando no sea voluntario, e implementando unas condiciones que permitan la reconciliación entre vida familiar y profesional, como, por ejemplo, facilitar permisos de maternidad y paternidad pagados, incrementar la protección de las mujeres en el lugar de trabajo en relación con el embarazo y la maternidad, distribuir equitativamente entre las mujeres y los hombres las tareas familiares y domésticas, y proporcionar servicios de guardería y dependencia.

Los principales problemas son el empleo de las mujeres en las zonas rurales; el bajo nivel de empleo de estas en las áreas urbanas; el empleo sumergido; la enorme brecha salarial; la exclusión de la seguridad social; las estructuras sindicales, dominadas por hombres, que excluyen a las mujeres; la educación preescolar, y los costes de ayudar a promover la participación de las mujeres en la población activa mediante unos servicios de guardería mejorados.

En 2013 la tasa de empleo femenina siguió siendo muy baja, en torno al 31,8%, aunque aumentó en un 1,1% con respecto al año anterior. Pese a la baja proporción de población femenina que busca trabajo activamente, la tasa de paro femenina es superior a la masculina. Además, alrededor de una tercera parte de las mujeres a las que se considera empleadas trabajan sin cobrar en empresas familiares del sector agrícola.

Podrían lograrse mejoras en el empleo de las mujeres en el sector privado poniendo remedio al déficit de las aptitudes que se enseñan en la escuela en comparación con las requeridas en el mercado de trabajo, garantizando la igualdad de acceso a una enseñanza de calidad, potenciando la educación y formación de las mujeres en universidades de ciencia y tecnología y centros similares, introduciendo programas de formación continua para mujeres y alentando a las empresas privadas a poner en marcha programas de capacitación para graduadas universitarias, incentivando al sector privado y a las fundaciones a invertir en programas y en mejorar las aptitudes que favorezcan las empresas de titularidad femenina y las oportunidades profesionales para mujeres jóvenes y adultas, y apoyando la contratación, retención y promoción

de mujeres jóvenes y adultas en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación mediante criterios transparentes.

Un estudio realizado en Turquía simuló un incremento de la —hoy relativamente baja— participación de las mujeres en la población activa, pasando del 23% al 29%, y encontró que ello podría ayudar a reducir la pobreza en un 15% si las mujeres ocupaban puestos de trabajo de jornada completa, o en un 8% si se trataba de empleos de jornada reducida.

Las mujeres afrontan más retos en la vida empresarial y en sus carreras profesionales, pero las claves para cerrar la brecha de género consisten en redactar normas sobre la igualdad de género y velar estrechamente por su aplicación en la empresa.

Necesitamos medidas para prevenir la discriminación de género tanto en la contratación como en las promociones. Por lo tanto, debemos velar estrechamente por la aplicación de las normas. La presencia femenina en las juntas directivas de las empresas turcas ronda solo el 11%.

Las cifras empeoran cuando se trata de la presencia de la mujer en los puestos de alta dirección. La proporción de mujeres en las juntas directivas de las 100 primeras empresas que cotizan en bolsa es de solo un 11,3%. Pero si se ignoran los puestos basados en lazos familiares, la cifra desciende al 3,8%. La presencia femenina en los puestos de alta dirección de las empresas públicas no está en mucho mejor situación: un 9,3%.

Las mujeres han seguido estando infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones en el sector público al tiempo que en el sector privado ha habido algunas mejoras. Hoy en Turquía el porcentaje de mujeres en los puestos de alta dirección ronda el 31%, mientras que en 2011 era del 25%. Podría posibilitarse el fortalecimiento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones económicas incentivando su representación en las estructuras de gobernanza empresarial, así como en los sindicatos y asociaciones patronales, y movilizando recursos de los sectores público y privado para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y la emancipación de la mujer en puestos ejecutivos. Los temas más importantes son: disponer de tutorías, redes de contactos y modelos a seguir de cara al progreso profesional de la mujer; establecer cuotas como un instrumento de equilibrio de género en la política y las salas de juntas empresariales; abordar la brecha salarial en los puestos directivos, y crear instrumentos para incentivar a los directivos masculinos a promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad en la toma de decisiones en sus organizaciones.

En política laboral, se ha adoptado la primera estrategia nacional de empleo, marcando la planificación política a largo plazo y estableciendo ambiciosos objetivos de empleo. Turquía también prepara su primer programa de reforma laboral y social mientras el funcionamiento del mercado de trabajo se mantiene bastante estable.

En los últimos años, el gobierno también ha incentivado el empleo femenino en el sector privado. Por ejemplo, desde 2008, el gobierno se ha ofrecido a pagar la parte correspondiente a la empresa en la cotización de la Seguridad Social de las empleadas femeninas durante 54 meses si se contrata a mujeres que lleven seis meses o más en el paro. Paralelamente, la Agencia de Colocación turca (ISKUR) apoya también a las mujeres ofreciendo cursos de capacitación en varios ámbitos laborales, incluyendo la gestión informatizada, programación, ventas, etc. Algunas de estas políticas han influido de manera prominente en la tasa de empleo femenina, que, aunque sigue siendo muy baja, ha ido aumentando regularmente en la última década, pasando del 23,3% en 2004 al 29,5% en 2012, como confirma el informe de 2013 del Instituto de Estadística turco (TurkStat). Para mantener esta tendencia y alcanzar un 35% de empleo femenino en 2023, el gobierno turco ha implementado recientemente nuevas medidas, como un permiso por maternidad de 18 semanas, un modelo flexible de trabajo a tiempo parcial, y el establecimiento de guarderías en el lugar de trabajo para permitir a las mujeres trabajar al tiempo que forman una familia. Sin embargo, hay quien todavía se muestra escéptico con respecto a la viabilidad del objetivo del 35% del gobierno, pese al hecho de que este solo representa un incremento de seis puntos porcentuales, el mismo que se produjo en Turquía entre 2004 y 2012. En el Foro Económico Mundial sobre Oriente Próximo, el Norte de África y Eurasia celebrado del 4 al 6 de junio de 2012 en Estambul, bajo la dirección del Ministerio de Familia y Políticas Sociales, y con la copresidencia de

los presidentes de los grupos empresariales Sabancı Holding y Doğuş Holding, se creó la Plataforma por la Igualdad en el Trabajo. La Plataforma es una iniciativa que aspira a garantizar la igualdad de género en el proceso de participación femenina en la economía turca. Dicha iniciativa fuerza la participación de los sectores público y privado, los sindicatos, las ONG y el mundo académico.

En febrero de 2012, el Ministerio de Familia y Políticas Sociales y el Ministerio de Ciencia, Industria y Tecnología firmaron un Protocolo de Cooperación sobre Desarrollo de Actividades Empresariales para Mujeres, Personas Discapacitadas, Parientes de Mártires y Veteranos, y Fomento del Empleo Femenino, a fin de explorar estrategias para respaldar la actividad empresarial femenina y lograr una mayor promoción de las guarderías. Se revisó la Ley 657 sobre Funcionariado y la Ley 4857 sobre Trabajo con el objetivo de incrementar el número de mujeres en la población activa mediante estrategias orientadas a ayudar a equilibrar el trabajo y la vida familiar. Se eliminaron las discrepancias entre los estándares para las trabajadoras y funcionarias femeninas (como la duración del permiso de maternidad pagado). Se fortaleció el marco legal relativo a los empleos más flexibles (como el trabajo bajo demanda o el teletrabajo) con las enmiendas de los Artículos 3 y 14 de la Ley 4857. Además, el gobierno y los líderes de la industria acordaron incrementar el número de guarderías en zonas industriales organizadas para dar un mayor apoyo a las madres trabajadoras. Paralelamente, el gobierno también puso en marcha un plan denominado Operación de Promoción del Empleo Femenino (2011-2013). La Agencia de Colocación turca (ISKUR) ha de proporcionar servicios, especialmente a nivel local, para facilitar el empleo femenino, crear más puestos de trabajo y de mejor calidad, y eliminar obstáculos a su participación en la población activa. El gobierno turco, como parte de un plan para potenciar la economía nacional, recientemente estableció el objetivo de una tasa de empleo femenino del 35% para el año 2023. Dicho objetivo, definido como uno de los enmarcados en el centenario de Turquía como parte de la Estrategia Nacional de Empleo 2014-2023, ayudaría al país a convertirse en la décima economía global.

Sugerencias

- Asegurar que se adopte la igualdad de género como el principio fundamental de los Planes de Desarrollo, vinculado a objetivos cuantitativos y cualitativos dentro del eje de desarrollo y las prioridades específicas de la industria.
- Las autoridades deberían actuar de manera acorde con el objetivo de garantizar la igualdad de género en el mantenimiento de sus políticas monetarias y financieras; y a tal efecto deberían rediseñarse los programas a medio plazo, los planes financieros a medio plazo y los planes anuales.
- Deberían incluirse partidas especiales en el presupuesto a fin de emprender medidas activas para transformar las estructuras sexistas.
- Los resultados de la implementación de estas medidas deberían evaluarse y revisarse constantemente por parte de mecanismos de supervisión independientes.
- Se debería reforzar la educación preescolar e incrementar los índices de inscripción para ayudar a fomentar la participación de las mujeres en la población activa mediante la mejora de los servicios de guardería.

Un país que aspira a contarse entre las 10 primeras economías mundiales en 2023 tiene que movilizar todo su potencial humano. Para ello se necesita un enfoque global, que incluya medidas para garantizar mejores condiciones laborales, igual paga por el mismo trabajo, un aprendizaje permanente, calendarios de trabajo flexibles, y un equilibrio justo entre vida familiar y trabajo. Los esfuerzos para garantizar mejores condiciones laborales deberían incluir medidas para combatir todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, incluyendo la discriminación de género en la contratación, la promoción y las prestaciones.

Crear nuevas áreas de empleo y garantizar que estén abiertas a las mujeres ha sido una de las responsabilidades fundamentales del estado y el sector privado. En ese sentido, deberían diseñarse políticas de empleo activas orientadas a mitigar el paro, y habría que incluir una exhaustiva política de empleo femenino. Se debería elaborar un plan integrado por objetivos concretos y limitados en el

tiempo para implementar esas políticas de manera oportuna. Habría que dotar a las instituciones y mecanismos relacionados de suficientes fondos y recursos humanos, mediante la asignación de partidas presupuestarias, para permitirles implementar las políticas de igualdad que se determinen. Las instituciones de los sectores público y privado deberían desarrollar mecanismos activos que garanticen el cuestionamiento y la transformación de la discriminación de género a la que las mujeres están sometidas en todos los aspectos, como el empleo, la formación profesional y la promoción, a fin de asegurar la igualdad de género y luchar contra todo tipo de discriminación. Habría que definir las relaciones de trabajo en el Derecho Laboral a fin de incluir un procedimiento de selección que elimine la discriminación en la contratación. Reforzar la educación preescolar y aumentar los índices de inscripción ayudará a promover la participación de las mujeres en la población activa mediante la mejora de los servicios de guardería.

Conclusión

Es importante promover la colaboración de los sectores público y privado mediante proyectos de interconexión y de toma de conciencia que faciliten una estrecha cooperación y colaboración entre los diferentes países y partes interesadas. De ahí que la KAGIDER considere necesario alentar la colaboración entre los diferentes actores de los sectores público y privado en toda la región mediterránea, con el objetivo de mejorar la situación de las mujeres. Turquía es uno de los países del Partenariado Euromediterráneo (PEM) que en gran parte han superado las barreras a los derechos de la mujer planteadas por medidas legales.

Por otra parte, la Unión Europea sería otra solución de cara a vencer los obstáculos que afrontan las mujeres en la vida económica, política y social. Proporcionar financiación y acceso a diferentes fondos y conocimientos a la sociedad civil, y fomentar la visibilidad de la colaboración entre el sector público y el privado, son dos cosas que ayudarán a Turquía.

Como país candidato a incorporarse a la Unión Europea, Turquía está comprometida con el desarrollo de determinadas políticas destinadas a fomentar la igualdad de género. En el ámbito de la UE, la igualdad de género también forma parte de los valores comunes y de los sucesivos tratados que han reconocido y reforzado los instrumentos para el logro de la igualdad de género en todas las esferas de la vida. Integrarse en su política de género se considera, pues, un requisito obligatorio tanto para los estados miembros como para los candidatos.

Joumana Haddad, poeta, rebelde y asesina de Sherezade

Tomás Alcoverro. Periodista y corresponsal de *La Vanguardia* en Líbano

«Aunque somos lo que se dice una mujer árabe, yo y muchas mujeres como yo no llevamos velo, ni estamos domeñadas por el hombre, ni somos analfabetas, ni estamos oprimidas y ni muchos menos somos sumisas. Somos como tú». Así escribe Joumana Haddad en su libro de gran éxito internacional *Yo maté a Sherezade*. Nacida en Beirut en 1970, esta escritora, periodista y traductora fue seleccionada hace muy poco como una de las mujeres más influyentes del mundo y constituye una de las figuras más importantes en la lucha por los derechos de las mujeres árabes. Escribe sin miedo a expresar libremente las injusticias y desigualdades que sufren estas mujeres, y sus palabras constituyen una lucha sin tregua en busca de la libertad.

Esta mujer poeta, rebelde, escritora, responsable de la sección literaria del gran diario libanés *An Nahar*, y alma de la revista erótica *Jasad*, ha cultivado en sus libros el mito femenino de Lilith, mito femenino que representa la antípoda de la Eva bíblica, creada por Dios de la costilla de Adán. Sherezade es la gran